



การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
ACCORDING TO BRAHMAVIHARA IV OF JOIN AND COIN
CORPORATION CO., LTD.



พระสุวรรณ อินทวนโณ (พรหมบุตร)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔
ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด



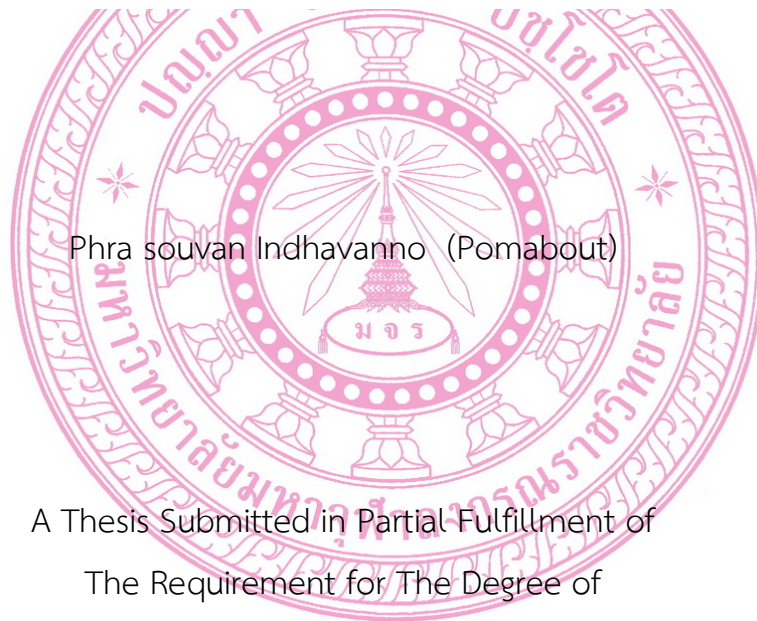
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
ACCORDING TO BRAHMAVIHARA IV
OF JOIN AND COIN CORPORATION CO., LTD .



Phra souvan Indhavanno (Pomabout)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ เรื่อง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของ บริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

.....
(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ
(อาจารย์ พระมหาอานวย อัสการี,ดร.)
..... กรรมการ
(รศ.ดร.เอื้อมทิพย์ ศรีทอง)
..... กรรมการ
(อาจารย์ พระมหาสม กลยาโน, ดร.)
..... กรรมการ
(ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโน, ดร. ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง กรรมการ
ชื่อผู้วิจัย
(พระสุวรรณ อินทวนโน)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ผู้วิจัย : พระสุวรรณ อินทวณฺโณ (พรหมบุตร)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ พระมหาสม กลฺยาณ ป.ธ.๕, พธ.บ., M.S.W., Ph.D. (Social Work)

: ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง ป.ธ. ๗, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Sociology)

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประชากร คือ ผู้บริหารและพนักงานบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน ๒๒๖ คน จากนั้นเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕๐ คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวัดระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ค่าความเชื่อมั่น = ๐.๙๕๐๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการวิจัยพบว่า

๑. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าประกอบด้วย ๗ ประการ คือ การวางแผน(Planning) การจัดส่วนงาน (Organizing) การจัดการบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และ การงบประมาณ (Budgeting)

๒. การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมุทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ

๓. การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยภาพรวม การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน สมาชิกที่มีเพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนสมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น ไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แผนพัฒนาสมาชิกไม่มีความชัดเจน การเปิดโอกาสในการสร้างการมีส่วนร่วมน้อย เทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อการทำงาน พัฒนาศักยภาพโดยรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว และความอดทนต่อพนักงานบางคน แรงจูงใจในการทำงานน้อย ขวัญและกำลังใจน้อย การมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย ใช้คนไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นน้อย ขาดการยกย่องชมเชย ผู้ทำงานเก่งงบประมาณไม่เท่าเทียมกันในแต่ละฝ่าย การมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย

๔. ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรบริษัท เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อภารกิจกิจกรรมต่างๆ และควรมีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติบริษัทควรส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน มีงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจต่างๆ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกๆระดับด้วยความยินดี บริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ มีความยินดีในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากร มีการพิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม ให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม แจกแจงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็นธรรม

Thesis Title : The Management of Human Resource Development According to Brahnavihara IV of Join and Coin Corporation Co., LTD.

Researcher : Phra Souvan Indhavanno (Pumabout)

Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Supervisory Committee

: Phamaha Som Kalyano PaliV, B.A.,M.S.W.,Ph.D.(Social Work)

: Asst.Prof.Dr.Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph.D.(Sociology)

Date of Graduation : 29 March 2014

ABSTRACT

This research consisted of three main objectives, namely, 1) to study the theories of the management of human resource development, 2) to study the management of human resource development according to Brahnavihara IV of Join and Coin Corporation Co., LTD., and 3) to study the problems and approaches in the management of human resource development according to Brahnavihara IV of Join and Coin Corporation Co., LTD.

The samples used in this study consisted of 150 executives and employees being drawn by random sampling techniques. The tool used for data collection was questionnaire with reliability value equal to 0.9507. The statistical techniques used for this research are frequency, mean, and standard deviation. Inferential statistics of t-test and F-test were used to determine the differences in mean scores of both groups, and One-way ANOVA was used to determine the mean scores among three groups or more. Finally, the Least Significance Difference (LSD) was employed to test the differences between means of each pair.

The results are concluded as follows:

1. The theories of the management of human resource development consisted of seven steps i.e. planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, and budgeting.

2. The overall management of human resource development according to Brahnavihara IV of Join and Coin Corporation Co., LTD. have found at the high level

(3.58). When having considered in each aspect, it has noted at the high levels in all aspects ranging from the most to the least in terms of mean scores: sympathetic joy (Mudita), loving-kindness (Metta), compassion (Karuna), and equanimity (Upekkha), respectively.

3. Regarding comparison of the management of human resource development according to Brahnavihara IV of Join and Coin Corporation Co., LTD., classified by personal factors, it has found that sex, education, occupation and monthly income have significant differences at 0.05 level of confidence, thus accepting the formulated hypotheses. While age has no significant difference even at 0.05 level of confidence, therefore, rejecting the set hypothesis.

4. Relating to problems and suggestions for the management of human resource development according to Brahnavihara IV of Join and Coin Corporation Co., LTD., it has revealed that personnel development plan is unclear, the opportunity to create more engaging, technology is not enough to work, Incentives and morale to work is less, not appropriate to use the knowledge, and lack of recognition for good work, budget is not equal in each division.

For suggestions, it is indicated that executives have to develop an effective plan, opportunities have be opened to all staffs, mission planning of personnel should be administered with justice without bias, companies should be encouraged staffs to offer their own development needs, the budget will be used in the development of various morale, budgets are allocated to support the development of staff and personnel in distress levels with joy, executives and staff are encouraged to participate in the work for performance, and criteria to evaluate the performance of the staff and personnel in advance and fairness.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและเจริญพรขอบคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ พระมหาอำนาจ อัสการี,ดร. ประธานกรรมการ และรศ.ดร.เอื้อมทิพย์ ศรีทอง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ตรวจและแก้ไขวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยดีได้รับความเมตตาอนุเคราะห์

ขอกราบขอบพระคุณและเจริญพรขอบคุณคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ,ดร. และ ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และเอาใจใส่ในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ขอเจริญพรขอบคุณอาจารย์ ดร.บัว พลรัมย์ อาจารย์พิเศษที่รับเป็นที่ปรึกษาและดูแลวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบคุณและเจริญพรขอบคุณคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ พระมหาอำนาจ อัสการี,ดร. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น, ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ, อาจารย์ ผดุง วรรณทอง, อาจารย์ เดช ชูจันอัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรอนุโมทนาขอบคุณ ดร.สมชาย หัสลิพา ประธานกรรมการบริหาร, คุณ กล้องภพ มรกตศรีวรรณ, คุณศศิกานต์ มรกตศรีวรรณ สมาชิกและพนักงานทุกท่านของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณพระอาจารย์ และขออนุโมทนาขอบคุณอาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร ประสพการณ์ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจและเป็นที่กำลังใจ มาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาการการพัฒนาสังคม รุ่นที่ ๑ ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจ และเป็นທີ່ปรึกษาด้วยดี ดังนั้น คุณงามความดี และประโยชน์ที่จะพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย จึงขอน้อมถวายเป็นพุทธานุชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่ท่านผู้รู้ทั้งหลาย ซึ่งเป็นเจ้าของตำราที่ผู้วิจัยใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้า ท่านผู้มีพระคุณ ครูอุปฌาย์อาจารย์ ทั้งคุณพ่อคำพร คุณแม่ต้น พรหมบุตร พร้อมญาติพี่น้องที่ช่วยเป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านเสมอมา และโอกาสนี้ขอขอบคุณพระมหาอนุชิต อนุจारी, พระภูเวียง วงศ์แสงเดือน, พระบิณสุทธะเยี่ย สุทธิธมโม, คุณวัชรพล พูลทอง เจ้าหน้าที่หลักสูตรพร.ม. การพัฒนาสังคม ที่ได้ช่วยเหลือและช่วยปรึกษาในงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้ด้วยดี

พระสุวรรณ อินทวนโณ (พรหมบุตร)

๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๗)
สารบัญ	(๘)
สารบัญตาราง	(๑๐)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๕)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๖)

บทที่ ๑	บทนำ	
๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓	ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๔	ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕	สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗	ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒	ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๘
๒.๒	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำคัญของการบริหาร	๑๘
๒.๓	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๐
๒.๔	แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔	๒๓
	๒.๔.๑ ความหมายและความสำคัญ	๒๓
	๒.๔.๒ องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร ๔	๒๕
	๒.๔.๓ การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔	๓๐
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๕
	๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๓๕
	๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔๒

เรื่อง	หน้า
๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔	๔๖
๒.๕.๔ งานวิจัยด้าน การบริหารจัดการ	๕๐
๒.๕.๕ งานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕๑
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๒
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	๕๔
๓.๑ วิธีการดำเนินการวิจัย	๕๔
๓.๒ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	๕๔
๓.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๕
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๕
๓.๕ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๖
๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๗
๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๗
๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๙
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๖๐
๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๐
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอย แอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะแนวทาง	๖๒
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	๖๙
๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	๘๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๙๓
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๓

เรื่อง	หน้า
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๙๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๖
บรรณานุกรม	๑๐๘
ภาคผนวก	๑๑๕
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือ	๑๑๖
ภาคผนวก ข ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๒๕
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย	๑๒๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๖



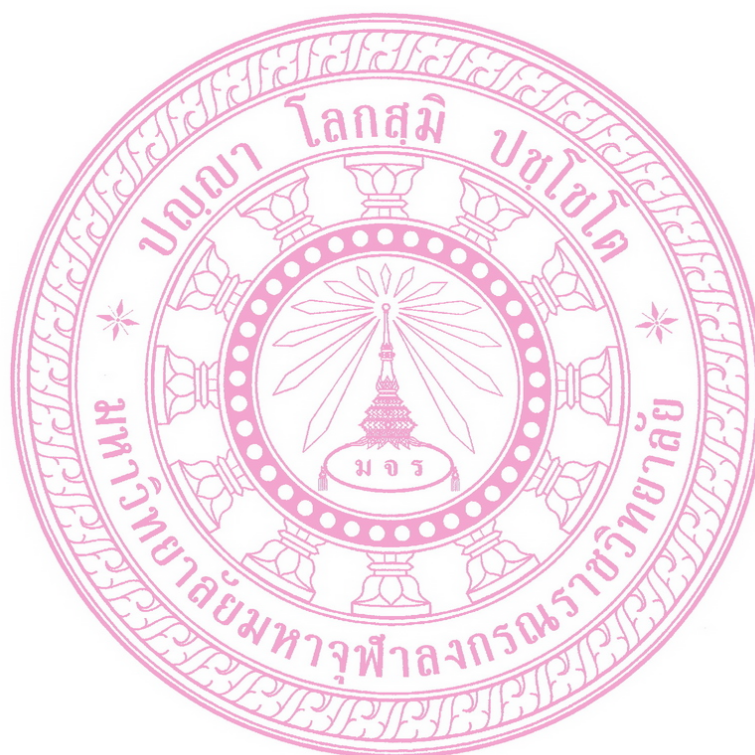
สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๖๐
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม	๖๒
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา	๖๔
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา	๖๕
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมุทิตา	๖๖
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา	๖๘
๔.๗	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ	๖๙
๔.๘	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ	๗๑
๔.๙	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามการศึกษา	๗๒

๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยรวม จำแนกตามการศึกษา	๗๔
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านเมตตา จำแนกตามการศึกษา	๗๕
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านกรุณา จำแนกตามการศึกษา	๗๖
๔.๑๓	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามอาชีพ	๗๗
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยรวม จำแนกตามอาชีพ	๗๘
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านเมตตา จำแนกตามอาชีพ	๗๙
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านกรุณา จำแนกตามอาชีพ	๘๐
๔.๑๗	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๘๒

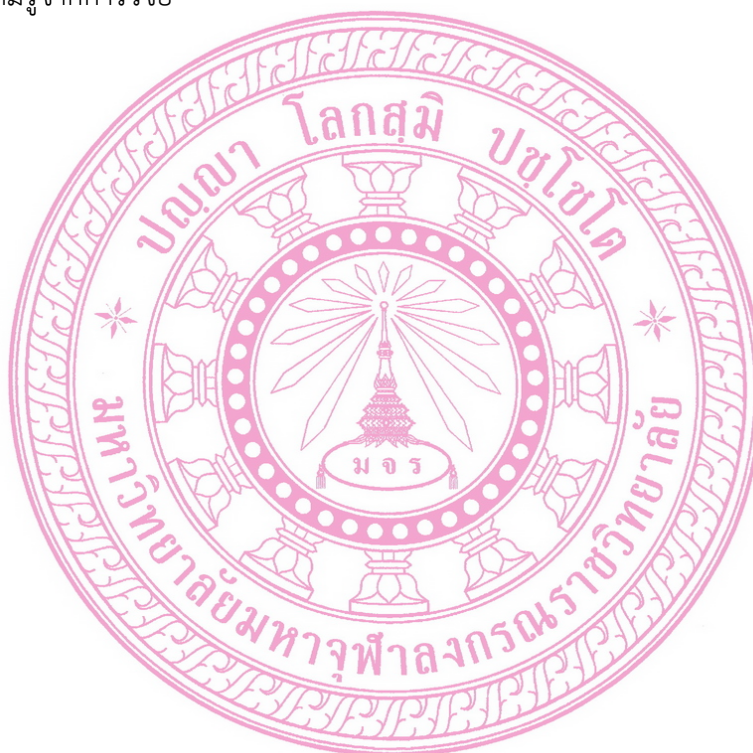
- ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๓
- ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านเมตตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๔
- ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านกรุณา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ๘๖
- ๔.๒๑ สรุปรูปภาพรวมการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ ๑-๔ ๘๗
- ๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา ๘๘
- ๔.๒๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา ๘๙
- ๔.๒๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมุทิตา ๙๐
- ๔.๒๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา ๙๑
- ๕.๑ สรุปรูปภาพรวมการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทดสอบสมมติฐาน

โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา
อาชีพ และรายได้ต่อเดือน



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑ กระบวนการจัดการ	๑๔
๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๕๓
๓.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย	๗๘



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อพระไตรปิฎก

๑. การใช้อักษรย่อภาษาไทย

อักษรย่อชื่อคัมภีร์ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙ ดังรายการต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)

๒. การระบุหมายเลขย่อภาษาไทย

การอ้างพระไตรปิฎกภาษาไทย ระบุชื่อคัมภีร์และระบุเล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น
 ที.ม. (ไทย) ๑๐/๔๐๒/๓๓๕-๓๓๗ หมายถึง คัมภีร์พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ภาษาไทย
 ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙ เล่มที่ ๑๐ ข้อ ๔๐๒ หน้า ๓๓๕-๓๓๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการประสบความสำเร็จในชีวิต มีอิสระทางการเงิน และเวลาในการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่ทุกคนใฝ่ฝัน และต้องการทำให้ต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ชีวิตของตนเองและครอบครัว มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจและการเมืองที่ผันผวนอยู่ตลอดเวลา ทุกชีวิตต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว บางคนประกอบอาชีพที่มั่นคง แต่รายได้กับส่วนทาง คือไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสาะแสวงหารายได้จากแหล่งอื่นเข้ามาด้วยอีกทางหนึ่ง เพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ (Human Resource Development) นั้นเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งหากจะถามว่าปัจจัยด้านใดที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและพัฒนาทำให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดแรงงานภายนอก และทำให้องค์กรสามารถดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ก็สามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยนั้นมิใช่เพียงแค่การมีเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดี มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยแต่ปัจจัยที่สำคัญนั้นก็คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพที่เทียบพร้อมได้ ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มาช่วยในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง^๑

การตลาดเครือข่ายแบบหลายชั้น เป็นอีกทางเลือกหนึ่งของคนในปัจจุบันที่เลือกทำเป็นทั้งอาชีพหลัก และอาชีพเสริม ซึ่งการตลาดเครือข่ายแบบหลายชั้นเรียกว่า Multi-level Marketing (MLM) ซึ่งหลายคนมักเข้าใจผิด คิดว่า การตลาดเครือข่ายแบบหลายชั้นเรียกว่า Multi-level Marketing (MLM) เป็นแบบเดียวกันกับการขายตรง (Direct Selling) ซึ่งการตลาดทั้งสองแบบนี้จะมีความแตกต่างกันตรงที่เป้าหมาย คือ การขายตรง (Direct Selling) จะเน้นที่การขายสินค้าเป็นหลักแต่การตลาดเครือข่ายแบบหลายชั้นเรียกว่า Multi-level Marketing (MLM) จะไม่ได้มุ่งเน้นแต่การขายสินค้าเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

^๑อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ ๒๕๕๑), หน้า ๓๐.

แต่ยังเน้นในเรื่องของการสร้างมิตรภาพ ระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขายด้วย โดยการพยายามให้ผู้ซื้อสินค้าจากเรากลายมาเป็นผู้ขายหรือผู้บอกต่อธุรกิจของเรานั้นเอง และปัจจุบัน กลยุทธ์การประกอบธุรกิจโดยใช้การตลาดแบบเครือข่ายหลายชั้น ได้เป็นที่นิยม และขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางมาก มีแนวโน้มในอนาคตว่าจะมีการขยายตัวมากยิ่งขึ้นในทุกประเทศเกือบทั่วโลก

การตลาดแบบเครือข่ายหลายชั้น จะเป็นจะเป็นการเปิดโอกาสให้เราได้เป็นเจ้าของช่องทางการจัดจำหน่ายในรูปแบบใหม่ของเราเอง ช่องทางการจัดจำหน่ายที่สามารถเติบโตกลายเป็นธุรกิจร้อยล้านพันล้านได้และสามารถที่จะแข่งขันกับโมเดิร์นเทรดที่เห็นอยู่เต็มบ้านเต็มเมืองไปหมดในเวลานี้ได้ โดยมีบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจการตลาดแบบเครือข่ายเป็นพันธมิตรทางการค้าและรับผิดชอบในเรื่องของการผลิต หรือการจัดหาสินค้าและบริการเพื่อจำหน่ายให้ การตลาดแบบเครือข่ายจึงไม่เพียงแต่จะเหมาะสมสำหรับนักธุรกิจทั่วไปที่กำลังมองหาช่องทางใหม่ๆ เพื่อทดแทนธุรกิจแบบเดิมของตนเองที่นับวันกำลังอ่อนล้าลง ท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น แต่ยังเหมาะสำหรับผู้บริหารระดับสูง หรือมนุษย์เงินเดือนทั่วไปที่กำลังเริ่มมองหาช่องทางในการทำธุรกิจเพื่อรองรับการเกษียณของตัวเอง หรือแม้แต่บัณฑิตที่กำลังจบจากมหาวิทยาลัย และใฝ่ฝันที่จะมีธุรกิจของตัวเองก็สามารถที่จะเข้ามาศึกษาและลองทำ

ในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๒ ส่งผลให้อุตสาหกรรมและธุรกิจต่างๆ ภายในประเทศประสบปัญหาอย่างมาก จนทำให้ภาวะของคนว่างงานเพิ่มสูงขึ้น แต่ธุรกิจขายตรงในเมืองไทยกลับสวนกระแสมีความเจริญเติบโตขึ้น เนื่องด้วยธุรกิจขายตรงเป็นธุรกิจที่เปิดโอกาสให้กับคนทุกเพศทุกวัย ให้อิสระทางด้านเวลา การเงิน และการท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็นการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศด้วยเงินลงทุนที่ต่ำ และมีความเสี่ยงน้อย ธุรกิจขายตรงที่เติบโตขึ้นมา ได้แก่ บริษัทแอมเวย์ บริษัททิฟฟารีน บริษัทสุฟริเดอร์ม บริษัทชูเลียน และบริษัทคังเซน-เคนโก เป็นต้น

บริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๓ ใช้ชื่อแรกว่า บริษัทเจริญโอสธ จำกัด ในฐานะผู้ผลิตยาน้ำสมุนไพรจีน “โหยงเหิง” โดยผู้ก่อตั้งคือ ดร.สมชาย หัซลีฬา เป็นบริษัทสัญชาติไทย โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ ๑๐๗/๑-๒ หมู่ ๓ ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลไทรม้อ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี และในปี พ.ศ.๒๕๕๐ บริษัทได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น บริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เนื่องจาก มีสินค้าอื่นๆ เข้ามาร่วมเป็นพันธมิตร ได้แก่ สินค้าที่อยู่ในเครือสหพัฒน์พิบูล จำกัด เครื่องสำอาง และผลิตภัณฑ์เพื่อการเกษตร เป็นต้น ทำให้ทาง

^๒พิบูลย์ ดิษฐอดม, การตลาดแบบเครือข่าย, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนสามัญกระดานชนวน ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๓.

บริษัทมีสินค้าที่หลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้าได้ทุกเพศ ทุกวัย และเพียงไม่กี่ปีเท่านั้น บริษัทได้มีการเจริญเติบโตแบบก้าวกระโดด โดยเปิดสาขาเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกมากกว่า ๔๐ สาขาทั่วประเทศ มีห้างขายตรงสะดวกซื้อแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งเป็นจุดเด่นของบริษัท

ถึงแม้ว่าการประกอบธุรกิจโดยใช้ระบบตลาดขายตรงแบบหลายชั้นจะสร้างรายได้มหาศาลให้กับประเทศ ผู้ประกอบการทั้งในส่วนของบริษัท และโดยเฉพาะผู้แทนจำหน่ายบางคนสามารถสร้างรายได้ด้วยตัวเลข ๖-๗ หลักต่อเดือน แต่ในทางปฏิบัติพบว่าสมาชิกจำนวนไม่น้อยที่เมื่อสมัครเป็นสมาชิกแล้วไม่สามารถดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่องได้ (Inactive Distributor) จึงเป็นประเด็นปัญหาที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจการตลาดขายตรงแบบหลายชั้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้กรณีศึกษาของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการทำธุรกิจสำหรับทางบริษัท ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในอนาคตต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเลือกหลักธรรมมาปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายว่าการจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดีเราควรปฏิบัติธรรมอะไรบ้าง เพื่อตอบคำถามนี้เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารทำหน้าที่อะไร ซึ่งการบริหารหมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักธรรมหรือนำธรรมะข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาที่ได้นั้นได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอยกำกับดูแล นักบริหารที่ดีในทางธรรม คือต้องมีพรหมวิหาร ๔ ประการคือ ๑) เมตตา คือการมีความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งความรักจะเกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดี หรือส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขาต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา ๒) กรุณา คือความสงสาร เห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ เมื่อผู้ร่วมงานประสบเคราะห์กรรม นักบริหารต้องมีความสงสารและคิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์นั้นความสงสารจะเกิดขึ้นได้เมื่อนักบริหารใจกว้างรับฟังปัญหา ๓) มุทิตา คือความรู้สึกชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และ ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงตรงไม่เอนเอียง^๗

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความต้องการที่จะศึกษาถึง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เพื่อเป็น

^๗พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๔), หน้า ๒-๔.

แนวทางและแนวความคิดในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอื่นจะเป็นทรัพยากรที่เป็นกำลังที่เข้มแข็งของชาติบ้านเมืองและบริษัท สืบต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) เมตตา ๒) กรุณา ๓) มุทิตา และ ๔) อุเบกขา และ หลักการบริหารด้วย ๔ M ๑) บุคลากร ๒) เงิน ๓) วัสดุ อุปกรณ์สิ่งของ ๔.) การจัดการ

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประธานกรรมการบริหาร ประธานฝ่ายการตลาด ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและพนักงานที่อยู่ในบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งมีสมาชิกจำนวน ๒๒๖ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

บริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๘ เดือน

^๔ ผศ. ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. พฤติกรรมองค์การ. (กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด., ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๒.

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ สมาชิกที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

๑.๕.๒ สมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

๑.๕.๓ สมาชิกที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

๑.๕.๔ สมาชิกที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

๑.๕.๕ สมาชิกที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิค วิธีการและทรัพยากร อย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวกับคนโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ผสมผสานและประสานงาน มีการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์ประกอบ ก็คือ “๖ Ms”

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากรของตน ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากร

ตามหลักพรหมวิหาร ๔ หมายถึง หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ได้แก่องค์ธรรม ๔ ประการ คือ ๑. เมตตา ๒. กรุณา ๓. มุทิตา ๔. อุเบกขา

เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันปลดปล่อยบำบัด ความทุกข์ยากเดือดร้อนของสมาชิก

มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อสมาชิกอยู่ดีมีความสุข มีจิตพองใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสมาชิกทั้งหลาย ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามในหน้าที่การงาน

อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง กับสมาชิกอันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึงไม่เอียงด้วยรักและชังใน (อคติ)

บุคลากร (Man) หรือ คน หมายถึง เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกและบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

เงิน (Money) หรืองบประมาณ เป็นงบประมาณที่นำมาใช้ในการดำเนินการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) หรือ สิ่งของ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้หรือสิ่งของที่นำมาใช้ผลิตและบริการรวมถึงอาคารสถานที่ ต่อ บริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

การจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เช่น การบังคับบัญชา การกำหนดขอบข่ายงาน (Job Description) อำนาจหน้าที่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาที่มีต่อสมาชิก

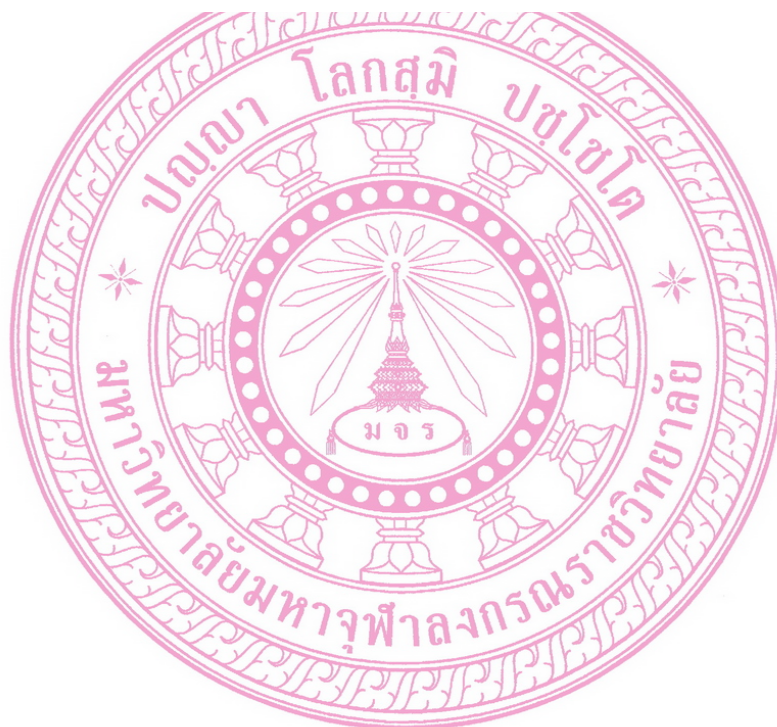
บริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด หมายถึง บริษัทเอกชน ที่ดำเนินธุรกิจเครือข่ายแบบหลายชั้นของประเทศไทย และขยายธุรกิจ แบบ Multi – Level Marketing (MLM) สัญชาติไทย ใช้ระบบการบริหารที่เป็นมาตรฐาน ดำเนินธุรกิจโดยเจ้าของที่เป็นคนไทยแท้ ให้ความสำคัญกับสมาชิกครอบครัว จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีและคุณภาพชีวิตของคนในสังคมด้วย

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงแนวความคิดทางทฤษฎีการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด



บทที่ ๒

ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารทางวิชาการและวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบความคิดในการศึกษาอันนำไปสู่ความเข้าใจในกระบวนการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหาร
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔
 - ๒.๔.๑ ความหมายและความสำคัญ
 - ๒.๔.๒ องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร ๔
 - ๒.๔.๓ การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - ๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - ๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จากแนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร และในยุคปัจจุบันนี้ ได้มีนักวิชาการและนักบริหารตลอดจนนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้อย่างหลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัย จึงได้

รวบรวมความหมายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของการบริหาร คำว่า “บริหาร” มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับคำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสองคำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งในด้านผลกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการบริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้นมิได้มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุน จึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด การบริหาร(Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารงานที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมมีนักบริหาร นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ

และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ เป็นต้นว่า **ดิน ปรัชญพฤทธิ** ได้ให้ความหมายของการบริหารว่าหมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^๑ รวมถึงความคิดเห็นของ **พิทยา บวรวัฒนา** ได้ให้ความหมายของการบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^๒ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ **มัลลิกา ต้นสอน** ได้ให้ความหมายของการบริหาร(Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^๓ ตลอดจนถึงความคิดเห็นของ **สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์** ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึงการดำเนินงาน

^๑ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^๒พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^๓มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร:เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังความหมายของการบริหารที่กล่าวกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร^๕ เป็นต้นว่า **วิช วิชนิภาวรรณ** กล่าวว่ากระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสด์คอรบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การปฏิบัติงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน(Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)^๖ และยังมีกระบวนการที่เพิ่มเติมตามความคิดเห็นของ สมยศ นาวิกการ ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ^๗ ดังนี้

๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

๒. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดหมาย

๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กร ดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบตอสังคมภายนอกเป็นต้นว่าถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษา หรือบริจาค

^๕สุธี สุทธิสมบูรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^๖วิช วิชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โพรเพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

^๗สมยศ นาวิกการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

เงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้นิยมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๔. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่การวางแผน การจัดองค์กร ฯลฯ

๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

นอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นในความหมายการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น **ยอร์ช (George)** ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร รวมถึง **ไซมอน (Herbert A. Simon)** กล่าวว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่

ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^๗

ดังนั้นหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

สมยศ นาวิการ^๘ กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการว่าเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ ๔ อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม รูปแบบของการบริหารดังกล่าวนี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นเมื่อประมาณปลายศตวรรษที่สิบเก้า

สร้อยตระกูล อรรถมานะ^๙ ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึงกระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว ยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัวต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

สุรัสวดี ราชกุลชัย^{๑๐} กล่าวไว้ว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง ๒ คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ^{๑๑} กล่าวไว้ว่า ความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคานิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการ

^๗ติมศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^๘สมยศ นาวิการ, รศ., **ธุรกิจเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^๙สร้อยตระกูล อรรถมานะ **พฤติกรรมมนุษย์ และจริยธรรมทางธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๔๒๑.

^{๑๐}สุรัสวดี ราชกุลชัย **ธุรกิจทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: นานักวิชาการพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓.

^{๑๑}ศิริวรรณ เสรีรัตน์, รศ. และคณะ, **ธุรกิจทั่วไป: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

(Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

เดวิด (David Schwartz) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ สำหรับด้านการบริหารที่เป็นศาสตร์ (Scientific Management) ถือว่าเป็นเรื่องของการใช้ความรู้ที่ได้รับการพิสูจน์และจัดระเบียบแล้ว ในการจัดการต่อกิจกรรมขององค์กรอย่างมีแบบแผน เช่น ในเรื่องของกรวิเคราะห์ วิธีการทางสถิติ การใช้เหตุผล ส่วนด้านการบริหารที่เป็นศิลป์ (Artistic Management) นั้น เป็นเรื่องของการใช้ความรู้สึก ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์ นับว่ามีความจำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอันมาก ซึ่งการเลือกใช้จะใช้ด้านใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็นและความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์”^{๑๒}

ฮาวเวิร์ด (Howard M. Carlisle) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารเป็นเรื่องของกระบวนการผสมผสานหรือการประสานงาน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสรุปความได้ ๕ ประการดังนี้^{๑๓}

๑. การบริหารเป็นกระบวนการ
๒. การบริหารเป็นเรื่องขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับคน
๓. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการและมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
๔. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
๕. การบริหารทำให้มุ่งเน้นลงไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้คำจำกัดความที่ช่วยให้เข้าใจ และเห็นถึงขอบเขตลักษณะของงานบริหารจัดการที่ชัดเจนไว้ ๓ ด้าน ดังนี้

๑. ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร

๒. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ องค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

^{๑๒} Schwartz, David, *Introduction to Management: Principles Practice and Process*, (New York: Hascourt Brace Jovanovich, 1980), P. 27.

^{๑๓} Carlisle, Howard M, *Management: Concepts and Situation*, (Chicago: Science Research Associates, 1976), P. 126.

๓. ในด้านของความรับผิดชอบ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรให้ช่วยกันทำให้บังเกิดผล^{๑๔}

เฟรเดอริ (Frederick W. Taylor) กล่าวว่า “งานบริหารทุกอย่าง จำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุด ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง”^{๑๕}

เพ็ญเทอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวไว้ว่า “การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม”^{๑๖}

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การบริหารจัดการมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ประกอบด้วย^{๑๗}

๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
๒. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
๓. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
๕. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล

๑. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

๓. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

๔. การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

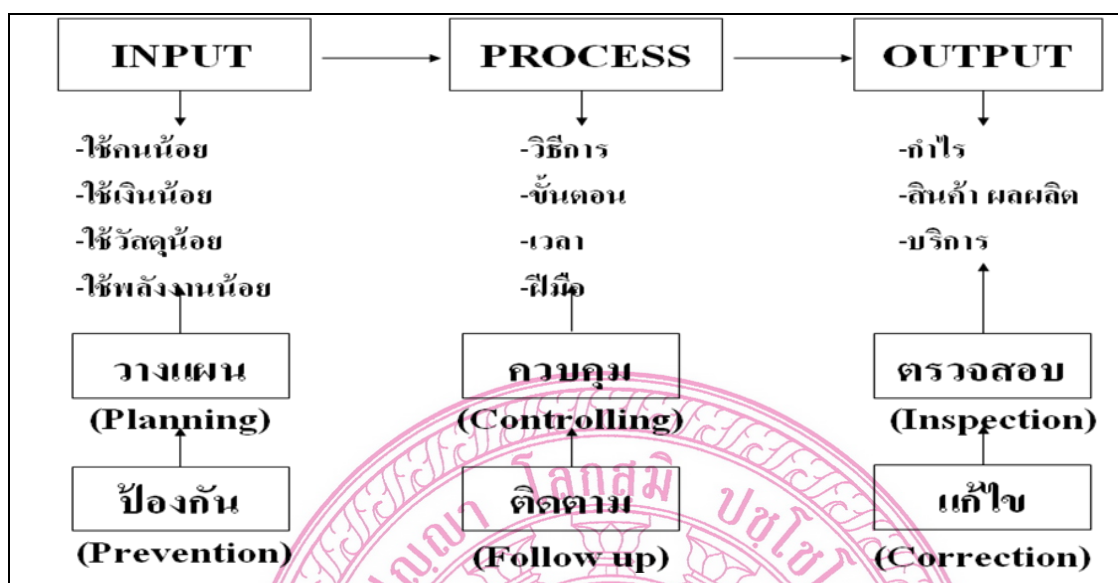
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ^{๑๘} ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ

^{๑๔} ธงชัย สันติวงษ์, องค์กรและการบริหาร, (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕.

^{๑๕} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๔.

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔.

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.



แผนภูมิที่ ๒.๑ กระบวนการจัดการ

INPUT คือ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ ๔ M's ประกอบด้วยดังต่อไปนี้คือ คน (Man), เงิน (Money), วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) ถูกนำเข้าไปในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิต และการบริการที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียง ๔ ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก ๒ M's เป็น ๖ M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญ หรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น ๗ M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น ๘ M's ซึ่งเป็นทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมผลิตการจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ในปัจจุบันมีหน้าที่ ๔ ประการ ได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของฟายอล์

^{๑๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ,รศ. และคณะ, ธุรกิจทั่วไป:ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร:บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๑.

(Fayol) ปี ๑๙๑๖ ที่เห็นว่าหน้าที่การจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี ๑๙๓๓ กุลิกและเออร์วิค (Gulick and Urwick) เห็นว่า กระบวนการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), การประสานงาน (Coordinating), การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยมเรียกว่า POCDORB ครั้งเมื่อเข้าปี ๑๙๓๒ คูนต์ซ์ (Koontz) มีความคิดเห็นว่าหน้าที่ทางการจัดการ คือ POSDC ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), และการควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นแนวคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี ๑๙๔๘ คูนต์ซ์และเวียร์ริช (Koontz and Weihrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและเปลี่ยนหน้าที่ทางการจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าว ยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง บางทีในยุคหน้าเราอาจเห็นหน้าที่การจัดการที่เหลืออักษรเพียงตัวเดียว หรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้กระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

OUTPUT คือ เป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การ ที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่งแยกได้เป็น ๒ ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การมีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า กับองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้

บาร์โตนและมาร์ติน กล่าวไว้ว่า การจัดการเป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการหาหน้าที่หลัก ๔ ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การขึ้น และ การควบคุมองค์การ **รูและ** กล่าวไว้ว่า การจัดการ คือ รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ๑๐^{๑๔}

โรบิน และดีเซนโซ กล่าวไว้ว่า การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (process)

^{๑๔}Bartol and W.J, Meyer, (2001, 8 October). "Child Psychology," Microsoft ®Encarta®. (online). [http : //www.encyarta.msn.com](http://www.encyarta.msn.com).

ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ขบวนการ (process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่างๆด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำองค์การ และการควบคุม ซึ่งจะได้อธิบายละเอียดต่อไปในหัวข้อต่อไปเกี่ยวกับหน้าที่และขบวนการจัดการ^{๒๐}

พระไพศาล วิสาโล ได้ให้ความคิดเห็นภาพรวมการพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไว้ว่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงานนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโอกาสทรัพยากร ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคล จึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๒๑}

พระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อดุริธ ฐานิโย) สันนิษฐานของมนุษย์จะรักสุขเกลียดทุกข์ บรรณาความทุกข์ทั้งกายและใจ แต่ในสภาพที่เป็นอยู่มนุษย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกายมากกว่าจิตใจหลายเท่า วิธีชีวิตจึงไม่สมดุล มุ่งแสวงหาความสุขทางกายและความมั่งมีด้านวัตถุมากกว่าการแสวงหาความสุขสงบทางใจ และหากการแสวงหาความสุขทางกายไม่อยู่ในกรอบของศีลธรรมก็จะก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวและสังคมหลายด้าน ความเสื่อมโทรมด้านจิตใจในสังคมยุคปัจจุบันจะนับว่าอยู่ในขั้นวิกฤตก็ว่าได้ สถิติคนฆ่าตัวตาย การใช้สารเสพติด อาชญากรรม การมั่วสุมทางเพศ นับวันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ การแก้ปัญหาดังกล่าว หากยังละเลยเรื่องของจิต ก็ยังเป็นการแก้ปัญหาไม่ถูกจุดเพราะ “จิต” หรือ “ใจ” เป็นบ่อเกิดของความดีและความชั่วทั้งปวง ดังที่พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นใหญ่ มีใจเป็นประธาน ทุกอย่างสำเร็จด้วยใจ” ดังนั้นการพัฒนาจิตจึงเป็นรากแก้วของการพัฒนาทั้งปวง^{๒๒}

^{๒๐} J.E., Roberts, Burchinal, M., & Durham, M. (1999, January). “Parents’ Report of Vocabulary and Grammatical Development of African American Preschoolers,” Child and Environmental Associations. 70 (1) : 92 – 106.

^{๒๑} พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒

^{๒๒} พระราชสังวรญาณ (หลวงพ่อดุริธ ฐานิโย), อย่างไม่ คือ การพัฒนาจิต: วัตรแก้ว, (ออนไลน์), แหล่งที่มา : www.thaniyo.com/index.../๑๑๔-๒๐๐๙-๐๙-๒๔-๐๗-๒๕-๓๐, (๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔).

เอ็ดวิน ฟลิปโป (Edwin Flippo) ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ว่า การวางแผน การจัดองค์กร (รับผิดชอบ) การอำนวยความสะดวก การควบคุมกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ^{๒๓}

(Bronislow Malinaski) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ คือ การที่คนมารวมกันเพื่อประกอบกิจการโดยมีความรับผิดชอบร่วมกัน และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดขึ้น^{๒๔}

โดยสรุปแล้ว การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิค วิธีการและทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวกับคนโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ผสมผสานและประสานงาน มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหาร

มนุษย์อยู่รวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ความสามารถ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างพวกและเผ่าเดียวกัน โดยมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรมเป็นเครื่องกำกับควบคุมประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้น เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวมากขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์การ และเกิดความสุขในสังคมขึ้น

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์ ได้สรุปความเจริญก้าวหน้าและความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้^{๒๕}

๑. การบริหารได้เจริญก้าวหน้าควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

๒. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

^{๒๓} Edwin Flippo and Scott, W.A., & Wertherimer, M. *Introduction to Psychological Research*. 4th ed. New York : John Wiley and Son Inc. (1967).

^{๒๔} Bronislow Malinaski & templin, M. C. *Certain Language Skills in Children*. Minnesota : University of Minnesota, (1957).

^{๒๕} สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์, *หลักการบริหารเบื้องต้น*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗), หน้า ๙.

๓. การบริหารเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Technology) ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

๔. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

๕. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านการเจริญและ ความเสื่อมของสังคมในอนาคต

๖. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

๗. การบริหารมีลักษณะต้องใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เอง ที่เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญก้าวหน้าของการบริหาร

๘. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องของการดำรงชีพอย่างฉลาด

๙. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาดได้ ดังนั้น การศึกษาวิชาการบริหาร จะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คำว่า การบริหาร ได้ครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ คือเป้าหมาย บุคลากร และทรัพยากรต่างๆ การบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำเอาหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางมานุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ไม่ใช้ศาสตร์อย่างเดียวและยังต้องใช้ศิลป์เข้าควบคู่ไปด้วยคือต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่างๆทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงานและการงบประมาณนอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหารการประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารจัดการ

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เรนซิส ลิกเคอร์ต (Rensis Likert) ได้รวบรวมองค์ประกอบการบริหารที่ดีไว้ ๘ ประการ คือ^{๒๖}

๑. มีผู้นำที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และได้รับความร่วมมือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานไม่เผด็จการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและนำสิ่งที่ดีไปปฏิบัติ

๒. มีสภาพการงานที่ดี องค์กรมั่นคง สภาพแวดล้อมเหมาะสม มีความสัมพันธ์กันดี มีสวัสดิการต่างๆทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีและพอใจในงานที่มีอยู่ ๓ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ประชุมพบปะกันสม่ำเสมอ มีการสื่อสารในระดับเดียวกันและระดับต่างกันมีประสิทธิภาพรวดเร็วทำให้ผู้ร่วมงานใกล้ชิดกัน ช่วยลดความขัดแย้งลงได้อย่างมาก ๔ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จัดให้มีการสัมพันธ์ฉันมิตร เพื่อความไว้วางใจและทำงานร่วมกันยอมรับความสำคัญให้เกียรติกันและกัน

๕. การวินิจฉัยสั่งการ มีรูปแบบที่ชัดเจนไม่ซับซ้อน หาข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจได้สะดวก ผู้ปฏิบัติงานรู้รอบและรอบรู้ในหน้าที่ของตนและผู้ที่จะต้องเกี่ยวข้อง

๖. มีการควบคุมที่เหมาะสม ระบบดี เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐาน ทำให้ตรวจพบข้อบกพร่องได้ทันการ

๗. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับหน้าที่และทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในลักษณะที่เป็นไปได้

๘. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานการฝึกอบรม เพื่อให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึง “ทรัพยากรการบริหาร หรือปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ มีปัจจัย ๔ องค์ประกอบคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Method) ในปัจจัยทั้งสี่ที่กล่าวนั้น การจัดการมีความสำคัญยิ่งเพราะหากไม่มีการจัดการซึ่งหมายรวมถึงคุณภาพของการจัดการ หรือการบริหารและคุณภาพของผู้บริหารแล้ว การนำปัจจัยพื้นฐาน คือ คน เงิน และวัสดุซึ่งนับเป็นปัจจัยนำเข้ามารวมกัน และหาทางใช้การจัดการให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ ก็ไม่อาจจะเกิดขึ้น”^{๒๗}

เดวิด (David Schwartz) กล่าวว่า “การบริหารงานเป็นกระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร โดยอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของหน้าที่ ๕ ประการ คือ การวางแผน

^{๒๖} เรนซิส ลิกเคอร์ต, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า ๒๓-๒๖.

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๙.

(Planing) การจัดองค์การ (Organizing) การเจ้าหน้าที่ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling)”^{๒๘}

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้อธิบายถึง “กระบวนการบริหารว่า ประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม”^{๒๙}

กูลิต และ อูร์วิก Gulick and Urwick ได้จำแนกกระบวนการบริหารไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่มากถึง ๗ ประการ หรือที่เรียกว่า POSDCORB Model ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้ คือ^{๓๐}

P = Planning หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดการณ์ในอนาคต เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณ์ญาณ วินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งก็พิจารณาไปถึงการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการด้วย เรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้ จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเป็นการจัดแบ่งงาน การแก้ไขอุปสรรค ข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น ตลอดจนการปรับปรุงองค์การบริหารให้ดีขึ้นด้วย

S = Staffing หมายถึง การจัดการบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ หรือเป็นการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาปฏิบัติงานให้เหมาะสม และรวมถึงการเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของคนทำงานและพนักงานด้วย

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และการจูงใจ รวมถึงการวินิจฉัย สั่งการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมาก การอำนวยการให้ภารกิจดำเนินการไปด้วยดีได้ จำต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสม ขึ้นอยู่กับลักษณะของการตัดสินใจ

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหาร เพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกระดับการ

^{๒๘} Schwartz, David, *Introduction to Management: Principles Practice and Process*, (New York: Hascourt Brace Jovanovich, 1980), P. 43.

^{๒๙} รังชัย สันติวงษ์, *องค์การและการบริหาร*, (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

^{๓๐} สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, หน้า ๒๓.

ร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งการประชาสัมพันธ์ ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย การรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสารอยู่มาก การรายงานโดยทั่วไป หมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง หรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของรายงานนั้นอยู่ที่จะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ เพื่อให้ทราบระบบและกรรมวิธีในการบริหาร เกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน ประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมข้ออนุมัติงบประมาณ พิจารณาความเห็นชอบการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึงกระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว ยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทางานที่ดีไม่ควรมีลักษณะตายตัวต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทางานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย^{๓๑}

สุรัสวดี ราชกุลชัย กล่าวว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ดี ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง ๒ คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป^{๓๒}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวว่า ความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้ การบริหาร (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคานิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนการจัดการ

^{๓๑} สร้อยตระกูล อรรถมานะ, **หลักการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด ๒๕๓๙), หน้า ๒๙.

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐-๑๓.

(Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร^{๓๓}

โรบิน และตีเซนโซ การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่างๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์กร ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (process) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ขบวนการ (process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึงหน้าที่ต่างๆด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำองค์กร และการควบคุม ซึ่งจะได้อธิบายละเอียดต่อไปในหัวข้อต่อไปเกี่ยวกับ หน้าที่และขบวนการจัดการ^{๓๔}

ดังนั้น การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าอย่างเต็มที่ และมากที่สุดนั้น จำเป็นจะต้องมีระบบการจัดการ หรือเรียกกันว่าระบบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ มาเป็นเครื่องมือช่วยกำหนดแนวทางการทำงาน จึงจะทำให้งานองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

โดยสรุปแล้ว กระบวนการการบริหารประกอบด้วย กิจกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน และมีขั้นตอนโดยเริ่มจาก การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรงบประมาณ และการควบคุม กระบวนการที่ว่านี้จะสอดแทรกอยู่ในการบริหารในหน่วยงานทุกระดับ แต่ละขั้นตอนของกระบวนการจะมีลักษณะหน้าที่เฉพาะและจะดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบต่อเนื่องกันเสมอ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

๒.๔.๑ ความหมายและความสำคัญ

หลักธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งอยู่ในศาสนาพุทธมีมากถึง ๘๔,๐๐๐ พระธรรมชั้นตรี โดยสรุปแล้วมี ๓ ประการที่สำคัญ คือ (๑) ละชั่วทั้งปวง (๒) ทำดีให้บริบูรณ์ (๓) ทำใจให้บริสุทธิ์ สิ่งที่ควรปฏิบัติทั้ง ๓ ประการดังกล่าวยังแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วน “ศีลหรือวินัย” อันเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับมิให้ทำ ส่วนอีกอย่างหนึ่งคือ “ธรรม” เป็นคำสอนหรือข้อที่ควรกระทำ ในที่นี้จะ

^{๓๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๑-๑๐๔.

^{๓๔} Goodread. Aristotle / Quotes / QuotableQuote. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.goodreads.com/quotes/show/183896 [๒๓ มี.ค. ๒๕๕๕].

ศึกษาเฉพาะหมวดธรรมพรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมที่ผู้บริหารทุกคนควรศึกษาและฝึกฝนพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้บริหารที่ดี ซึ่งไม่ใช่เรื่องยากแต่ประการใด ถ้าผู้บริหารมีธรรมในใจ^{๓๕}

พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เหล่านั้นออกมาโดยไม่ต้องฝึกฝน นักบริหารต้องมีพรหมวิหารซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ยอมช่วยเหลือ มนุษย์ สัตว์ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา และยอมรักษารักรมไว้ได้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น เมื่อมีความกรุณา ที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วย เพื่อจะมีให้เสียธรรมที่มาของคำว่าพรหมวิหารนี้ มาจากคำ ว่า “พรหม” ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเป็นเจ้าผู้สร้างโลกตามศาสนาพราหมณ์ ในพรหมโลก และมาจากคำ ว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของสงฆ์ที่ประดิษฐานของพระพุทธรูป รวมความแล้ว “พรหมวิหาร” จึงแปลว่า ธรรมของพรหมหรือธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ มี ๔ ประการ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา^{๓๖}

พระพุทธเจ้าตรัสถึงพรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า “ดูกรโทณะ ก็พราหมณ์เป็นผู้เสมอด้วยพรหม อย่างไร พราหมณ์ในโลกนี้เป็นอุกโตสุชาติทั้งฝ่ายบิดามารดา มีกรรมเป็นที่ถือปฏิสนธิมดจดี ตลอด ๗ ชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านหรือติเตียนได้โดยอ้างถึงชาติ เขาประพฤติกิโฆมาร พรหมจรรย์เรียนมนต์อยู่ตลอด ๔๗ ปี ครั้นแล้ว ย่อมแสวงหาทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์เพื่ออาจารย์ โดยธรรมอย่างเดียว ไม่แสวงหาโดยไม่เป็นธรรม ก็ธรรมในการแสวงหานั้นอย่างไร คือ ไม่แสวงหา ด้วยกสิกรรม พาณิชยกรรม โครภิกขกรรม การเป็นนักรบ การรับราชการ ศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง เขาถือกระเบื้องเที่ยววิชาจารย์อย่างเดียว มอบทรัพย์สำหรับบูชาอาจารย์แก่อาจารย์แล้ว ปลงผมและ หนวดนุ่งห่มผ้ากาสาเย ออกบวชบรรพชิตเขาบวชแล้วอย่างนี้มีใจประกอบด้วยเมตตาแผ่ไปตลอดทิศ หนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ทั้งเบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวา แผ่ไป ตลอดโลก ทั้งสัตว์ทุกเหล่า ในทุกสถานที่ ด้วยใจประกอบด้วยเมตตา อันไพบุลย์ ถึงความเป็น ใหญ่หามิได้ ไม่มีเวร ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ มีใจประกอบด้วยกรุณา...ประกอบด้วย มุทิตา...ประกอบด้วยอุเบกขา แผ่ไปตลอดทิศหนึ่งอยู่ ทิศที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ ก็เหมือนกัน ตามนัยนี้ ทั้ง เบื้องบน เบื้องล่าง เบื้องขวา แผ่ไปตลอดโลก ทั้งสัตว์ทุกเหล่า ในที่ทุกสถานด้วยใจที่ประกอบด้วย อุเบกขา อันไพบุลย์ ๔ งดความเป็นใหญ่ หาประมาณมิได้ไม่มีเวร ไม่มีความเบียดเบียนอยู่ เธอ เจริญพรหมวิหาร ๔ ประการนี้แล้ว เมื่อตายไปย่อมเข้าถึงสุคติพรหมโลก ดูกรโทณะ พราหมณ์เป็น ผู้ชื่อว่าเสมอด้วยพรหมอย่างนี้แหละ^{๓๗}

^{๓๕} นิตย สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พลีนดิงเฮาส์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๒.

^{๓๖} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๕), หน้า ๕๖๘-๕๖๙.

^{๓๗} อัง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๙๒/๒๓๒.

พจนานุกรม ศัพท์ศาสนาสาทุก (อังกฤษ-ไทย) ฉบับราชบัณฑิตยสถาน^{๓๘} อธิบายความหมายของพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ (๑) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหมและทำให้พรหมเสมอด้วยพรหมโดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิ เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุมานได้ตามลำดับ (๒) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม ๔ ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปราศจากช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆ ไม่สำเร็จ (๓) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครอง โดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบทุกข์ ยินดีด้วยเมื่อเขาประสบความสำเร็จ และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร ๔ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปปมัญญา ๔ เพราะมุ่งประเด็นที่ว่า แผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย เป็นพรหมวิหารของพระอริยะ

๒.๔.๒ องค์ประกอบของหลักพรหมวิหาร ๔

พระไตรปิฎก พรหมวิหาร หมายถึงธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ หลักธรรมข้อนี้ขึ้นว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครองที่จำเป็นจะต้องประพฤติปฏิบัติ มี ๔ ประการดังนี้^{๓๙}

๑. เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี มีไมตรีต่อสมาชิกหรือผู้ใต้ปกครอง กล่าวคือปรารถนาให้เขาเหล่านั้นมีความสุข

๒. กรุณา ความสงสาร คือช่วยเหลือให้สมาชิกหรือผู้ใต้ปกครองให้พ้นจากทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความเดือดร้อนของพนักงานทั้งปวงด้วย

๓. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อสมาชิกหรือผู้ใต้ปกครองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานก็รู้สึกยินดีกับความสำเร็จของเขาเหล่านั้น

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือ อันที่จะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง ไม่เข้าเต็มเมื่อสมาชิกประสบความทุกข์ พิจารณาเห็นการกระทำของเขาเหล่านั้นตามหลักแห่งกรรม คือการกระทำของเขาเอง ว่าเขาเป็นผู้กระทำขึ้นอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

^{๓๘}ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด, อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐-๑๒๑.

^{๓๙}ที.ปา (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๒

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน)^{๔๐} ทรงเรียบเรียงหนังสือชุดธรรมะ ตอนที่ว่าด้วยพรหมวิหาร ๔ สามารถสรุปความได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเขามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้ คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์ จากนั้นครั้นได้เห็นเขามีสุขไม่ทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไป ก็อุเบกขา คือ ดูอยู่เฉยๆ

ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปญฺญานนฺโท)^{๔๑} กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักใจ ได้แก่ ผู้ใหญ่ที่ดีเยี่ยมดำรงตนมั่นคงอยู่ในพรหมวิหาร ๔ ประการเป็นประจำในผู้น้อยเป็นนิจ คือมีเมตตารักใคร่ปรารถนาให้ผู้น้อยได้รับความร่มเย็นเป็นสุขโดยทั่วกัน ๑ กรุณาสงสารช่วยเหลือผู้ที่ทุกข์ยากจนเต็มความสามารถ ๑ มุทิตา พลอยยินดีที่มีความเจริญขึ้น แม้จะได้รับยกย่องดีกว่าตนก็ไม่คิดริษยา ๑ อุเบกขาวางตนเฉยๆในเวลาที่เห็นผู้น้อยต้องได้รับโทษหรือรับความวิบัติที่ตนไม่สามารถจะช่วยเหลือ หรือตนช่วยแล้วแต่ไม่สำเร็จ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)^{๔๒} ให้ความหมายว่า พรหมวิหาร ๔ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจกำกับความประพฤติ จึงจะเชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ มีดังนี้

๑. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่สมาชิกทั้งหลาย

๒. กรุณา หมายถึง ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจอันปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของพนักงาน

๓. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลาย ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อสมาชิกได้ดี มีสุข เจริญงดงามยิ่งขึ้นไป

^{๔๐}สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **รวมธรรมะ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙๕-๒๐๓.

^{๔๑}ปัญญานันทภิกขุ (ปิ่น ปญฺญานนฺโท), **หน้าที่ของคน(ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๘.

^{๔๒}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แอนด์ โปรดัคส์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๒-๑๔๓.

๔. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะทำให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขารับผิดชอบของตน

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี)^{๔๓} ให้ความหมายพรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า บุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้นอันพรหมวิหารนั้นมี ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆขึ้นไป

๒) กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุนด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วยนั่นเอง

๓) มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงไมตรีต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

๔) อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติม และเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น

พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๔๔} ได้กล่าวถึงพรหมวิหาร ๔ ซึ่งสามารถสรุปความได้ว่า นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ๔ ประการ เพราะเมตตาจะทำให้ นักบริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา กรุณาจะทำให้ นักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น มุทิตาทำให้ นักบริหารส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและอุเบกขาจะทำให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและโทษ โดยรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี^{๔๕} ทรงพระราชปรารภว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่จะก่อให้เกิดความสงบสุขแก่โลก โดยเฉพาะเมตตาเป็นเครื่องค้าจุนโลก สามารถฝึกหัด

^{๔๓} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี,พระในบ้าน, (กรุงเทพมหานคร:คณาจารย์ธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๘-๙.

^{๔๔} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ศาสตราจารย์พิเศษ เสถียรพงษ์ วรรณปก, **มณีแห่งปัญญา**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม), หน้า ๔๓-๔๕.

^{๔๕} สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), **พุทธศาสนสุภาษิต**, (กรุงเทพมหานคร : ชมรมพุทธศาสน์ ก.พ.พ. ,๒๕๓๔), หน้า ๑๔๓-๒๐๔

และปฏิบัติได้โดยไม่มีขอบเขตและสิ้นสุด ส่วนกรุณาเป็นเครื่องประกอบตามกำลังสามารถของแต่ละบุคคล จึงทรงอาราธนาสมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน) วัดบวรนิเวศวิหาร ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ดังนี้ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ๔ ประการนี้ พระบรมศาสดาทรงแสดงว่าเป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ ทรงเรียกคุณธรรมนี้ว่า พรหมวิหาร เป็นธรรมะ เป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข บุญมี แท่นแก้ว^{๔๖} ให้ความหมายของพรหมวิหารทั้ง ๔ ประการดังนี้

๑. เมตตา หมายถึง ความรัก คือ ความปรารถนาดีมีไมตรีจิต ต้องการความช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

๒. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คือ อยากรับช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดปล่อยความทุกข์ยากเดือดร้อนของสมาชิก

๓. มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข ก็มีจิตใจชื่นชมขึ้นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีปรีดาปราโมทย์บันเทิงใจด้วย

๔. อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียงสม่ำเสมอ มั่นคง แน่วแน่ เทียงตรงดุจตราซัง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยวางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

แก้ว ขิตตะขบ^{๔๗} ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ไว้ว่า พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบและประกอบด้วย ๔ อย่าง คือ

๑. เมตตา ความรักใคร่ ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนดได้แก่ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่สมาชิก ความปรารถนาดีอยากให้มีมีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่พนักงานและสมาชิก

๒. กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึง ความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ปรารถนาเพื่อจะปลดปล่อยความทุกข์ร้อนของเขาหรือความ

^{๔๖}บุญมี แท่นแก้ว,จริยศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙),หน้า ๑๗๓.

^{๔๗}แก้ว ขิตตะขบ, รวมวิชาธรรมศึกษา ชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๙๓-๙๔.

สงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ความไฝ่ฝันในอันที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของสมาชิก

๓. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดี หรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสมาชิกผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อสมาชิกได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจเมื่อสมาชิกถึงความวิบัติ คำว่า “อุเบกขา” หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลางในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจร เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สมาชิกทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีจิตที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดี สมาชิกสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตน

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์^{๔๘} กล่าวถึง พรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นธรรมอันเป็นที่อยู่ของพรหม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ ผู้นำ นักปกครอง ผู้จัดการ เมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยแก้ไขให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อสมาชิกได้ดี และอุเบกขาเมื่อสมาชิกเกิดประสบสิ่งไม่ดีก็ไม่ซ้ำเติมเขา ให้วางใจเป็นกลาง เป็นการประยুক্তพรหมวิหารมาใช้ในเชิงธุรกิจอย่างเป็นระบบ

จิตราธานี^{๔๙} ได้ให้แนวคิด พรหมวิหาร ๔ ว่า พระพุทธศาสนาเปรียบความรักความปรารถนาดีของบุพการี (บุพการี คือบุคคลผู้อุปการะก่อน) ที่มีต่อบุตรกับหลักธรรม “พรหมวิหาร ๔” ประกอบไปด้วย

๑. เมตตา ความรักใคร่ความคิดที่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข
๒. กรุณา ความสงสาร ปรารถนาให้ผู้อื่นปราศจากทุกข์
๓. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับ
๔. อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจเสียใจเมื่อผู้อื่นถึงภัยพิบัติ

^{๔๘} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหาร, (ออนไลน์), แหล่งที่มา : <http://www.budmgt.com>, (วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๒).

^{๔๙} จิตราธานี, พรหมวิหาร ๔, (ออนไลน์), แหล่งที่มา : <http://www.jitdrathanee.com>, (วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๒).

การปฏิบัติงานของข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยสหประชาชาติ UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) ที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ผู้ได้รับความทุกข์ยากผู้ประสบเคราะห์กรรมต้องหลบหนีภัยจากไฟสงครามกับหลักพรหมวิหาร ๔

หลักธรรมทั้ง ๔ ข้อและมือที่กำลังโอบอุ้มผู้ลี้ภัย ที่อยู่ในวงรูปทรงไข่ ซึ่งเปรียบถึงการปฏิบัติต่อผู้ลี้ภัย เป็นอย่างดีด้วยหลักมนุษยธรรม ดุจดังการถนอมรักษาไข่นั้น ในภาพผู้ลี้ภัยทั้งหญิงชาย เด็ก และคนชรา ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลเป็นอย่างดี ภายในรูปทรงไข่อย่อมมีใบหน้าที่ยิ้มเปี่ยมสุข อันเนื่องมาจาก การคุ้มครองและช่วยเหลือ UNHCR สี่ฟ้าและสี่เขียวอ่อนซึ่งเป็นกลุ่มสีหลักของภาพ หมายถึง ความร่มเย็น ความเมตตา ความอบอุ่น และชีวิตใหม่ ส่วนสีขาว หมายถึง ความเรียบง่ายของวิถีชีวิตไทย ภายใต้บวรพุทธศาสนา ลวดลายไทยแทนสัญลักษณ์ของประเทศไทย ซึ่งเป็นที่พำนักของผู้ลี้ภัยผลงานโดยรวม จะมีลักษณะเรียบง่ายไม่ซับซ้อน ซึ่งความเรียบง่ายยังหมายถึง ความจริงใจวิถีชีวิตของคนไทย และหลักธรรมในพระพุทธศาสนา

๒.๔.๓ การบูรณาการหลักพรหมวิหาร ๔

จากความหมายของพรหมวิหาร ๔ ที่ได้สรุปจากหลาย ๆ นักวิชาการจึงนำมาจำแนกองค์ประกอบของพรหมวิหาร ๔ ที่มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายประการโดยแต่ละประเด็นผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. เมตตา องค์ประกอบของหลักธรรมพรหมวิหาร ด้านเมตตานี้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นไว้ดังนี้

เมตตาในอัมปิณณยา ๔ นั้น^{๕๐} ฝึกในศาสนานี้ เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภพ สัตว์จากกาม สัตว์จากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคด้วยเมตตา ประกอบด้วยวิตก วิจารณ์ มีปีติและสุขอันเกิดแต่วิเวก อยู่ ในสมัยใด ผัสสะ ฯลฯ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้น สภาวธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

ฝึกุศลสัตว์จากกาม สัตว์จากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่สหระคด้วยเมตตา อันเป็นวิบาก เพราะรูปาวจรกุศลธรรมอันได้ทำไว้แล้ว ได้สั่งสมไว้แล้วนั้นแล ประกอบด้วยวิตก วิจารณ์ มีปีติและสุขอันเกิดแต่วิเวก อยู่ ในสมัยใด การรักใคร่ กิริยาที่รักใคร่ ความรักใคร่ เมตตาเจโตวิมุตติ ในสมัยนั้น อันใดนี้เรียกว่า เมตตา ธรรมทั้งหลายที่เหลือ เรียกว่า ธรรมที่สัมปยุตด้วยเมตตา

ฝึกุศลบรรลุนิพพานด้วยเมตตา อันเป็นวิบาก เพราะรูปาวจรกุศลธรรมอันได้ทำไว้แล้ว ได้สั่งสมไว้แล้วนั้นแล เป็นไปในภายใน เป็นธรรมชาติผ่องใส เพราะวิตกวิจารณ์สงบ เป็นธรรมเอกผุดขึ้น

^{๕๐} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๔/๔๐๒-๔๐๓

แกใจ ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์แต่ปิติและสุขอันเกิดแต่สมาธิ อยู่ ในสมัยใด การรักใคร่ กิริยาที่รักใคร่ความ
รักใคร่ เมตตาเจโตวิมุตติ ในสมัยนั้น อันใด นี้เรียกว่า เมตตา ธรรมทั้งหลายที่เหลือ เรียกว่า ธรรมที่
สัมปยุตด้วยเมตตา

เพราะคลายปิติได้อีกด้วย ภิกษุจึงเป็นผู้มีจิตเป็นอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะอยู่ และเสวย
สุขด้วยนามกาย บรรลุดุติยานที่ด้วยเมตตา อันเป็นวิบากเพราะรูปาวจรกุศลกรรมอันได้ทำไว้แล้ว ได้
สั่งสมไว้แล้วนั้นแล ซึ่งเป็นฌานที่พระอริยะเจ้าทั้งหลายกล่าวสรรเสริญผู้ได้บรรลุว่า เป็นผู้มิจิตเป็น
อุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุข ดังนี้ อยู่ ในสมัยใด การรักใคร่ กิริยาที่รักใคร่ ความรักใคร่เมตตาเจโตวิมุตติ
ในสมัยนั้น อันใด นี้เรียกว่า เมตตา ธรรมทั้งหลายที่เหลือเรียกว่า ธรรมที่สัมปยุตด้วยเมตตา

อานิสงส์การแผ่เมตตา^{๕๑} ดูกรภิกษุทั้งหลาย เมื่อเมตตาเจโตวิมุตติ อันบุคคลเสพแล้ว
เจริญแล้ว ทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดังยาน ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนืองๆอบรมแล้ว บรรลุดีแล้ว
อานิสงส์ ๑๑ประการเป็นอันหวังได้ อานิสงส์ ๑๑ประการเป็นไฉน คือ ผู้เจริญเมตตาย่อมหลับเป็นสุข
๑ ตื่นเป็นสุข ๑ ไม่ฝันลามก ๑ ย่อมเป็นที่รักของมนุษย์ ๑ ย่อมเป็นที่รักของอมมนุษย์ ๑ เทวดาย่อม
รักษา ๑ ไฟ ยาพิษ หรือศัตรา ย่อมไม่กล้ำกราย ๑ จิตของผู้เจริญเมตตาเป็นสมาธิได้รวดเร็ว ๑ สีหน้า
ของผู้เจริญเมตตาย่อมผ่องใส ๑ ย่อมไม่หลงใหลกระทำการกะ ๑ เมื่อยังไม่แทงตลอดธรรมอันยิ่งย่อม
เข้าถึง

พรหมโลก ๑ ดูกรภิกษุทั้งหลาย เมื่อเมตตาเจโตวิมุตติ อันบุคคลเสพแล้ว เจริญแล้ว ทำ
ให้มากแล้วทำให้เป็นดังยาน ทำให้เป็นที่ตั้ง ตั้งไว้เนืองๆ อบรมแล้ว บรรลุดีแล้วอานิสงส์ ๑๑
ประการนี้เป็นอันหวังได้ ฯ

เมตตา^{๕๒} คือ ความรัก พระท่านสอนให้คนเราทุกคนควรมีความรักซึ่งกันและกัน รัก
ในที่นี้ไม่ใช่ความรักที่ชายมีต่อหญิง หรือหญิงมีต่อชาย รักนี้เป็นรักที่มีความใคร่ความรักที่พระท่าน
สอน คือความรักที่บริสุทธิ์ เหมือนความรักที่แม่มีต่อลูก เมื่อบุคคลใดมีจิตใจตั้งอยู่ในความรักที่
บริสุทธิ์และมีต่อผู้อื่น พระท่านว่า จะหา ความอิจฉามาจากที่ไหนจากการศึกษาหลักของเมตตา ตาม
ทัศนะของหน่วยงานและนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า เมตตา หมายถึง ความรู้สึกรัก บรรลุดีแล้ว

^{๕๑} ๐.ทสก.อ. (ไทย) ๒๔/๘๒๙/๓๖๑

^{๕๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

ความผูกพัน ความไม่ผูกพยาบาท เคียดแค้นหรือผูกใจเจ็บ การแผ่ความสุขไปให้บุคลากรในองค์กร ด้วยความจริงใจปราศจากกิเลส ตัณหา และอารมณ์เสนาหา

เมตตา^{๕๓} คือความรักใคร่ ความปรารถนาให้ได้สุข และมีจิตอันแผ่ไมตรีและประโยชน์ แก่สัตว์ทั่วหน้า

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมตตา คือ ความเอ็นดูรักใคร่ ปราศจากราคะมีความคิดและ ต้องการช่วยให้ผู้อื่นมีความสุข และมีลักษณะการแสดงออกที่ตรงข้ามกับพยาบาท

๒. กรุณา คือสภาวะของจิตที่ห่วงใยไปเพราะความทุกข์ของผู้อื่น เหมือนอย่างถ้าซื้อ ได้ก็จะซื้อความทุกข์ของเขา คือจะช่วยให้ความทุกข์ของเขาหมดสิ้นไป จึงมีอาการที่ทนเฉยอยู่ ไม่ได้ ต้องชวนช่วยเหลือเพื่อบำบัดทุกข์ ปราศจากความคิดเบียดเบียนซ้ำเติม เห็นใครตกอยู่ใน ความทุกข์ ไม่มีที่พึ่งก็อดอยู่ไม่ได้ที่จะต้องคิด ช่วย กรุณาจึงเป็นพรหมวิหารอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มี ในจิตใจ วิธีอบรมคือ ระวังไม่ให้เกิดเบียดเบียนใคร และหัดใจให้คิดว่าเมื่อตนเองมีทุกข์ ก็ต้องการ ความช่วยเหลือฉันใด ผู้อื่น สัตว์อื่นก็ฉันนั้น ดังนั้นแล้วก็หัด ใจไม่ให้นิ่งดูตายให้ชวนช่วยช่วยเปลื้อง ทุกข์ของผู้อื่น ตามความสามารถหรือตามที่ควรจะทำให้ หัดแผ่จิตใจที่

กรุณาคุณสถาน ปัญจนัยภิกษุ^{๕๔} ในศาสนานี้ เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภพ สงัดจากกามสงัดจากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่ด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตก วิจารณ์ มี ปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวก อยู่ ในสมัยใด การสงสาร กิริยาที่สงสาร ความสงสาร กรุณาเจโตวิมุตติ ใน สมัยนั้น อันใด นี้เรียกว่า กรุณาธรรมทั้งหลายที่เหลือ เรียกว่า ธรรมที่สัมปยุตด้วยกรุณา

ภิกษุในศาสนานี้ เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภพ บรรลุทุติยฌานที่ด้วยกรุณา ไม่มี วิตก มีแต่วิจารณ์ มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวก อยู่ ในสมัยใด การสงสาร กิริยาที่สงสาร ความสงสาร กรุณาเจโตวิมุตติ ในสมัยนั้นอันใด นี้เรียกว่า กรุณา ธรรมทั้งหลายที่เหลือ เรียกว่า ธรรมที่สัมปยุตด้วย กรุณาภิกษุในศาสนานี้ เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภพ บรรลุตติยฌานที่ด้วยกรุณา อันเป็นไปใน ภายใน เป็นธรรมชาติผ่องใส เพราะวิตก วิจารณ์สงบ เป็นธรรมเอกผุดขึ้นแก่ใจ ไม่มีวิตก ไม่มีวิจารณ์ มีแต่ ปิติและสุขอันเกิดแต่สมาธิ อยู่ ในสมัยใด การสงสาร กิริยาที่สงสาร ความสงสาร กรุณาเจโตวิมุตติ ใน สมัยนั้น อันใด นี้เรียกว่า กรุณา ธรรมทั้งหลายที่เหลือ เรียกว่าธรรมที่สัมปยุตด้วยกรุณา

ภิกษุในศาสนานี้ เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภพ เพราะคลายปิติได้อีกด้วย จึงเป็น ผู้มีจิตเป็นอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะอยู่ และเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุจตุตถฌานที่ด้วยกรุณา ซึ่งเป็นฌานที่พระอริยเจ้าทั้งหลายกล่าวสรรเสริญผู้ได้บรรลุว่า เป็นผู้ที่มีจิตเป็นอุเบกขา มีสติ อยู่เป็นสุข

^{๕๓} พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), พุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๗.

^{๕๔} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๔/๙๑๑๖/๓๙๘

ดังนี้ อยู่ในสมัยใด การสงสาร กิริยาที่สงสาร ความสงสาร กรุณาเจโตวิมุตติ ในสมัยนั้นอันใด นี้เรียกว่า กรุณา ธรรมทั้งหลายที่เหลือ เรียกว่า ธรรมที่สัมปยุตด้วยกรุณา

กรุณา ^{๕๕} “ออกไปแก่คนและสัตว์ทั้งหลาย โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “จงพ้นจากความทุกข์เดือดร้อน”

กรุณา ^{๕๖} คือ มีความเข้าใจอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ หรือความสงสารทนอยู่ไม่ได้ในการที่จะไม่ช่วยบุคคลผู้ที่อาจจะช่วยให้ขึ้นมาเสียจากความทุกข์ยากลำบาก ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า กรุณา คือความสงสารต้องการช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ โดยปราศจากความเศร้าโศก และมีลักษณะที่แสดงออกตรงกันข้ามกับการเบียดเบียน หรือวิหิงสาและหมายถึงความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ไม่เบียดเบียนซ้ำเติม ความทุกข์ของบุคคลอื่น และพยายามที่จะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเพื่อให้ความทุกข์ของบุคคลต่าง ๆ ได้หมดไปด้วยวิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความทุกข์ของแต่ละบุคคล

๓. มุทิตา ^{๕๗} คือ สภาวะของจิตที่บันเทิงยินดีเมื่อบุคคลอื่นได้รับความสุข ความเจริญ ด้วยสมบัติต่าง ๆ ปราศจากความริษยา เห็นใครพร้องพร้อมด้วยสมบัติก็พลอยมีมุทิตา ตัดความยินร้ายไม่ยินดีด้วยเหตุริษยาเสียได้ มุทิตาจึงเป็นพรหมวิหารอีกข้อหนึ่งที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิตวิธอบรมคือระวังมิให้ริษยาในเมื่อได้เห็นได้ทราบสมบัติ คือ ความพร้องพร้อมต่างๆของผู้อื่น เมื่อความริษยาเกิดขึ้นก็พยายามระวังเสีย หัดคิดว่าตนเองมีความยินดี เมื่อตนได้สมบัติที่ชอบใจอย่างใดอย่างหนึ่ง โฉนเมื่อคนอื่นเขาได้จะไปริษยาเขา เช่นว่า “อรติ โลกนาสิก้า ความริษยาเป็นเหตุทำลายโลก” เมื่อทำมุทิตาจิตให้เกิดขึ้นได้ ก็หัดแผ่จิตเช่นนี้ออกไปสู่คนอื่น สัตว์อื่น โดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไปโดยคิดว่า “จงอย่าวิบัติจากสิ่งที่ได้แล้ว”

พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ^{๕๘} แสดงธรรมแก่สาวกทั้งหลายอย่างนี้ว่าดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็มุทิตาเจโตวิมุตติ อันบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ย่อมเจริญสติสัมโพชฌงค์ ย่อมเจริญอุเบกขาสัมโพชฌงค์ อันด้วยมุทิตาอาศัยวิเวก อาศัยวิราคะ อาศัยนิโรธ น้อมไปในการสละ ถ้าเธอหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกุลในสิ่งไม่ปฏิกุลอยู่ เธอก็ย่อมมีความสำคัญว่าปฏิกุลในสิ่งไม่ปฏิกุลนั้นอยู่ ฯลฯ ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงแยกสิ่งไม่ปฏิกุลและปฏิกุลทั้งสองนั้นออกเสียแล้ว วางเฉย มีสติสัมปชัญญะอยู่ก็ย่อมวางเฉยมีสติสัมปชัญญะในสิ่งทั้งสองนั้นอยู่ หรืออีกอย่างหนึ่ง เพราะล่วงอาภาสานัญญาตนะ เสียโดยประการทั้งปวง เธอค้ำใจอยู่ว่า วิญญูญาณไม่มีที่สุด ย่อมบรรลุลวิญญูญาณัญญาตนะอยู่ ดูกรภิกษุ

^{๕๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^{๕๖} พระราชวรมณี (ประยูร ปยุตโต), **พุทธศาสนากับสังคมไทย**, หน้า ๗.

^{๕๗} พระธรรมปิฎก (ป.ล. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, หน้า ๑๔๘-๑๔๙

^{๕๘} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๓๓๒๘/๑๔๐.

ทั้งหลาย เรากล่าวมูทิตาเจโตวิมุตติว่า มีวิญญูณัญญาตนะเป็นอย่างยิ่ง เพราะภิกษุเหล่านั้นยังไม่แทงตลอด วิมุตติอันยวดยิ่ง ในธรรมวินัยนี้ ปัญญาของเธอจึงยังเป็นโลกีย์

มูทิตา^{๕๙} คือมีความสุข ความเจริญ หรือความมีจิตยินดีในลาภยศสรรเสริญสุขของผู้อื่น

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า มูทิตา คือ การคิดและการแสดงออกถึงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้มีความสุขในทางที่ไม่ผิดศีลธรรมหรือพ้นจากทุกข์ด้วยใจ บริสุทธิ์ และมีลักษณะที่แสดงออกตรงข้ามกับความริษยาและ หมายถึง การมีจิตใจพลอยยินดีต่อความสำเร็จและความสุขที่บุคคลอื่นได้รับอย่างจริงใจ ไม่มีจิตที่มุ่งในทางอิจฉาริษยาต่อบุคคลที่ประสบความสำเร็จนั้น ๆ และพร้อมจะส่งเสริมให้บุคคลดังกล่าวมีความสุขหรือสมหวังยิ่ง ๆ ขึ้นไป

๔. อุเบกขา^{๖๐} คือ การวางเฉยวางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้ายเมื่อสุดวิสัยจะแสดงเมตตา กรุณา มุทิตาได้โดยใช้ปัญญาคิดไตร่ตรองเหตุและผลในสิ่งที่เกิดขึ้น กล่าวคือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำอันควรได้รับผลดีหรือผลชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักการวางเฉยสงบใจมองดู และในเมื่อไม่กิจการทำ เพราะเขารับผิดชอบต่อตนได้ดีแล้วเขาสมควรรับผิดชอบต่อตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรักชอบของตน

พระสัมมาสัมพุทธเจ้า^{๖๑} แสดงธรรมแก่สาวกทั้งหลายอย่างนี้ว่าดูกรภิกษุทั้งหลาย ก็อุเบกขาเจโตวิมุตติอันบุคคลเจริญแล้วอย่างไร มีอะไรเป็นคติ มีอะไรเป็นอย่างยิ่ง มีอะไรเป็นผล มีอะไรเป็นที่สุด ดูกรภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ย่อมเจริญสติสัมโพชฌงค์ ย่อมเจริญอุเบกขาสัมโพชฌงค์ ด้วยอุเบกขาอาศัยวิเวก อาศัยวิราคะ อาศัยนิโรธ น้อมไปในการสละ ถ้าเธอหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกุลในสิ่งไม่ปฏิกุลอยู่ เธอก็ย่อมมีความสำคัญว่าปฏิกุลในสิ่งไม่ปฏิกุลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่าเราพึงมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกุลในสิ่งปฏิกุลอยู่ ก็ย่อมมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกุลในสิ่งปฏิกุลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าปฏิกุลในสิ่งไม่ปฏิกุลและสิ่งปฏิกุลอยู่ ก็ย่อมมีความสำคัญว่าปฏิกุลในสิ่งที่ไม่ปฏิกุลและสิ่งปฏิกุลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกุลในสิ่งปฏิกุลและไม่ปฏิกุลอยู่ ก็ย่อมมีความสำคัญว่าไม่ปฏิกุลในสิ่งปฏิกุลและในสิ่งไม่ปฏิกุลนั้นอยู่ ถ้าหวังอยู่ว่า เราพึงแยกสิ่งไม่ปฏิกุลและปฏิกุลทั้งสองนั้นออกเสียแล้ว วางเฉย มีสติสัมปชัญญะอยู่ก็ย่อมวางเฉย มีสติสัมปชัญญะในสิ่งทั้งสองนั้นอยู่ หรืออีกอย่างหนึ่ง เพราะล่วงวิญญูณัญญาตนะเสียโดยประการทั้งปวง เธอคำนึงอยู่ว่า อะไรหนึ่งไม่มี ย่อมบรรลุลูกาภิญญูญายตนะอยู่

^{๕๙} พระราชวรมณี (ประยูรธรรมาธิปัตย์), พุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๗.

^{๖๐} พระธรรมปิฎก (ป.ล.ปยุตฺโต), พุทธธรรม, หน้า ๑๔๘-๑๔๙.

^{๖๑} ที.ม. (ไทย) ๑๑/๓๓๒๘/๑๔๐.

ดูกรภิกษุทั้งหลาย เรากล่าวอุเบกขาเจโตวิมุตติว่า มีอาภิญญัญญายตนะเป็นอย่างยิ่ง เพราะภิกษุนั้นยังไม่แทงตลอดวิมุตติอันยอดเยี่ยมในธรรมวินัยนี้ ปัญญาของเธอจึงเป็นโลกีย์.

อุเบกขา^{๖๒} เป็นสภาวะของจิตที่มีอาการเป็นกลาง เห็นเสมอกันในสัตว์หรือบุคคลทั้งหลายในคราวทั้งสอง คือ ในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ ไม่ยินดียินร้ายมองเห็นว่าทุกคนมีกรรมที่ทำไว้เป็นของตนเอง จะมีสุข จะพ้นจากทุกข์ จะไม่เสื่อมจากสมบัติที่ได้ก็เพราะกรรมจึงวางเฉยได้ การวางคือไม่ยึดถือไว้ วางลงได้ เฉย คือไม่จัดแจงรุ่มรวย ปล่อยให้เป็นไปตามกรรมหรือตามกำหนดของกรรม อุเบกขานี้เป็นพรหมวิหารอีกข้อหนึ่ง เป็นข้อสุดท้ายที่พึงอบรมให้มีขึ้นในจิตใจ วิธีอบรมคือให้ระวังใจมิให้ขึ้นลงด้วยความยินดียินร้าย ทั้งในคราวประสบสมบัติและในคราวประสบวิบัติ เมื่อภาวะของจิตเช่นนั้นเกิดขึ้นก็พยายามระงับหัดคิดถึงกรรมและผลของกรรม หัดคิดวางลงไปให้แก่กรรม เหมือนอย่างให้กรรมรับผิดชอบเอาไปเสีย เมื่อทำจิตให้อุเบกขาได้ก็หัดแผ่จิตเช่นนั้นออกไปให้กับบุคคลอื่น สัตว์อื่นโดยเจาะจงหรือไม่เจาะจงทั่วไป ด้วยความคิดว่า “ทุกสัตว์บุคคลมีกรรมเป็นของตน เป็นทายาทรับผลของกรรม มีกรรมกำหนด มีกรรมเป็นเผ่าพันธุ์ มีกรรมเป็นที่อาศัย ทำกรรมใดไว้ดีหรือชั่ว ต้องรับผลของกรรมนั้น”

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อุเบกขา คือ อาการที่แสดงออกถึงการวางเฉย ไม่ดีใจ หรือเสียใจ เมื่อผู้อื่นได้รับความวิบัติในเมื่อตนเองไม่อาจช่วยได้ หรือแสดงความเป็นกลางเมื่อต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น โดยปราศจากความลำเอียง ๔ ประการ รัก เกลียด หลง หรือ กลัว และมีลักษณะที่แสดงออกตรงข้ามกับความยินดีหรือยินร้ายและหมายถึง การทำใจเป็นกลางหรือวางเฉยในกรณีที่บุคคลใกล้ชิดหรือบุคคลทั่วไปประสบเคราะห์เคราะห์กรรมในกรณีที่สวดวิสัยจะยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือได้ ตลอดจนการรู้สึกวางเฉยไม่ดีใจต่อความสำเร็จของผู้อื่นจนเกินพอดี

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

เรื่องการบริหารโดยทั่วๆ ไป จะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธี หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร ซึ่งในการบริหารนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ก่อนหลังว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อๆ ไปจะทำอะไร ซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขต และหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน มีนักวิชาการ และนักบริหารตลอดจนนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้หลายทัศนะ เป็นต้น คือ

^{๖๒} พระราชวรมณี (ประยูรค์ ปยุตโต), พุทธศาสนากับสังคมไทย, หน้า ๗.

สุเมธ ภิญาคง ศึกษาเรื่อง การจัดการที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓-๖/ปวช. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน ๑๑-๒๐ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดการของบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยพนักงานมีความคิดเห็นด้านการรายงานสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การวางแผน การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับสูงสุด รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ในส่วนลักษณะของงาน การยอมรับ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานะทางสังคมต่ำสุด อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ^{๖๓}

ศิริมนัส อินตะแก้ว ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานสำนักหอสมุด พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุดในระดับมากของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย นโยบายการปรับลดกำลังคนภาครัฐทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้าน บุคลากรต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มขึ้น นโยบายการปฏิรูปการศึกษาทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและบุคลากรต้องพัฒนาแนวคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำหรับระดับความคิดเห็นสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งของผู้บริหาร ได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน ประกอบด้วย การแสวงหาความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ความไม่แน่นอนของงบประมาณที่ได้รับมีผลต่อการบริหารจัดการอย่างมาก มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้ห้องสมุดกลาง และแยกย่อยให้คณะจัดสรรให้ห้องสมุดคณะมีผลต่อการพัฒนาสำนักหอสมุดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรมีการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน การให้รางวัลแก่บุคลากรเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร มี

^{๖๓}สุเมธ ภิญาคง “การบริหารงานของบริษัท อุซาสยามสตีลอินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) ; กรณีศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลเสม็ด จังหวัดชลบุรี ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑).

มาตรการป้องกันภัยและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง และบุคลากรสร้างบรรยากาศการทำงานมีลักษณะของการเคารพ ให้เกียรติเหมือนกับน้อง^{๖๔}

สมฤดี คัชมาตย์ ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการกิจการบริหารงานของราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรอาจารย์ประจำและบุคลากรอาจารย์อัตราจ้างมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามภารกิจการบริหาร อยู่ในระดับกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรอาจารย์ประจำมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารงานด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ส่วนบุคลากรอาจารย์อัตราจ้าง มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามภารกิจการบริหารงานด้านการจัดองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด^{๖๕}

วรลักษณ์ วรรณวิจิตรและคณะ ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการให้บริการงานคลังและพัสดุ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ผลสรุปการวิจัยว่าบุคลากรของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในการรับบริการทุกด้านอยู่ในระดับมาก แต่มีปัญหาการให้บริการในระดับปานกลาง ที่ควรได้รับการปรับปรุงซึ่งได้แก่ จิตบริการที่พร้อมให้บริการของผู้ปฏิบัติงาน ความรวดเร็วในการติดตามเรื่อง การยืมเงินทดรองจ่ายราชการ และการใช้เวลาในการเสนอขออนุมัติ ปัญหาดังกล่าว ผู้รับบริการได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการอบรม กฎระเบียบด้านงานคลังและพัสดุ เน้นการปฏิบัติงาน โดยหาแนวทางเพื่อปฏิบัติให้คล่องตัวยิ่งขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานควรมีการปลูกจิตสำนึกให้มีความรู้สึกที่ดีต่องานจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี^{๖๖}

ลักษมณต์ รักขามัน ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายเพื่อพัฒนาสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายในภาพรวมของทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายระดับสูงสุดคือด้านความไม่คุ้มค่ากับเงินที่ใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านการใช้จ่ายอย่าง

^{๖๔}ศิริมนัส อินตะแก้ว, “ประสิทธิภาพผลการบริหารงานของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๕).

^{๖๕}สมฤดี คัชมาตย์ “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการกิจการบริหารงานของราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**.สาขานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓).

^{๖๖}วรลักษณ์ วรรณวิจิตรและคณะ “ความพึงพอใจต่อการให้บริการงานคลังและพัสดุ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาพุทธศาสตร์การพัฒน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐).

ไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และด้านที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณรายจ่ายต่ำสุดคือ ด้านขาดความเพียงพอของงบประมาณ

รัชนา ศานติยานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย โดยได้ให้ข้อสรุปในภาพรวมว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาในปัจจุบัน จะเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติและความโปร่งใสในขณะเดียวกันก็ยังคงให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ และความยุติธรรม นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาให้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในส่วนต่างๆ ที่สะท้อนองค์ประกอบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดี^{๖๗}

มัทนา เหลืองนาคทองดี ศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารจากบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานบริหารมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาลอย่างนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า ๔๐ ปี การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และเป็นผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมาภิบาลมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับธรรมาภิบาลจากสื่อต่างๆ ค่อนข้างน้อยมาก และยังพบว่าผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางมีทัศนคติที่ดีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กร^{๖๘}

รุ่งนภา ตาอินทร์ ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอมะแมร์ม จังหวัดเชียงใหม่พบว่า ๗ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการการบริหารองค์กร คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร

^{๖๗} รัชนา ศานติยานนท์, รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

^{๖๘} มัทนา เหลืองนาคทองดี, “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของนักธุรกิจไทย”, งานวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาคีรัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๑๔, (วิทยาลัย ป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง ๗ ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่องค์กร^{๖๙}

เสนาะ สถาพไทย,พ.ท. ได้ศึกษาเรื่อง “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” ผลการศึกษาพบว่า โดยส่วนใหญ่แล้วนักเรียนเสนาธิการทหารบก จะให้ความเห็นว่าการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล มีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบต่อความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบกที่มี อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ ชัยยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลแตกต่างกัน^{๗๐}

สุรัชย์ นาทองไชย ได้วิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งที่มาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลธัญญา และประชาชนในเขตเทศบาลต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าคณะเทศมนตรีบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และต่างพอใจเห็นด้วยที่คณะเทศมนตรีนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ในหลักนิติธรรมมีการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของประชาชน โดยความเสมอภาค ถูกต้อง รักษาประโยชน์ของส่วนรวม ในหลักความโปร่งใส มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยติดประกาศ ประชุมชี้แจงผ่านหอกระจายข่าว/เสียงตามสายและวารสาร ในหลักการมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดซื้อ - จัดจ้าง การประชุมสภาเทศบาล การเสนอออกกฎหมายข้อบังคับ หลักความรับผิดชอบต่อบริหารที่มีคุณภาพ เป็นธรรม ทัวถึง และหลักความคุ้มค่า โดยการปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อน - หลัง การจัดซื้อ - จัดจ้าง เป็นไปด้วยความประหยัด มีการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบ การใช้งบประมาณ^{๗๑}

^{๖๙} รุ่งนภา ตาอินทร์, “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : ๒๕๕๑).

^{๗๐} เสนาะ สถาพไทย, พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙).

^{๗๑} สุรัชย์ นาทองไชย, “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลธัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา ทาการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่างๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่ามีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนแต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^{๗๒}

ทัตพร ราษฎร์นิคม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานกองการศึกษาของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลสรุปพบว่า ปัญหาในการบริหารงานในด้านต่างๆอันเนื่องมาจากสาเหตุ ๑. การดำเนินงานที่เป็นไปในลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางเป็นไปในลักษณะเชิงรับไม่ทันทั่วทั้งเนื่องจากกระบวนการบริหารงานที่แต่ละโรงเรียนยังขาดความเป็นอิสระในการบริหารในเรื่องสำคัญ ทั้งในงบประมาณทรัพยากรบุคคล และการจัดการศึกษาด้วยตนเองทำให้ในบางครั้งการดำเนินงานในบางเรื่องไม่สามารถตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ นอกจากนี้โรงเรียนยังขาดความกระตือรือร้นในการริเริ่มสร้างสรรค์บริหารด้านสิ่งต่างๆรวมถึงแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งขาดจิตสำนึกและความกระตือรือร้นเพื่ออิสระในการบริหารงานตนเองเช่นนี้ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา และการบริหารในด้านต่างๆให้ประสบความสำเร็จ ๒. การขาดความชัดเจนในนโยบายและแนวทางในการดำเนินกิจกรรมในด้านต่างๆอาทิการบริหารงานวิชาการการนิเทศการศึกษา การศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและกิจกรรมเด็กและเยาวชนส่งผลให้การดำเนินงานในด้านดังกล่าวประสบปัญหาไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้^{๗๓}

ชัยวัฒน์ สุวรรณศักดิ์สิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ; กรณีศึกษาเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลเสม็ด จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัญหาของรูปแบบการบริหารงานของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีและสิ่งแวดล้อมสืบเนื่องมาจากบุคลากรไม่พอคือไม่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ขาดโครงสร้างของงานบางส่วนส่วนหนึ่งของปัญหาจะเห็นได้ว่ามาจากที่ทางเทศบาลเองเพิ่งได้รับการ

^{๗๒}สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

^{๗๓}ทัตพร ราษฎร์นิคม, “ปัญหาการบริหารงานกองการศึกษาของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ”,วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขานโยบายสาธารณะ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๖).

ยกระดับฐานะมาเป็นเทศบาล และทางคณะผู้บริหารพึงได้รับการเลือกตั้งเข้ามาจึงทำให้กรอบอัตรากำลังและแผนงานยังไม่มีผลบังคับใช้^{๗๔}

วุธ ญาณสาร ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า (๑) ภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง (๒) จากการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า รายได้ ความมั่นคง ความเอื้ออาทร การยอมรับ การได้รับคำชมเชย ความก้าวหน้าในการทำงาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากไม่มีความสัมพันธ์กัน^{๗๕}

รุ่งนภา ตาอินทร์ ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอมะเริ่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ๗ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการการบริหารองค์กร คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง ๗ ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร

วุธ ญาณสาร ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า (๑) ภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง (๒) จากการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า รายได้ ความมั่นคง ความเอื้ออาทร การยอมรับ การได้รับคำชมเชย ความก้าวหน้าในการทำงาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ (๓) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากไม่มีความสัมพันธ์กัน

นันทพร รัฐถาวร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด พบว่า สภาพปัญหาและความต้องการการบริการของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดสาเหตุเกิดจากการขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ขาดคู่มือบริการประทับใจสำหรับเจ้าหน้าที่ขาดคู่มือ

^{๗๔} ชัยวัฒน์ สุวรรณศักดิ์สิน, “การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ; กรณีศึกษาของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลเสม็ด จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑).

^{๗๕} วุธ ญาณสาร, ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : ๒๕๕๔).

ประชาชนในการติดต่อราชการกับเทศบาล ขาดวัสดุอุปกรณ์ เจ้าหน้าที่ขาดขวัญและกำลังใจ ผู้รับบริการใช้อิทธิทธิ และนโยบายของผู้บริหารไม่ชัดเจน^{๗๖}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวองค์กรโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมสืบไป

๒.๕.๒ งานวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารชนิดหนึ่งที่มีความมาก เพราะมนุษย์หรือคนนั้นสามารถที่จะใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรมาเป็นสินค้าและบริการในการสร้างผลงานและประโยชน์ให้กับองค์กรได้ ดังนั้น จะต้องมีการลงทุนในมนุษย์ แล้วให้สิ่งที่ลงทุนไปนั้นกลับมาตอบแทนต่อองค์กรประเทศชาติและสังคม

สันติชัย อินทรอ่อน ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ผู้บริหารและพนักงานของธนาคารกสิกรไทยส่วนใหญ่ เห็นว่าธนาคารเลือกใช้ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบทุนทางปัญญา มีวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบบใหม่ที่กำหนดบทบาทของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร สนับสนุน แนะนำ และให้คำปรึกษากับสายงานหลักของธนาคารในการเลือกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดหาบุคลากรแบบที่เป็นระบบมีมาตรฐานที่ชัดเจน การฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับกลยุทธ์องค์กร^{๗๗}

พระพุทธินันท์ บุญเรือง ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถ

^{๗๖} นันทพร รัฐถาวร, “การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓).

^{๗๗} สันติชัย อินทรอ่อน, ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖).

นำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตินิกธรรม สัมปรายิกัตถสังวัตตินิกธรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่างคือการพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๗๘}

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณธรรมตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อกล่าวถึงคุณธรรมโดยทั่วไปจะระบุว่าคุณธรรมว่า ความสะอาดใจ ความเมตตากรุณา ความหวังดี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเห็นอกเห็นใจ ความจริงใจความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ความเสียสละ ความสามัคคี ความอดทน ความอดกลั้น ความขยัน การให้อภัย ความเกรงใจและอื่น ๆ การฝึกฝน และปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม ไม่จำเป็นต้องพะวงในการเรียกชื่อคุณธรรม เพราะเป็นสิ่งที่ดีที่ทุกคนสามารถยึดถือปฏิบัติได้โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นของลัทธิใด การฝึกฝนคุณธรรมควรฝึกตาม ความต้องการและสภาพแวดล้อม ประเทศไทยในสมัยปัจจุบันกำลังมุ่งปลูกฝังคุณธรรมสำหรับประชาชน ๔ ประการ เพื่อความร่มเย็นของชาติบ้านเมืองตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว^{๗๙}

พระมหาโยธิน ละมุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยในปัจจุบัน สถาบันพุทธศาสนาในปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์จะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต (ซึ่งในที่นี้ใช้ในความหมายที่เป็นมิติหนึ่งของคำที่เรียกกันในปัจจุบันว่า “จิตวิญญาณ”) ได้กลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าของสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ (๑)พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้นได้ถูกลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุง

^{๗๘} พระพุทธรินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๙).

^{๗๙} มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย *หลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ* : วัดบวรนิเวศวิหาร แขวงบวรนิเวศ ถนนพระสุเมรุ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐. หน้า ๔๓-๔๖..

ตนเอง เพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้าน คุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป

๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตพระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ในวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตน และ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกียะและโลกุตระ เพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนมีคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน

๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมี^{๘๐}

สมใจ เกียรติพินิจกุล ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการฝึกโปรแกรมพัฒนาจิต โดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนา ต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม ปีการศึกษา ๒๕๓๓ ใช้กลุ่มตัวอย่าง ๒๐ คน กลุ่มควบคุม ๑๐ กลุ่มทดลอง ๑๐ คน เข้ารับการฝึกตามโปรแกรมเป็นเวลา ๗ วัน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา มีสภาวะแท้จริงแห่งตนสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้รับการฝึกตามโปรแกรมพัฒนาจิตโดยเน้นหลักไตรสิกขา โดยมีค่าความแตกต่างของคะแนนสภาวะแท้จริงแห่งตนเท่ากับ ๑.๔๕๑^{๘๑}

ชาญพล นิลประภาพร ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย ผลการศึกษพบว่า^{๘๒}

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสูงสุดคือ ๒๘ ปี ต่ำสุด ๓ เดือน โดยเฉลี่ยคือ ๖.๘ ปี สัดส่วนผู้ตอบเพศหญิงมี มากกว่าเล็กน้อย

^{๘๐} พระมหาโยทิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕).

^{๘๑} สมใจ เกียรติพินิจกุล, “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนาต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”, *ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕), หน้า บทคัดย่อ.

^{๘๒} ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗).

๒. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูงเพียงร้อยละ ๒๘ ที่เหลือยังอยู่ในความดูแลของฝ่ายอื่น แนวคิดเรื่องความสามารถถูกนำไปใช้มากที่สุดในการสรรหา/คัดเลือกแต่เกี่ยวเนื่องกับการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนน้อยมาก ฝ่ายฝึกอบรมฯ ยังคงแสดงบทบาทแค่เพียงวางแผน การฝึกอบรมประจำปี แต่ยกเว้นในส่วนของการตั้งงบประมาณ มีการทำงานด้านพัฒนาเครื่องมือที่มีอยู่และแสวงหาวิธีการใหม่ รวมถึงการค้นคว้า/วิจัย เพื่อตอบสนองต่ออนาคตน้อยมาก

๓. ทั้ง ๓ ระดับตำแหน่ง หมดความสามารถด้านภาวะผู้นำสำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุด หมดความสามารถด้านวิเคราะห์ใช้ยากที่สุดและหมดความสามารถด้านการจัดการตนเองใช้มากที่สุด

๔. หมดความสามารถที่สำคัญงานในปัจจุบันมากที่สุดของระดับผู้จัดการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญต่องานในอนาคตมากที่สุดคือ หมดธุรกิจ

สัญญาพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า^{๘๓}

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖ – ๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖ – ๑๐ ปี มีรายได้อยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

^{๘๓}สัญญาพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๖).

๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกัน ได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่นด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

ทั้งนี้จากความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมานั้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การ โดยใช้วิธีการฝึกอบรมจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตสืบต่อไป

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

ความหมายของพรหมวิหาร ๔ คือ หลักธรรมประจำใจที่ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีชีวิตอยู่อย่างผู้ใหญ่ อยู่อย่างผู้ประเสริฐ และเป็นที่ยอมรับนับถือ ประกอบด้วยธรรม ๔ ข้อ คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา จึงทำให้มีผู้วิจัยหลายท่านนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ นี้มาประกอบและประยุกต์ใช้กับงานวิจัยหลายท่านดังนี้

เนตรชนก โพธารามิก^{๔๔} ได้วิจัยเรื่อง “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อพัฒนาสังคม” การวิจัยพบว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าอัมปัญญา คือธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณเป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนกรรมดีทั้งหลายให้สมบูรณ์ และสร้างสรรค์ดีสู่สังคม ทำให้มนุษย์รู้จักการพัฒนาดตนเองให้สัมมาทิฐิ

ปัทมาสน์ อมาตยกุล^{๔๕} ได้วิจัยเรื่อง “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อกลุ่มบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่มีการให้คำปรึกษาแบบ

^{๔๔} เนตรชนก โพธารามิก, “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๔๕} ปัทมาสน์ อมาตยกุล, “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อกลุ่มบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิตปริญญาตรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก, ๒๕๕๕).

กลุ่มมีบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ สูงกว่านิสิตที่ไม่ให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างน้อยที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิต

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย^{๘๖} ได้วิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติดำรง : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต” ผลการวิจัยพบว่าหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอุดมคติดำรงทั้ง ๔ ประการ มีความสัมพันธ์คล้ายคลึงกันสามารถใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจได้ทั้ง ๒ หลักการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง พรหมวิหาร ๔ ปานกลาง การปฏิบัติธรรม ฝึกฝนจิตใจของตนอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจในอุดมคติดำรงอยู่ในเกณฑ์ดี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจระดับหนึ่งซึ่งต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนต่างๆ ต้องมีการอบรม ฝึกฝนจิตใจโดยวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจและต้องมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมของข้าราชการตำรวจในทุกระดับชั้น ต้องเป็นผู้ดำเนินโครงการที่ต่อเนื่องตลอดเวลา การคัดเลือกผู้ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจ ต้องให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมในจิตใจอย่างแท้จริงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของประชาชนนั้นเองควรมีความเข้าใจ เห็นใจในปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและที่สำคัญข้าราชการตำรวจต้องยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่

พระชัยชนะ ธมฺมทินโน^{๘๗} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา” ศึกษาพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ ได้กล่าวถึงในพระอภิธรรมปิฎกไว้ว่า ภิกษุในศาสนานี้เจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภาพ สัตว์จากภาพ สัตว์จากอกุศลธรรมทั้งหลายแล้ว บรรลุปฐมฌานที่ด้วยเมตตา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้นสภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล การเจริญปฏิบัติเพื่อฌานที่ด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติและสุขทั้งหลาย บรรลุปฐมฌานที่ด้วยกรุณา ประกอบด้วยวิตกวิจารณ์มีปิติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้นสภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

^{๘๖} พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติดำรง : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

^{๘๗} พระชัยชนะ ธมฺมทินโน, (นาทองไชย), “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

การเจริญมรรคปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูป สัตตจากาม สัตตจากอกุศลกรรมทั้งหลาย แล้วบรรลุปฐมฌานที่แล้วด้วยมูทิตาประกอบด้วย วิตกวิจารณ์ปีติและสุขอันเกิดแต่วิเวกอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้นสภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล

การเจริญปฏิบัติเพื่อเข้าถึงรูปภพ บรรลุตักกานด้วยอุเบกขา ไม่มีทุกข์ไม่มีสุข เพราะละสุขและทุกข์ได้ เพราะโสมนัส และโทมนัสดับสนิทในก่อนมีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขาอยู่ในสมัยใด ผัสสะ อวิกเขปะ มีในสมัยนั้นสภาวะธรรมเหล่านี้ชื่อว่า กุศล จะเห็นได้ว่าการเจริญอัปปมัญญา ๔ ในพระอภิธรรมปิฎก คือ เมตตา คือ ความปรารถนา อยากให้ เขามีความสุข มีจิตอันเป็นไมตรีต้องการให้เขามีความร่มเย็นในใจมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้เขาพ้นทุกข์ใส่ใจในการปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากของสมาชิกทั้งหลาย

มูทิตา คือ ความยินดีปรารถนาให้สมาชิกเป็นสุขไม่ว่าชีวิตพนักงานหรือสมาชิกที่เกิดมาร่วมโลกกันทั้งหลาย พลอยยินดีด้วยเมื่อพวกเขามีสุข

อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐ ถ้าว่ามนุษย์จะมีพรหมวิหาร ๔ จะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสมาชิกทั้งหลาย

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย,พ.ต.ต.^{๘๘} ได้วิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต” ผลการวิจัยพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นที่มีความสัมพันธ์กับหลักอุดมคติของตำรวจทั้ง ๙ ข้อเป็นอย่างดี สามารถใช้แทนกันได้ในการปฏิบัติหน้าที่

วิเชียร ดวงพิมพ์^{๘๙} ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการวิจัยความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามเพศ พบว่า อายุตั้งแต่ ๒๐ปี ถึง ๕๐ปี และตั้งแต่ ๕๑ปีขึ้นไปโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

^{๘๘} พันตำรวจตรี พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ:ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”,วิทยานิพนธ์อักษรศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

^{๘๙} วิเชียร ดวงพิมพ์, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”,วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

๒. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอายุ พบว่า อายุตั้งแต่ ๒๐ ปี ถึง ๕๐ ปี และตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไปโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามการศึกษา พบว่า การศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๔. ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น จำแนกตามอาชีพพบว่า อาชีพข้าราชการ/นักธุรกิจ และรับจ้างทั่วไป โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

พระมหาสมชาย สิริจนโท^{๙๐} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุมะโท)” พบว่า ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็นการเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณ ไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่าธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐหรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่แผ่ออกไปได้ ๔ ประการ คือ

๑. เมตตา คือ ความรัก บรรณาณัติ มีไมตรี อยากให้สมาชิกมีความสุขถ้วนหน้า
๒. กรุณา คือ อยากช่วยเหลือสมาชิกให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์
๓. มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อสมาชิก ได้ดีมีสติเข้มแข็งเบิกบาน
๔. อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ

คือมีความเครียด

พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย(ถาวรศีล)^{๙๑} ได้กล่าวไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา โดยเนื้อหาสาระสำคัญของวิทยานิพนธ์เล่มนี้วิเคราะห์ถึงคำแปล ความหมาย ลักษณะวิธีการเจริญ วิธีการแผ่โทษที่เกิดขึ้นจากการขาดเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา รวมถึงผลหรืออานิสงส์ของพรหมวิหารโดยมุ่งเน้น ศึกษาจากพระไตรปิฎก คัมภีร์ อรรถกถา ฎีกา ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องของพรหมวิหารแล้วนำวิเคราะห์ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อความสุขต่อตนเองและส่วนรวม

^{๙๐} สมชาย สิริจนโท พระมหา, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุมะโท)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

^{๙๑} สุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล) พระมหา, “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ สรุปได้ว่า พรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารได้ไม่จำเพาะเจาะจงแต่การบริหารการศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการบริหารต่างๆได้ด้วย ทั้งนี้ เพราะพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมของผู้เป็นพรหม ผู้ประเสริฐ ผู้นำหรือผู้บริหารหากมีหลักพรหมวิหาร ๔ ในใจหรือปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการบริหารงานก็เปรียบเสมือนหนึ่งว่าพระพรหมของผู้ได้บังคับบัญชา มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ และมองปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจที่เป็นกลาง ที่กล่าวมาแล้วพอเป็นเครื่องสนับสนุนในการเสนองานวิจัยนี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการบริหารงานบุคลากรตามสถานศึกษาต่างๆ

๒.๕.๔ งานวิจัยด้านการบริหารจัดการ

เอ็มซอลลา (Msolla) ศึกษาเรื่อง การประเมินการใช้ทักษะการบริหารงาน และความรู้ของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ การสำรวจเพื่อศึกษาการใช้ความรู้ และทักษะการบริหารงานของครู-ผู้บริหารวิทยาลัยในแทนซาเนีย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ครู-ผู้บริหารเผชิญในการปฏิบัติภาระงานทั้งหมดเฉลี่ยแล้วอยู่ในขั้นต่ำ และภาระงานที่ปฏิบัติทั้งหมดมี ๗ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการวางแผนและพัฒนา ซึ่งในการประเมินนั้น พบว่า งานที่ปฏิบัติได้ยากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการวัสดุและทรัพยากร ด้านสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ ด้านการเงินและโครงการพึ่งพาตนเอง ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

ไวย์เน (Wayne) ศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member

Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง ๓ ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๙๒}

ติมาโครและนิโกร พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรับรู้เกี่ยวกับความถี่ ความชัดเจนของผลป้อนกลับในการประเมินผล ความถูกต้องแม่นยำและการประเมินผลที่มีพื้นฐานการพิจารณาอย่างยุติธรรม ซึ่งถ้าผู้ที่ทัศนคติหรือเจตคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้เกิดการเสียขวัญและกำลังใจ ทำให้ผลผลิตลดลงหรือการลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์ในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถอย่างเต็มที่^{๙๓}

๒.๕.๕ งานวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๙๔} ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แอบบี้ ลิวและเจฟฟี่ วอลล์ (Liu, & Wall) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศจีนผลการศึกษาพบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่กำลังเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากทุนทางทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรระหว่างที่มีการเปลี่ยนแผนการรวมศูนย์ไปเป็นเศรษฐกิจ ที่เน้นการตลาด มีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนที่ได้มาตรฐานในด้านการให้บริการให้แก่องค์กรใหญ่ๆ โดยไม่ได้สนใจความต้องการของตลาดในประเทศ การขาดแรงงานคนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์เป็นสภาวะที่ไม่น่าพอใจของอุตสาหกรรมและคนท้องถิ่นเอง เพราะฝ่ายจัดการและพนักงานอาวุโสเป็นงานของคนต่างชาติส่วนงานที่ไม่มีทักษะและจ่ายค่าตอบแทนต่ำเป็นของคนท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาคนจึงควรเป็นสิ่งที่ต้องสนใจของธุรกิจที่มีความร่วมมือกันและคุณภาพของคนที่เป็นที่ต้องการจ้างงานขององค์กรต่าง ๆ ประเทศจีนมีแรงงานมากมายที่ไม่มีทักษะการทำงานและผลผลิตในการทำงานต่ำมีความแตกต่างด้านแรงงานและโอกาสการจ้างงาน ภายใต้

^{๙๒}Wayne & Dewey, J. How We Think. New York : D.C. Heath and Company. (1933).

^{๙๓}Downing, J., & Thackrey, D. Reading Readiness. London : University of London Press. (1971).

^{๙๔}กัญญา แซ่โจ้ว, การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการใช้ทฤษฎีธรรมาภิบาลพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ร้อยเอก ศาสตราจารย์ ดร.จิตรจำนง สุภาพ, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

ทางเลือกที่จำกัด จึงทำให้มีการอพยพของแรงงานจากงานปัจจุบันไปสู่การจ้างงานที่มีโอกาสได้ค่าตอบแทนสูง^{๙๕}

แคลนทแน้ม (Kantanen) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมจากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์จากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทต้องการเห็นจากการฝึกอบรมคือ ประโยชน์ด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและลูกค้า ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ วิธีการฝึกอบรมและสถานที่ ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำเร็จ ผลการ ศึกษาพบว่าผลการฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและรายได้โดยรวมในทางที่ดี^{๙๖}

มอทแทซ (Mottaz) ได้ทำศึกษาเปรียบเทียบความสำคัญของรางวัลตอบแทนภายในและรางวัลตอบแทนภายนอก ในการกำหนดความพึงพอใจในงานกลุ่ม - คนงานจากหลายกลุ่มอาชีพพบว่า รางวัลตอบแทนภายในมีอำนาจในการทำนายความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด รองลงมาได้แก่รางวัลตอบแทนภายนอกทางสังคมและรางวัลตอบแทนจากองค์กร^{๙๗}

จากงานวิจัยด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปได้โดยภาพรวมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึง การนำหลักการและวิธีการ รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ทางการบริหารจัดการมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา หรือเพิ่มศักยภาพทางด้านทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร จนสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ ความชำนาญที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ในที่สุดสืบไป

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยศึกษากรอบการวิจัยดังนี้

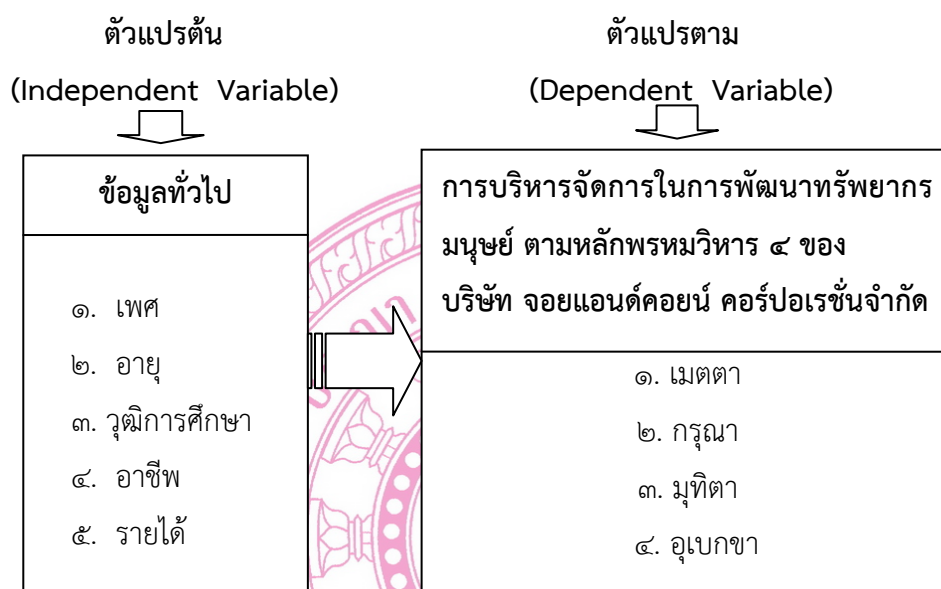
ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้

^{๙๕}Liu, Abby, & wall, Geoffrey. (๒๕๐๖) Planning Tourism Employment : A developing Country Perspective. Tourism Management, 27-1 February 2006, p 157-17.

^{๙๖}Kantanen, Uolevi Untamo. Personnel Training. Its effectiveness and results from the company's point of view (Dorest products industry). Finland : University of tampere, 1997.

^{๙๗}Mottaz & Williams, D. Development Reading Comprehension Skills at the Post Primary Level,” Forum. 3 (7), (1983,July) :142.

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นของประชาชนทั้งหญิงและชาย ต่อการบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” ดังแผนภูมิที่ ๒.



แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของ บริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย ๘ ขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ วิธีดำเนินการวิจัย
- ๓.๒ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- ๓.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๕ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑.๑ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Survey)

โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากตำรา บทความและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อสมมติฐาน

๓.๑.๒ ศึกษาโดยวิจัยภาคสนาม (Field Survey)

โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะมาทำการวิเคราะห์ และเก็บข้อมูลจากประธานกรรมการบริหาร ประธานฝ่ายการตลาด ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาดและพนักงานที่อยู่ใน บริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

๓.๒ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

๓.๒.๑ **ขั้นเตรียมการ** คือ ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา บทความวิชาการและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

๓.๒.๒ **ขั้นการพัฒนาเครื่องมือ** คือ ใช้กรอบแนวคิดเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเที่ยงตรงจากเนื้อหาจาก

ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้กับบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำเสนอกับคณะกรรมการควบคุมการวิจัยตรวจสอบ แนะนำให้นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

๓.๒.๓ ขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ นำแบบสอบถามที่คณะกรรมการปรับปรุงแล้วเก็บข้อมูลจากประชากร และกลุ่มตัวอย่างในบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

๓.๒.๔ ขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล คือ นำข้อมูลที่ได้มาประเมินผล โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิจัย

๓.๒.๕ ขั้นสรุปและอภิปรายผล คือ นำข้อมูลที่ได้มาอภิปรายและสรุปเป็นผลการศึกษาวิจัย โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลเนื้อหา แล้วนำเสนอเป็นรายงานการวิจัยต่อไป

๓.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทในบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๒๒๖ คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากร คือ ผู้บริหารและพนักงานบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน ๒๒๖ คน จากนั้นเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕๐ คน

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) จะเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์และเนื้อหาจากแนวคิดที่ต้องการศึกษา พร้อมทั้งนำไปหาคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริง แบบสอบถามมี ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพ รายได้ และเป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed Question) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด” ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ ซึ่งประกอบด้วยเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ที่กำหนดไว้ในขอบเขตการศึกษา โดยกำหนดระดับการปฏิบัติไว้ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าเท่ากับ ๕
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าเท่ากับ ๔
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าเท่ากับ ๓

เห็นด้วยน้อย

ให้ค่าเท่ากับ ๒

เห็นด้วยน้อยที่สุด

ให้ค่าเท่ากับ ๑

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด Open-Ended ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการ“การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด”อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

๓.๕ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๑. ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ตำรา บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อประมวลข้อมูลที่ได้แล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม

๒. นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาว่าตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาหรือไม่เพียงพอ และปรับปรุงให้เหมาะสม

๓. นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเนื้อหา (Content Validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ หรือคำนิยามศัพท์ของการวิจัยกับรายการข้อคำถาม (Item – Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งพิจารณาใน ๓ กรณี คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย ต่อข้อคำถามนั้น ๆ โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

- + ๑ เห็นว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์
- ๐ เห็นว่าไม่มีความสอดคล้องสัมพันธ์
- ๑ เห็นว่าไม่สอดคล้องสัมพันธ์

$$IOC = \frac{\sum}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คำนวณค่าเฉลี่ยจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ไว้ใช้ต่อไป ส่วนแบบสอบถามที่มีค่า IOC มากกว่า .๐๕ ส่วนแบบสอบถามที่มีค่า IOC ที่ .๘๐-๑.๐๐

๔. หาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบเก็บข้อมูล (Try Out) กับประธานกรรมการบริหาร ประธานฝ่ายการตลาด ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด

^๑สุวิมล ติรภานนท์,ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

และพนักงานที่อยู่ในบริษัท ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)^๒ จำนวน ๓๐ ชุด ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการทำวิจัยที่ ๐.๙๘ แสดงให้เห็นว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง

๕. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบถูกต้องแล้วไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายต่อไป

๓.๖ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

๑. ผู้วิจัยติดต่อผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปยังบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

๒. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๐ ฉบับ และรับคืนมาด้วยตนเอง

๓. เมื่อได้แบบสอบถามมาจำนวน ๑๕๐ ฉบับ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ โดยผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป

๓.๗ การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณดังต่อไปนี้

๑. หาความถี่ (Frequency) โดยนำข้อมูลตัวเลขที่ได้มารวบรวม แล้ววิเคราะห์หาความถี่

๒. หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์หาความถี่ มาหาค่าร้อยละของทุกข้อคำถามเป็นรายข้อไป มี ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

^๒ ล้วน สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สุวีริยาสาส์น จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๒๐๐.

ตอนที่ ๒ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของ บริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใน ๗ ได้แก่ ๑) คน ๒)ทุน ๓) วัสดุ อุปกรณ์ ๔) การบริหารจัดการ ๕) เครื่องมือ ๖) ลำดับการทำงาน ๗) ขวัญกำลังใจ โดยให้ คะแนน ๕.๔.๓.๒ และ ๑ ตามลำดับความเห็นมากที่สุดไปหาน้อยสุดดังที่กล่าวมาแล้ว

๓. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

คือ รวมคะแนนแต่ละข้อเข้าด้วยกัน และทำการแจกแจงความถี่ของคะแนน แล้ว คำนวณหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความโดยใช้แบบอิงเกณฑ์ ดังนี้^๓

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๔.๕๐ – ๕.๐๐	ระดับความเห็นมากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	ระดับความเห็นมาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	ระดับความเห็นปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	ระดับความเห็นน้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	ระดับความเห็นน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความเห็นต่อสภาพ ปัจจุบันในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ระดับความเห็นน้อยที่สุด หรืออยู่ในระดับต่ำสุด

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความเห็นต่อสภาพ ปัจจุบันใน การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ระดับความเห็นน้อย ซึ่งยังถือว่าจัดอยู่ในระดับต่ำอยู่นั่นเอง

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความเห็นต่อสภาพ ปัจจุบันในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ระดับความเห็นปานกลาง ซึ่งอยู่ในระหว่างต่ำสุดกับสูงสุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความเห็นต่อ สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับสูงมาก

^๓บุญชม ศรีสะอาด,การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๙๙-๑๐๐.

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ของบริษัท จอย แอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับสูงมากที่สุด

๓.๘ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ

- สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ใช้คือ ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน ๑๕๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = ๑๕๐)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๖๐	๔๐.๐๐
หญิง	๙๐	๖๐.๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓	๒.๐๐
๒๐-๓๐ ปี	๙๐	๖๐.๐๐
๓๑-๔๐ ปี	๓๗	๒๔.๗๐

๔๑-๕๐ ปี	๑๕	๑๐.๐๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๕	๓.๓๐
๓. การศึกษา		
ประถมศึกษา	๑๗๓	๔๖.๔๐
มัธยมศึกษา	๑๖๕	๔๔.๒๐
ปวช. ปวส.	๓๕	๙.๔๐
ปริญญาตรี	๘๗	๕๘.๐๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๑	๗.๓๐
อื่นๆ	๔	๒.๗๐
๔. อาชีพ		
รับราชการ	๒	๑.๓๐
บริษัทพนักงานเอกชน	๘๕	๕๖.๗๐
ธุรกิจส่วนตัว	๑๐	๖.๗๐
รัฐวิสาหกิจ	๔	๒.๗๐
ธุรกิจขายตรงค้าขายอื่นๆ	๕	๒.๗๐
แม่บ้าน	๘	๕.๓๐
นักเรียน/นักศึกษา	๑๕	๑๐.๐๐
อื่นๆ	๒๒	๑๔.๗๐
๕. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓๒	๒๑.๓๐
๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท	๖๑	๔๐.๗๐
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๙	๑๙.๓๐
๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท	๘	๕.๓๐
๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท	๙	๖.๐๐
๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท	๗	๔.๗๐
๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท	๒	๑.๓๐
๔๐,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท	๒	๑.๓๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ และเป็นชาย จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๐ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ อายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๐ และสุดท้ายมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐๐ รองลงมา คือ มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ ระดับ ปวช.ปวส. จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๐ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๐ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ และสุดท้ายมีการศึกษาอื่นๆ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพบริษัทพนักงานเอกชน จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๐ รองลงมา คือ มีอาชีพอื่นๆ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๐ เป็นนักเรียน/นักศึกษา จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ มีธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๐ เป็นแม่บ้าน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐ มีธุรกิจขายตรงค่ายอื่นๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐ มีรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐ และสุดท้ายรับราชการ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๐ รองลงมา คือ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๐ ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐ ระหว่าง ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ ระหว่าง ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐ ระหว่าง ๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ ระหว่าง ๔๐,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓ และสุดท้ายมีรายได้ระหว่าง ๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม

(n = ๑๕๐)

ด้าน	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	ระดับการบริหารจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ด้านเมตตา	๓.๕๙	๐.๕๓๔	มาก
๒	ด้านกรุณา	๓.๕๖	๐.๕๓๗	มาก
๓	ด้านมูทิตา	๓.๖๕	๐.๕๓๙	มาก
๔	ด้านอุเบกขา	๓.๕๔	๐.๕๙๓	มาก
โดยภาพรวม		๓.๕๘	๐.๕๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๘$, S.D. = ๐.๕๕๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านมูทิตา ($\bar{X} = ๓.๖๕$, S.D. = ๐.๕๓๙) รองลงมาคือ ด้านเมตตา ($\bar{X} = ๓.๕๙$, S.D. = ๐.๕๓๔) ด้านกรุณา ($\bar{X} = ๓.๕๖$, S.D. = ๐.๕๓๗) และสุดท้ายคือ ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = ๓.๕๔$, S.D. = ๐.๕๙๓)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา

(n = ๑๕๐)

ข้อ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา	ระดับการบริหารจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารได้วางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรบริษัท	๓.๗๙	๐.๖๘๘	มาก
๒	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อภารกิจกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อโยชน์	๓.๖๗	๐.๗๒๘	มาก
๓	ผู้บริหารเอื้อประโยชน์ให้สมาชิก ใช้เทคโนโลยีเป็น เครื่องมือช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๗๐	๐.๗๗๕	มาก
๔	บริษัทสำรวจความต้องการของพนักงานในการ พัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง	๓.๔๓	๐.๗๐๙	ปานกลาง
๕	ผู้บริหารได้จัดทำข้อมูลประวัติสมาชิกที่จะใช้ ประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร ทุกฝ่าย	๓.๕๑	๐.๗๔๘	มาก
๖	บริษัทได้มีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ	๓.๕๑	๐.๗๓๐	มาก
๗	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหาร การวางแผน ผู้บริหารสามารถใช้ความอดทนในการบริหารงาน ให้สำเร็จลุล่วง	๓.๕๓	๐.๗๐๒	มาก
รวม		๓.๕๙	๐.๕๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๙ , S.D. = ๐.๕๓๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ๔) บริษัท

สำรวจความต้องการของพนักงานในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.709)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกฎนา

(n = 150)

ข้อ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกฎนา	ระดับการบริหารจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	บริษัทได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน	๓.๖๔	๐.๖๙๘	มาก
๒	ผู้บริหารมีงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรในบริษัท	๓.๕๖	๐.๗๐๐	มาก
๓	ผู้บริหารในบริษัทได้บริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ	๓.๖๑	๐.๖๓๓	มาก
๔	บริษัทได้จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	๓.๕๐	๐.๗๑๒	มาก
๕	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบริษัท	๓.๕๔	๐.๗๙๑	มาก
๖	บริษัทจัดให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม	๓.๕๖	๐.๖๘๐	มาก
๗	ผู้บริหารได้มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย	๓.๕๓	๐.๘๐๘	มาก
รวม		๓.๕๖	๐.๕๓๗	มาก

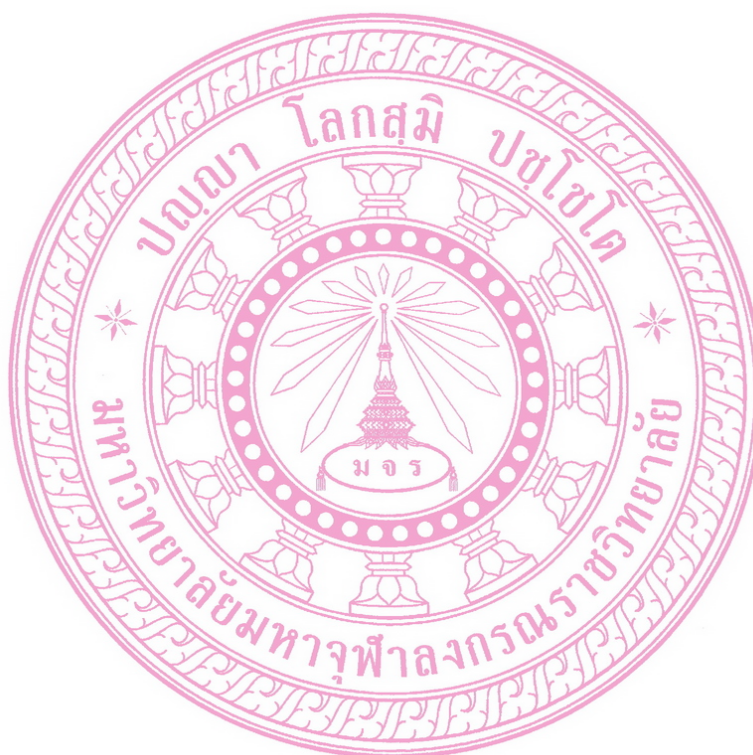
จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.537) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมุทิตา

(n = 150)

ข้อ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมุทิตา	ระดับการบริหารจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารได้ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๓.๘๘	๐.๓๕๙	มาก
๒	ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการ พัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกๆระดับด้วย ความยินดี	๓.๔๙	๐.๓๙๒	ปานกลาง
๓	ทางบริษัทยินดีที่บุคลากรมาใช้บริการ ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาอำนวยความสะดวก ในองค์กร	๓.๖๕	๐.๓๓๔	มาก
๔	บริษัทมีความยินดีในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ เจ้าหน้าที่และบุคลากร	๓.๖๑	๐.๓๘๔	มาก
๕	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาการ บริหารงานบุคลากรอย่างสร้างสรรค์	๓.๖๗	๐.๓๑๑	มาก
๖	บริษัทได้พิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากร มีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ งานอย่างเป็นธรรม	๓.๖๗	๐.๓๓๐	มาก
๗	ทางบริษัทได้จัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่และ บุคลากรมีผลงานดี ให้ได้รับผลประโยชน์ด้วยความ เป็นธรรม	๓.๖๗	๐.๘๘๖	มาก
รวม		๓.๖๕	๐.๕๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมูทิตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.539) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ๒ ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกๆระดับด้วยความยินดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.792)



ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา

(n = ๑๕๐)

ข้อ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา	ระดับการบริหารจัดการ		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมพนักงานให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป	๓.๕๕	๐.๗๙๐	มาก
๒	ผู้บริหารได้วางนโยบายเพื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากรให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม	๓.๕๕	๐.๗๑๙	ปานกลาง
๓	ผู้บริหารได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓.๕๓	๐.๗๑๑	มาก
๔	ทางบริษัทได้แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็นธรรม	๓.๕๗	๐.๘๕๔	ปานกลาง
๕	ผู้บริหารได้วางนโยบายให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม	๓.๕๗	๐.๗๐๘	มาก
๖	ทางบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน	๓.๕๒	๐.๗๙๒	มาก
๗	ผู้บริหารไม่มีอคติที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓.๔๕	๐.๗๙๙	ปานกลาง
รวม		๓.๕๔	๐.๕๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.539) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ๗ ผู้บริหารไม่มีอคติที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.799)

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ สมาชิกที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ

(n = ๑๕๐)

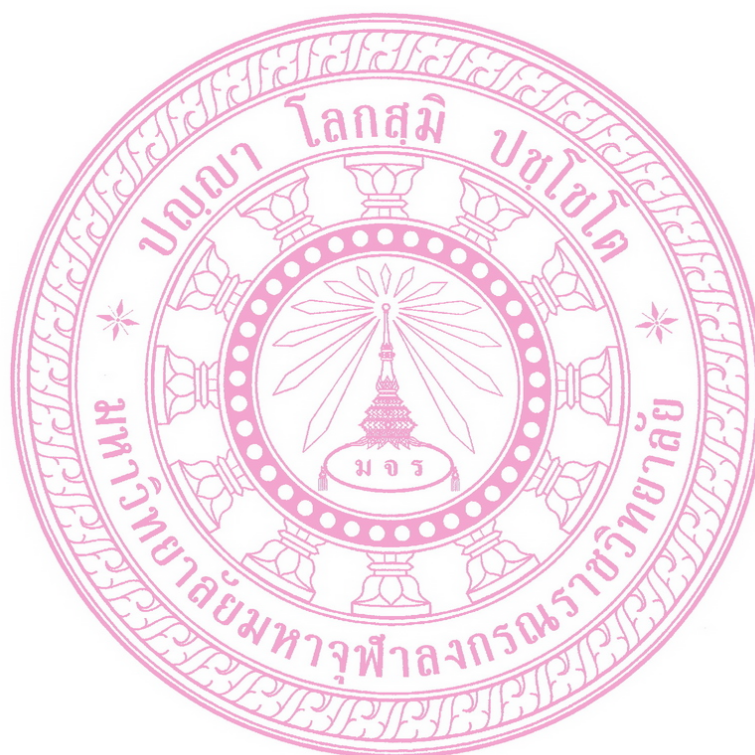
การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๖๐ คน)		หญิง (๙๐ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๕๐	๐.๓๗๙	๓.๖๖	๐.๖๑๐	-๒.๐๒๓	.๐๔๕**
ด้านกรุณา	๓.๔๓	๐.๔๑๔	๓.๖๕	๐.๕๙๐	-๒.๖๒๑	.๐๑๐*
ด้านมุทิตา	๓.๕๗	๐.๔๐๒	๓.๗๐	๐.๖๑๑	-๑.๕๘๔	.๑๑๕
ด้านอุเบกขา	๓.๓๘	๐.๔๗๘	๓.๖๔	๐.๖๔๐	-๒.๙๐๐	.๐๐๔*
รวม	๓.๔๗	๐.๓๕๐	๓.๖๖	๐.๕๖๗	-๒.๕๘๗	.๐๑๑**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า สมาชิกที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ตามลำดับ ส่วนด้านมุทิตาไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ ๒ สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

(n = ๑๕๐)

การบริหารจัดการการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหม วิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	อายุ										F	Sig.
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี		๒๐-๓๐ ปี		๓๑-๔๐ ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๕๗	๐.๓๗๘	๓.๕๘	๐.๕๖๖	๓.๖๒	๐.๕๔๗	๓.๕๖	๐.๓๕๒	๓.๖๙	๐.๕๓๘	๐.๐๘๕	.๙๘๗
ด้านกรุณา	๓.๓๘	๐.๔๓๖	๓.๕๓	๐.๕๓๗	๓.๖๖	๐.๕๗๑	๓.๕๙	๐.๔๙๔	๓.๕๖	๐.๕๔๘	๐.๕๒๕	.๗๑๘
ด้านมุทิตา	๓.๘๖	๐.๖๕๕	๓.๖๒	๐.๕๕๒	๓.๖๕	๐.๕๔๕	๓.๖๗	๐.๔๒๑	๓.๘๙	๐.๖๕๐	๐.๔๐๖	.๘๐๔
ด้านอุเบกขา	๓.๕๒	๐.๒๑๘	๓.๕๐	๐.๖๔๐	๓.๖๑	๐.๕๕๔	๓.๕๘	๐.๕๒๘	๓.๕๔	๐.๕๙๓	๐.๒๘๒	.๘๘๙
รวม	๓.๕๘	๐.๒๖๓	๓.๕๖	๐.๕๓๒	๓.๖๔	๐.๕๑๓	๓.๖๐	๐.๓๕๖	๓.๖๔	๐.๓๒๓	๐.๑๘๔	.๙๕๖

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ สมาชิกที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามการศึกษา

(n = ๑๕๐)

การบริหาร จัดการ	การศึกษา												F	Sig.
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา		ปวช.ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		อื่นๆ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๒๐	๐.๒๓๑	๓.๓๙	๐.๓๙๑	๓.๔๗	๐.๓๘๐	๓.๖๙	๐.๕๖๗	๓.๘๒	๐.๖๕๕	๓.๑๔	๐.๑๖๕	๓.๓๓๖	.๐๐๗*
ด้านกรุณา	๓.๓๑	๐.๔๕๕	๓.๔๑	๐.๓๕๑	๓.๓๘	๐.๓๘๐	๓.๖๔	๐.๕๗๑	๓.๘๔	๐.๗๑๐	๓.๒๙	๐.๑๖๕	๒.๔๒๙	.๐๓๘**
ด้านมุทิตา	๓.๓๙	๐.๑๓๖	๓.๕๓	๐.๓๓๒	๓.๖๗	๐.๓๗๗	๓.๖๘	๐.๖๑๓	๓.๘๗	๐.๖๓๔	๓.๒๙	๐.๑๑๗	๑.๓๔๓	.๒๕๐
ด้านอุเบกขา	๓.๒๗	๐.๓๔๔	๓.๓๖	๐.๓๐๕	๓.๕๐	๐.๓๘๑	๓.๕๘	๐.๖๗๖	๓.๘๑	๐.๗๒๔	๓.๒๙	๐.๒๐๒	๑.๔๐๔	.๒๒๖
รวม	๓.๒๙	๐.๒๓๐	๓.๔๒	๐.๒๘๘	๓.๕๑	๐.๓๑๒	๓.๖๕	๐.๕๕๔	๓.๘๓	๐.๖๔๗	๓.๒๕	๐.๑๑๓	๒.๓๒๒	.๐๔๖**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า สมาชิกที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านเมตตาและด้านกรุณา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ สมาชิกมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ด้านเมตตา และด้านกรุณา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐-๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยรวม จำแนกตามการศึกษา

(n = ๑๕๐)

การศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่นๆ
		๓.๒๙	๓.๔๒	๓.๕๑	๓.๖๕	๓.๘๓	๓.๒๕
ประถมศึกษา	๓.๒๙	-	-๐.๑๓๓	-๐.๒๑๕	-๐.๓๕๙	-๐.๕๔๕*	๐.๐๔๑
มัธยมศึกษา	๓.๔๒	-	-	-๐.๐๘๒	-๐.๒๒๖	-๐.๔๑๑*	๐.๑๗๓
ปวช.ปวส.	๓.๕๑	-	-	-	-๐.๑๔๔	-๐.๓๒๙	๐.๒๕๕
ปริญญาตรี	๓.๖๕	-	-	-	-	-๐.๑๘๕	๐.๓๙๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๓	-	-	-	-	-	๐.๕๘๕*
อื่นๆ	๓.๒๕	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า สมาชิกที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม น้อยกว่า สมาชิกที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และสมาชิกที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม มากกว่าสมาชิกที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านเมตตา จำแนกตามการศึกษา

(n = ๑๕๐)

การศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่นๆ
		๓.๒๐	๓.๓๙	๓.๔๗	๓.๖๙	๓.๘๒	๓.๑๔
ประถมศึกษา	๓.๒๐	-	-๐.๑๙๐	-๐.๒๖๗	-๐.๔๘๙*	-๐.๖๑๔*	๐.๐๖๑
มัธยมศึกษา	๓.๓๙	-	-	-๐.๐๗๗	-๐.๒๙๘*	-๐.๔๒๔*	๐.๒๕๒
ปวช.ปวส.	๓.๔๗	-	-	-	-๐.๒๒๒	-๐.๓๔๗	๐.๓๒๙
ปริญญาตรี	๓.๖๙	-	-	-	-	-๐.๑๒๕	๐.๕๕๐*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๒	-	-	-	-	-	๐.๖๗๕*
อื่นๆ	๓.๑๔	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า สมาชิกที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา น้อยกว่า สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และสมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา มากกว่า สมาชิกที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านกรุณา จำแนกตามการศึกษา

(n = ๑๕๐)

การศึกษา	$\bar{X}$	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปวช.ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	อื่นๆ
		๓.๓๑	๓.๔๑	๓.๓๘	๓.๖๔	๓.๘๔	๓.๒๙
ประถมศึกษา	๓.๓๑	-	-๐.๑๐๒	-๐.๐๓๒	-๐.๓๓๔	-๐.๕๓๘*	๐.๐๒๐
มัธยมศึกษา	๓.๔๑	-	-	๐.๐๓๐	-๐.๒๓๒	-๐.๔๓๖*	๐.๑๒๒
ปวช.ปวส.	๓.๓๘	-	-	-	-๐.๒๖๒*	-๐.๔๖๖*	๐.๐๙๓
ปริญญาตรี	๓.๖๔	-	-	-	-	-๐.๒๐๔	๐.๓๕๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๔	-	-	-	-	-	๐.๕๕๘
อื่นๆ	๓.๒๙	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า สมาชิกที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ ปวช. ปวส. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา น้อยกว่า สมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ สมาชิกที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามอาชีพ

(n = ๑๕๐)

การบริหาร จัดการ	อาชีพ																F	Sig.
	รับราชการ		บริษัทพนักงาน เอกชน		ธุรกิจส่วนตัว		รัฐวิสาหกิจ		ธุรกิจขายตรง ค่ายอื่นๆ		แม่บ้าน		นักเรียน/ นักศึกษา		อื่นๆ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๑๔	๐.๐๐๐	๓.๑๖	๐.๔๗๙	๓.๓๖	๐.๒๓๖	๒.๘๖	๐.๗๐๐	๓.๕๔	๐.๗๔๑	๓.๕๕	๐.๒๖๙	๓.๓๗	๐.๓๔๙	๓.๙๗	๐.๗๐๑	๔.๐๗๕	.๐๐๐*
ด้านกรุณา	๓.๓๖	๐.๑๐๑	๓.๕๕	๐.๔๙๗	๓.๕๐	๐.๓๐๓	๒.๙๖	๐.๒๙๕	๓.๓๖	๐.๗๑๔	๓.๖๔	๐.๖๒๕	๓.๓๐	๐.๓๑๙	๓.๙๔	๐.๖๗๔	๓.๒๕๓	.๐๐๓*
ด้านมุทิตา	๓.๗๑	๐.๘๐๘	๓.๖๕	๐.๔๗๒	๓.๕๐	๐.๑๕๔	๓.๑๔	๐.๓๓๐	๔.๐๐	๐.๗๑๐	๓.๕๒	๐.๕๔๕	๓.๕๓	๐.๒๗๘	๓.๘๔	๐.๘๖๘	๑.๔๖๘	.๑๘๓
ด้านอุเบกขา	๓.๓๖	๐.๓๐๓	๓.๕๖	๐.๕๘๘	๓.๔๙	๐.๓๗๖	๒.๙๖	๐.๔๘๖	๓.๒๑	๐.๓๔๐	๓.๔๘	๐.๓๔๙	๓.๓๑	๐.๓๐๖	๓.๘๐	๐.๘๓๗	๑.๗๔๓	.๑๐๔
รวม	๓.๓๙	๐.๒๕๓	๓.๖๐	๐.๔๕๑	๓.๔๖	๐.๒๓๖	๒.๙๘	๐.๔๔๘	๓.๕๓	๐.๔๖๒	๓.๕๕	๐.๓๙๑	๓.๓๘	๐.๒๖๖	๓.๘๙	๐.๗๕๒	๒.๗๐๘	.๐๑๒**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า สมาชิกที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านเมตตาและด้านกรุณา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนด้านอื่นๆ สมาชิกมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ด้านเมตตา และด้านกรุณา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔-๔.๑

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยรวม จำแนกตามอาชีพ

(n = ๑๕๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	รับราชการ	บริษัทพนักงานเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว	รัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจขายตรง ค่ายอื่นๆ	แม่บ้าน	นักเรียน/ นักศึกษา	อื่นๆ
		๓.๓๙	๓.๖๐	๓.๔๖	๒.๙๘	๓.๕๓	๓.๕๕	๓.๓๘	๓.๘๙
รับราชการ	๓.๓๙	-	-๐.๒๐๓	-๐.๐๖๘	๐.๕๑๑	-๐.๑๓๔	-๐.๑๕๖	๐.๐๑๒	-๐.๕๙๗
บริษัทพนักงานเอกชน	๓.๖๐	-	-	๐.๑๓๕	๐.๖๑๓*	๐.๐๖๙	๐.๐๔๖	๐.๒๑๔	-๐.๒๙๔*
ธุรกิจส่วนตัว	๓.๔๖	-	-	-	๐.๕๓๙	-๐.๐๖๖	-๐.๐๘๘	๐.๐๘๐	-๐.๕๒๙*
รัฐวิสาหกิจ	๒.๙๘	-	-	-	-	-๐.๕๔๕	-๐.๕๖๗	-๐.๓๙๙	-๐.๙๐๗*
ธุรกิจขายตรงค่ายอื่นๆ	๓.๕๓	-	-	-	-	-	-๐.๐๒๒	๐.๑๔๖	-๐.๓๖๓
แม่บ้าน	๓.๕๕	-	-	-	-	-	-	๐.๑๖๘	-๐.๓๔๑
นักเรียน/นักศึกษา	๓.๓๘	-	-	-	-	-	-	-	-๐.๕๐๙*
อื่นๆ	๓.๘๙	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า สมาชิกที่มีอาชีพบริษัทพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม มากกว่า สมาชิกที่มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ และสมาชิกที่มีอาชีพบริษัทพนักงานเอกชน ธุรกิจส่วนตัว

รัฐวิสาหกิจ และนักเรียนนักศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม น้อยกว่า สมาชิกที่มีอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านเมตตา จำแนกตามอาชีพ

(n = ๑๕๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	รับราชการ	บริษัทพนักงานเอกชน	ธุรกิจส่วนตัว	รัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจขายตรง ค่ายอื่นๆ	แม่บ้าน	นักเรียน/ นักศึกษา	อื่นๆ
		๓.๓๙	๓.๖๐	๓.๔๖	๒.๙๘	๓.๕๓	๓.๕๕	๓.๓๘	๓.๘๙
รับราชการ	๓.๓๙	-	-๐.๔๗๑	-๐.๒๑๔	๐.๒๘๖	-๐.๓๙๓	-๐.๔๑๑	-๐.๒๒๙	-๐.๘๓๑*
บริษัทพนักงานเอกชน	๓.๖๐	-	-	๐.๒๕๖	๐.๓๕๖*	๐.๐๓๘	๐.๐๖๐	๐.๒๔๒	-๐.๓๖๑*
ธุรกิจส่วนตัว	๓.๔๖	-	-	-	๐.๕๐๐	-๐.๑๗๙	-๐.๑๙๖	-๐.๐๑๔	-๐.๖๑๗*
รัฐวิสาหกิจ	๒.๙๘	-	-	-	-	-๐.๖๗๙	-๐.๖๙๖*	-๐.๕๑๔	-๑.๑๑๗*
ธุรกิจขายตรงค่ายอื่นๆ	๓.๕๓	-	-	-	-	-	-๐.๐๑๘	๐.๑๖๔	-๐.๔๓๘
แม่บ้าน	๓.๕๕	-	-	-	-	-	-	๐.๑๘๒	-๐.๔๒๐*
นักเรียน/นักศึกษา	๓.๓๘	-	-	-	-	-	-	-	-๐.๖๐๓*
อื่นๆ	๓.๘๙	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า สมาชิกที่มีอาชีพบริษัทพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา มากกว่า สมาชิกที่มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ สมาชิกที่มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา น้อยกว่า สมาชิกที่มีอาชีพแม่บ้าน และสมาชิกที่มีอาชีพรับราชการ บริษัทพนักงานเอกชน ธุรกิจส่วนตัว รัฐวิสาหกิจ แม่บ้าน และนักเรียน/นักศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา น้อยกว่า สมาชิกที่มีอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านกรุณา จำแนกตามอาชีพ

(n = ๑๕๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	รับราชการ	บริษัทพนักงาน เอกชน	ธุรกิจส่วนตัว	รัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจขายตรง ค่ายอื่นๆ	แม่บ้าน	นักเรียน/ นักศึกษา	อื่นๆ
		๓.๓๖	๓.๕๕	๓.๕๐	๒.๙๖	๓.๓๖	๓.๖๔	๓.๓๐	๓.๙๔
รับราชการ	๓.๓๖	-	-๐.๑๙๖	-๐.๑๔๓	๐.๓๙๓	๐.๐๐๐	-๐.๒๘๖	๐.๐๕๐	-๐.๕๘๔
บริษัทพนักงานเอกชน	๓.๕๕	-	-	๐.๐๕๓	๐.๕๘๙*	๐.๑๙๖	-๐.๐๙๐	๐.๒๔๘	-๐.๓๘๙*
ธุรกิจส่วนตัว	๓.๕๐	-	-	-	๐.๕๓๖	๐.๑๔๓	-๐.๑๔๓	๐.๑๙๕	-๐.๔๔๒*
รัฐวิสาหกิจ	๒.๙๖	-	-	-	-	-๐.๓๙๓	-๐.๖๗๙*	-๐.๓๔๐	-๐.๙๗๗*
ธุรกิจขายตรงค่ายอื่นๆ	๓.๓๖	-	-	-	-	-	-๐.๒๘๖	๐.๐๕๒	-๐.๕๘๔*
แม่บ้าน	๓.๖๔	-	-	-	-	-	-	๐.๓๓๘	-๐.๒๙๙
นักเรียน/นักศึกษา	๓.๓๐	-	-	-	-	-	-	-	-๐.๖๓๗*
อื่นๆ	๓.๙๔	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า สมาชิกที่มีอาชีพบริษัทพนักงานเอกชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา มากกว่า สมาชิกที่มีอาชีพรัฐวิสาหกิจ และสมาชิกที่มีอาชีพบริษัทพนักงานเอกชน ธุรกิจส่วนตัว รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจขายตรงค่ายอื่นๆ และนักเรียน/นักศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา น้อยกว่า สมาชิกที่มีอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



สมมติฐานที่ ๕ สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอย แอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๑๕๐)

การบริหาร จัดการ	รายได้ต่อเดือน																F	Sig.
	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท		๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท		๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท		๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท		๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท		๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท		๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท		๔๐,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๓๕	๐.๓๖๘	๓.๖๕	๐.๕๘๓	๓.๖๖	๐.๔๕๔	๓.๕๖	๐.๗๕๑	๓.๔๑	๐.๑๕๓	๓.๔๑	๐.๑๕๓	๔.๑๔	๐.๖๐๖	๓.๕๗	๐.๐๐๐	๒.๕๓๑	.๐๑๗*
ด้านกรุณา	๓.๒๙	๐.๓๓๑	๓.๖๕	๐.๖๒๕	๓.๕๕	๐.๔๒๕	๓.๖๓	๐.๕๖๖	๔.๐๐	๐.๖๑๐	๓.๕๑	๐.๓๗๗	๓.๓๖	๐.๕๐๕	๓.๕๗	๐.๐๐๐	๒.๕๖๐	.๐๑๖*
ด้านมุทิตา	๓.๕๕	๐.๓๗๕	๓.๖๕	๐.๖๔๒	๓.๕๘	๐.๔๐๑	๓.๖๘	๐.๕๓๓	๔.๐๖	๐.๖๒๗	๓.๕๙	๐.๓๔๔	๔.๓๖	๐.๙๐๙	๓.๕๗	๐.๐๐๐	๑.๕๒๘	.๑๖๒
ด้านอุเบกขา	๓.๒๙	๐.๒๖๘	๓.๕๘	๐.๗๑๐	๓.๕๑	๐.๕๔๓	๓.๕๗	๐.๖๔๘	๔.๐๐	๐.๖๙๓	๓.๕๙	๐.๒๕๓	๓.๗๑	๐.๐๐๐	๔.๐๐	๐.๐๐๐	๑.๙๑๒	.๐๗๒
รวม	๓.๓๗	๐.๒๖๒	๓.๖๓	๐.๕๙๔	๓.๕๗	๐.๔๐๐	๓.๕๘	๐.๖๐๙	๔.๐๒	๐.๖๑๗	๓.๕๓	๐.๑๙๐	๓.๘๙	๐.๒๕๓	๓.๖๘	๐.๐๐๐	๒.๑๒๙	.๐๔๔*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านเมตตาและด้านกรุณา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ สมาชิกมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม ด้านเมตตา และด้านกรุณา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘-๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๑๕๐)

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑- ๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑- ๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๑- ๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๑- ๔๕,๐๐๐
		๓.๓๗	๓.๖๓	๓.๕๗	๓.๕๘	๔.๐๒	๓.๕๓	๓.๘๙	๓.๖๘
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๓๗	-	-๐.๒๖๓*	-๐.๒๐๔	-๐.๒๑๕	-๐.๖๔๖*	-๐.๑๕๖	-๐.๕๒๓	-๐.๓๐๙
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๓.๖๓	-	-	๐.๐๕๙	๐.๐๔๘	-๐.๓๘๓*	๐.๑๐๗	-๐.๒๖๐	-๐.๐๔๖
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๕๗	-	-	-	-๐.๐๑๑	-๐.๔๔๒*	๐.๐๔๘	-๐.๓๑๙	-๐.๑๐๕
๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐	๓.๕๘	-	-	-	-	-๐.๕๓๖*	๐.๐๕๖	-๐.๖๗๙	-๐.๑๐๗
๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๐๒	-	-	-	-	-	๐.๕๙๒*	๐.๑๔๓	๐.๔๒๙
๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐	๓.๕๓	-	-	-	-	-	-	-๐.๗๓๕	-๐.๑๖๓
๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐	๓.๘๙	-	-	-	-	-	-	-	๐.๕๗๑
๔๐,๐๐๑-๔๕,๐๐๐	๓.๖๘	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม น้อยกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม น้อยกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และสมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยรวม น้อยกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

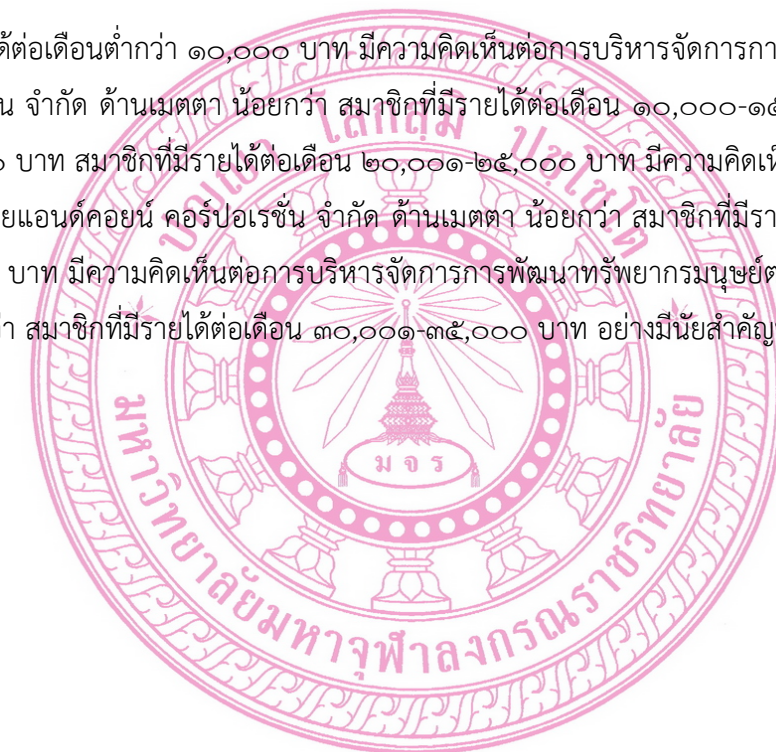
ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านเมตตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๑๕๐)

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑- ๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑- ๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๑- ๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๑- ๔๕,๐๐๐
		๓.๓๕	๓.๖๕	๓.๖๖	๓.๔๖	๓.๔๑	๓.๔๑	๔.๑๔	๓.๕๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๓๕	-	-๐.๓๐๓*	-๐.๓๑๒*	-๐.๑๑๖	-๐.๖๕๒*	-๐.๐๖๐	-๐.๗๙๕*	-๐.๒๒๓
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๓.๖๕	-	-	-๐.๐๐๙	๐.๑๘๗	-๐.๓๔๙	๐.๒๔๓	-๐.๔๙๒	๐.๐๘๐
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๖๖	-	-	-	๐.๑๙๖	-๐.๓๔๐	๐.๒๕๒	-๐.๔๘๓	๐.๐๘๙
๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐	๓.๔๖	-	-	-	-	-๐.๕๓๖*	๐.๐๕๖	-๐.๖๗๙	-๐.๑๐๗
๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๓.๔๑	-	-	-	-	-	๐.๕๙๒*	-๐.๑๔๓	๐.๔๒๙
๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐	๓.๔๑	-	-	-	-	-	-	-๐.๗๓๕	-๐.๑๖๓
๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐	๔.๑๔	-	-	-	-	-	-	-	๐.๕๗๑
๔๐,๐๐๑-๔๕,๐๐๐	๓.๕๗	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา น้อยกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท, ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และ ๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา น้อยกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และสมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา มากกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามความคิดเห็นของสมาชิกต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านกรุณา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = ๑๕๐)

รายได้ต่อเดือน (บาท)	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐- ๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๑- ๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๑- ๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๑- ๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๑- ๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๑- ๔๕,๐๐๐
		๓.๒๙	๓.๖๕	๓.๕๕	๓.๖๓	๔.๐๐	๓.๕๑	๓.๓๖	๓.๕๗
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐	๓.๒๙	-	-๐.๓๖๘*	-๐.๒๖๖*	-๐.๓๓๙	-๐.๗๑๔*	-๐.๒๒๔	-๐.๐๗๑	-๐.๒๘๖
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐	๓.๖๕	-	-	๐.๑๐๒	๐.๐๒๘	-๐.๓๔๙	๐.๑๔๓	๐.๒๙๖	๐.๐๘๒
๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๓.๕๕	-	-	-	-๐.๐๗๓	-๐.๔๔๘*	๐.๐๔๒	๐.๑๙๕	-๐.๐๒๐
๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐	๓.๖๓	-	-	-	-	-๐.๓๗๕	๐.๑๑๕	๐.๒๖๘	๐.๐๕๔
๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐	๔.๐๐	-	-	-	-	-	๐.๔๙๐	๐.๖๔๓	๐.๔๒๙
๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐	๓.๕๑	-	-	-	-	-	-	๐.๑๕๓	-๐.๐๖๑
๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐	๓.๓๖	-	-	-	-	-	-	-	-๐.๒๑๔
๔๐,๐๐๑-๔๕,๐๐๐	๓.๕๗	-	-	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา น้อยกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท และสมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา น้อยกว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท

ตารางที่ ๔.๒๑ สรุปโดยภาพรวมการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าทดสอบ	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	เพศ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	t - test	๐.๐๑๑	✓	
๒	อายุ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F - test	๐.๙๕๖		✓
๓	การศึกษา	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F - test	๐.๐๕๖	✓	
๔	อาชีพ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F - test	๐.๐๑๒	✓	
๕	รายได้ต่อเดือน	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F - test	๐.๐๔๔	✓	

จากตารางที่ ๔.๒๑ สรุปได้ว่า สมาชิกที่มีเพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนสมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง ดังนี้

๔.๔.๑ ด้านเมตตา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในด้านเมตตา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒ ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ
๑. แผนพัฒนาสมาชิกไม่มีความชัดเจน	๑. ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรบริษัท
๒. การเปิดโอกาสในการสร้างการมีส่วนร่วมน้อย	๒. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อโยชน์
๓. เทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อการทำงาน	๓. ผู้บริหารเอื้อประโยชน์ให้สมาชิก ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาพนักงานโดยรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว	๔. บริษัทควรสำรวจความต้องการของพนักงานในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๕. ความมอดิตต่อพนักงานบางคน	๕. บริษัทควรมีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ

๔.๔.๒ ด้านกรุณา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในด้านกรุณา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓ ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ
๑. แรงจูงใจในการทำงานน้อย	๑. บริษัทควรส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน
๒. ขวัญและกำลังใจน้อย	๒. ผู้บริหารควรมีงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรในบริษัท
๓. การมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย	๓. ผู้บริหารควรบริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ
๔. ใช้คนไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๔. บริษัทควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ
๕. การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นน้อย	๕. ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย

๔.๔.๓ ด้านมูทิตา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในด้านมูทิตา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๔ ตารางที่ ๔.๒๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมูทิตา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ
๑. ขาดการยกย่องชมเชยผู้ทำงานเก่ง	๑. ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
๒. งบประมาณไม่เท่าเทียมกันในแต่ละฝ่าย	๒. ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกๆระดับด้วยความยินดี
๓. การมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย	๓. ผู้บริหารควรบริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ
๔. การให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีปัญหา	๔. บริษัทควรมีความยินดีในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากร
๕. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพน้อย	๕. บริษัทควรมีการพิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม

๔.๔.๔ ด้านอุเบกขา

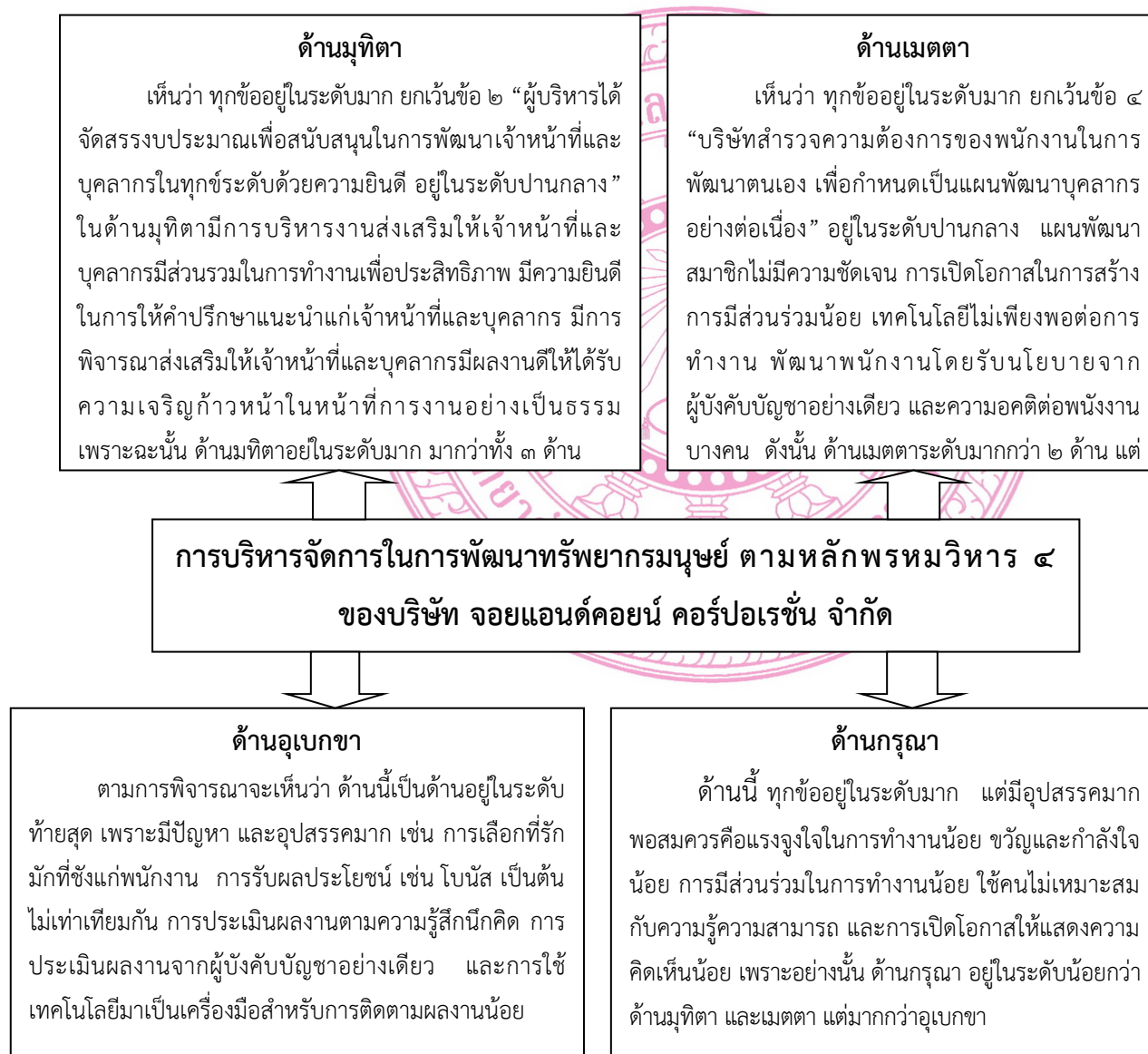
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในด้านอุเบกขา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๒๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ
๑. การเลือกที่รักมักที่ชังแก่พนักงาน	๑. ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมพนักงานให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป
๒. การรับผลประโยชน์ เช่น โบนัส เป็นต้น ไม่เท่าเทียมกัน	๒. ผู้บริหารควรมีการวางนโยบายเพื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม
๓. การประเมินผลงานตามความรู้สึคนึกคิด	๓. ทางบริษัทควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็นธรรม
๔. การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว	๔. ทางบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน
๕. การใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำหรับการติดตามผลงานน้อย	๕. ผู้บริหารควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๕ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์ เหล่านี้ จะสามารถทำให้บริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีการพัฒนาดีขึ้น และมีผลประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แต่ละด้านแตกต่างกัน คือ ด้านมุทิตา รองลงมา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และสุดท้าย ด้านอุเบกขา โดยตรงดังแผนภูมิที่ ๓.๑



แผนภูมิที่ ๓.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน ๑๕๐ คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิด และปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F – test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ และเป็นชาย จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๐ อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ อายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๐ และสุดท้ายมีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๐๐ รองลงมา คือ มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๐ ระดับ ปวช.ปวส. จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๐ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๐ ระดับประถมศึกษา จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ และสุดท้ายมีการศึกษาอื่นๆ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐

อาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพบริษัทพนักงานเอกชน จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๐ รองลงมา คือ มีอาชีพอื่นๆ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๐ เป็นนักเรียน/นักศึกษา จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๐ มีธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๐ เป็นแม่บ้าน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐ มีธุรกิจขายตรงค่ายอื่นๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐ มีรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๐ และสุดท้ายรับราชการ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๐ รองลงมา คือ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๐ ระหว่าง ๑๕,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๐ ระหว่าง ๒๕,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๐ ระหว่าง ๒๐,๐๐๑-๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๐ ระหว่าง ๓๐,๐๐๑-๓๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ ระหว่าง ๔๐,๐๐๑-๔๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓ และสุดท้ายมีรายได้ระหว่าง ๓๕,๐๐๑-๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐

๕.๑.๒ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๕.๑.๒.๑ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม

การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๘$, $S.D. = ๐.๕๐๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านมูทิตา ($\bar{X} = ๓.๖๕$, $S.D. = ๐.๕๓๙$) รองลงมาคือ ด้านเมตตา

($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.534) ด้านกรุณา ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.537) และสุดท้ายคือ ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.533)

๕.๑.๒.๒ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา

การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.534) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ๔) บริษัทสำรวจความต้องการของพนักงานในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.504)

๕.๑.๒.๓ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา

การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.537) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

๕.๑.๒.๔ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมูทิตา

การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมูทิตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.534) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ๒ ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกๆระดับด้วยความยินดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.542)

๕.๑.๒.๕ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา

การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.534) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ ๗ ผู้บริหารไม่มีอคติที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.549)

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ ๕.๑ สรุปโดยภาพรวมการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าทดสอบ	ค่า Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑	เพศ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	t – test	๐.๐๑๑	✓	
๒	อายุ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F – test	๐.๙๕๖		✓
๓	การศึกษา	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F – test	๐.๐๔๖	✓	
๔	อาชีพ	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F – test	๐.๐๑๒	✓	
๕	รายได้ต่อเดือน	การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	F – test	๐.๐๔๔	✓	

จากตารางที่ ๕.๑ สรุปได้ว่า สมาชิกที่มีเพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนสมาชิกที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ผู้วิจัยสรุปข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียง ดังนี้

๕.๑.๔.๑ ด้านเมตตา

๑) ปัญหา อุปสรรค

แผนพัฒนาสมาชิกไม่มีความชัดเจน การเปิดโอกาสในการสร้างการมีส่วนร่วมน้อย เทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อการทำงาน พัฒนากิจการโดยรับนโยบายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว และความคาดหวังของพนักงานบางคน

๒) ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรบริษัท เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อการกิจกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ เอื้อประโยชน์ให้สมาชิก ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สำรวจความต้องการของพนักงานในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ

๕.๑.๔.๒ ด้านกรุณา

๑) ปัญหา อุปสรรค

แรงจูงใจในการทำงานน้อย ขวัญและกำลังใจน้อย การมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย ใช้คนไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นน้อย

๒) ข้อเสนอแนะ

บริษัทควรส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน มีงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรในบริษัท บริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน

เพื่อประสิทธิภาพ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ และมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย

๕.๑.๔.๓ ด้านมูทิตา

๑) ปัญหา อุปสรรค

ขาดการยกย่องชมเชยผู้ทำงานเก่ง งบประมาณไม่เท่าเทียมกันในแต่ละฝ่าย การมีส่วนร่วมในการทำงานน้อย การให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีปัญหา และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพน้อย

๒) ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกชั้นระดับด้วยความยินดี บริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ มีความยินดีในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากร มีการพิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม

๕.๑.๔.๔ ด้านอุเบกขา

๑) ปัญหา อุปสรรค

การเลือกที่รักมักที่ชังแก่พนักงาน การรับผลประโยชน์ เช่น โบนัส เป็นต้น ไม่เท่าเทียมกัน การประเมินผลงานตามความรู้สึกนึกคิด การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว และการใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือสำหรับการติดตามผลงานน้อย

๒) ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางในการส่งเสริมพนักงานให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป มีการวางนโยบายเพื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๒.๑ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๕.๒.๑.๑ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการ

บริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีการบริหารที่มีการนำหลักพรหมวิหารไปสู่การประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **วีริช วิรัชนิภาวรรณ** กล่าวว่ากระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสด์คอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริงงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)^๑

๕.๒.๑.๒ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารได้วางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยการประโยชน์ให้แก่บุคลากรบริษัทเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อภารกิจกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์เอื้อประโยชน์ให้สมาชิก ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพบริษัทสำรวจความต้องการของพนักงานในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผู้บริหารได้จัดทำข้อมูลประวัติสมาชิกที่จะใช้ประโยชน์ในการอำนวยการความสะดวกแก่บุคลากรทุกฝ่ายบริษัทได้มีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และเมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหาร การวางแผน ผู้บริหารสามารถใช้ความอดทนในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมยศ นาวิการ** ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการ^๒ ดังนี้

๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

^๑วีริช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : โพรเพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

^๒ สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

๒. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดหมาย

๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายใน และภายนอกองค์กรดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักร เครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่าถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษา หรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนกั้นบัวองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคม ภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญ ซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๔. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคน มิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญ และการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ

๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

๕.๒.๑.๓ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก แสดงว่า บริษัทได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน มีงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรในบริษัท บริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบริษัท จัดให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน^๓ กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการว่าเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ ๔ อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม รูปแบบของการบริหารดังกล่าวนี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นเมื่อประมาณปลายศตวรรษที่สิบเก้า

๕.๒.๑.๔ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารได้ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกซีกด้วยความยินดี ยินดีที่บุคลากรมาใช้บริการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาอำนวยความสะดวกในองค์กร มีความยินดีในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากร มีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ พิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม และจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดี ให้ได้รับผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด (David Schwartz) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ สำหรับด้านการบริหารที่เป็นศาสตร์ (Scientific Management) ถือว่าเป็นเรื่องของการใช้ความรู้ที่ได้รับการพิสูจน์และจัดระเบียบแล้ว ในการจัดการต่อกิจกรรมขององค์การอย่างมีแบบแผน เช่น ในเรื่องของการวิเคราะห์ วิธีการทางสถิติ การใช้เหตุผล ส่วนด้านการบริหารที่เป็นศิลป์ (Artistic Management) นั้น เป็นเรื่องของการใช้ความรู้สึก ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์ นับว่ามีความ

^๓ สมยศ นาวิกาน, รัช.ธุรกิจเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๔๐), หน้า ๓๓.

จำเป็นในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นอันมาก ซึ่งการเลือกใช้จะใช้ด้านใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็น และความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์”^๔

๕.๒.๑.๕ การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมพนักงานให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป วางนโยบายเพื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็นธรรม วางนโยบายให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน และไม่มียกเว้นที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาวเวิร์ด (Howard M. Carlisle) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การบริหารเป็นเรื่องของกระบวนการผสมผสานหรือการประสานงาน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสรุปความได้ ๕ ประการดังนี้

- ๑ การบริหารเป็นกระบวนการ
- ๒ การบริหารเป็นเรื่องขององค์การที่เกี่ยวข้องกับคน
- ๓ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการและมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
- ๔ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
- ๕ การบริหารทำให้มุ่งเน้นลงไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมาชิกที่มีเพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนสมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ

^๔ Schwartz, David, Introduction to Management: Principles Practice and Process, (New York: Hascourt Brace Jovanovich, 1980), P. 27.

^๕ Carlisle, Howard M, Management: Concepts and Situation, (Chicago: Science Research Associates, 1976), P. 126.

บริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒.๒.๑ เพศ

สมาชิกที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน แสดงว่าสมาชิกของบริษัททั้งชายและหญิงต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ที่แตกต่างกัน ฉะนั้น รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับปรุงแบบวิธีการให้เหมาะสมกับการบริหารงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สฤษฎพร อุทัยพันธุ์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า^๖ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนิน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕.๒.๒.๒ อายุ

สมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าสมาชิกของบริษัทที่มีอายุแตกต่างกันต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ที่สอดคล้องกัน ฉะนั้น รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้รูปแบบวิธีการให้เหมาะสมกับทุกอายุของพนักงานในการบริหารงานของบริษัทได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สฤษฎพร อุทัยพันธุ์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาน

^๖สฤษฎพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖), หน้า บทคัดย่อ.

ประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า^๗ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่นด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕.๒.๒.๓ การศึกษา

สมาชิกที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน แสดงว่าสมาชิกของบริษัทที่มีการศึกษาคนละระดับต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ที่แตกต่างกัน ฉะนั้น รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการปรับปรุงแบบการบริหารงานโดยใช้รูปแบบวิธีการให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละระดับการศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แอปเปิ้ล ลิวและเจฟฟี่ วอลล์ (Liu, & Wall) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศจีนผลการศึกษาพบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่กำลังเปลี่ยนนโยบายและกลยุทธ์การท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเนื่องจากทุนทางทรัพยากรบุคคลไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควรระหว่างที่มีการเปลี่ยนแปลงการรวมศูนย์ไปเป็นเศรษฐกิจ ที่เน้นการตลาด มีการจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนที่ได้มาตรฐานในด้านการให้บริการให้แก่องค์กรใหญ่ๆ โดยไม่ได้สนใจความต้องการของตลาดในประเทศ การขาดแรงงานคนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์เป็นสภาวะที่ไม่น่าพอใจของอุตสาหกรรมและคนท้องถิ่นเอง เพราะฝ่ายจัดการและพนักงานอาวุโสเป็นงานของคนต่างชาติส่วนงานที่ไม่มีทักษะและจ่ายค่าตอบแทนต่ำเป็นของคนท้องถิ่น การวางแผนพัฒนาคนจึงควรเป็นสิ่งที่ต้องสนใจของธุรกิจที่มีความร่วมมือกันและคุณภาพของคนที่เป็นที่ต้องการจ้างงานขององค์กรต่าง ๆ ประเทศจีนมีแรงงานมากมายที่ไม่มีทักษะการทำงานและผลผลิตในการทำงานต่ำมีความแตกต่างด้านแรงงานและโอกาสการจ้างงาน ภายใต้ทางเลือกที่จำกัด จึงทำให้มีการอพยพของคนงานจากงานปัจจุบันไปสู่การจ้างงานที่มีโอกาสได้ค่าตอบแทนสูง^๘

^๗ สัณชัยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖), หน้า บทคัดย่อ.

^๘ Liu, Abby, & wall, Geoffrey. (2504) Planning Tourism Employment : A developingCountry Perspective. Tourism Management, 27-1 February 2006, p 157-17. (อ้างอิง จากรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ชูติมา ต่อเจริญ และคณะ, โครงการ “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมในจังหวัดกระบี่ พังงา และภูเก็ต” ธันวาคม พ.ศ๒๕๔๙), หน้า ๔๒.

๕.๒.๒.๔ อาชีพ

สมาชิกที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน แสดงว่าสมาชิกของบริษัทที่มีอาชีพแตกต่างกันต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ที่แตกต่างกัน ฉะนั้น รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการปรับรูปแบบการบริหารงานโดยใช้รูปแบบวิธีการให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละระดับอาชีพที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไวญ์เน่ ศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานในการทนายถึงความสำเร็จในอาชีพในด้านการขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนทั้งสิ้น ๒๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ดังนี้ ทุนมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านความพึงพอใจในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และแรงจูงใจในด้านความปรารถนาที่จะต้องการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพด้านการขึ้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-member Exchange) นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพทั้ง ๓ ด้าน (การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในอาชีพ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๙

๕.๒.๒.๕ รายได้ต่อเดือน

สมาชิกที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด แตกต่างกัน แสดงว่า สมาชิกของบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ที่แตกต่างกัน ฉะนั้น รูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีการปรับรูปแบบการบริหารงานโดยใช้รูปแบบวิธีการให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละระดับรายได้ที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญชัยพร อุทัยพันธุ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นัก

^๙Wayne&Dewey,J.(1933).How We Think. New York : D.C.Heath and Company.

บริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า^{๑๐} นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกันได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่นด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๑.๑ ผู้บริหารควรมีการวางนโยบายเพื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

๕.๓.๑.๒ ผู้บริหารควรบริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ

๕.๓.๑.๓ บริษัทควรส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน

๕.๓.๑.๔ ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรบริษัท

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

๕.๓.๒.๑ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อภารกิจกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์

๕.๓.๒.๒ ผู้บริหารเอื้อประโยชน์ให้สมาชิก ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓.๒.๓ บริษัทควรส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน

๕.๓.๒.๔ บริษัทควรมีการพิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม

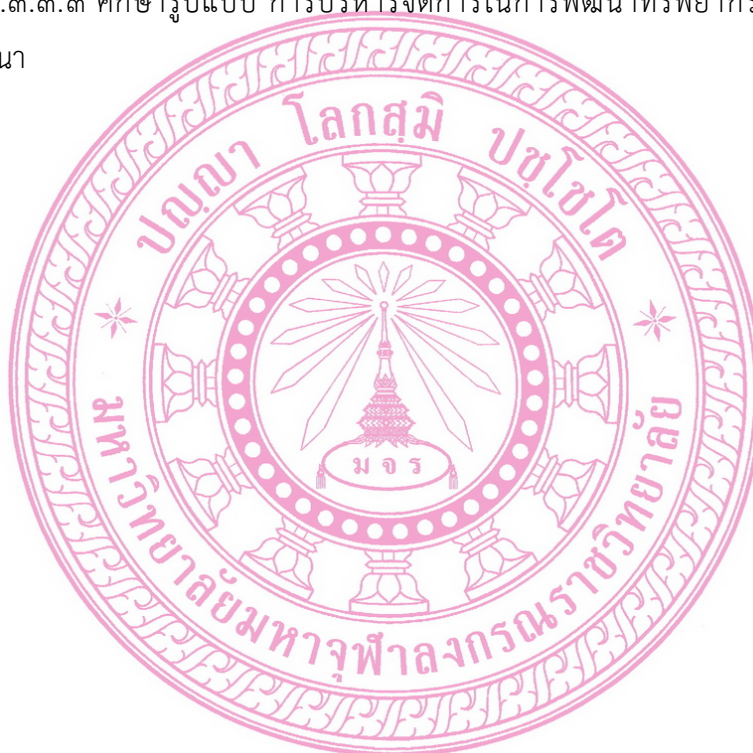
^{๑๐} สัณชัยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖), หน้า บทคัดย่อ.

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๓.๑ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนจากการศึกษาเปรียบเทียบหลายๆ บริษัท เพื่อแสวงหาข้อดีของการบริหารแล้วนำมาสู่การบูรณาการการบริหารต่อไป

๕.๓.๓.๒ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบรายละเอียด ด้วยการสัมภาษณ์ (Inter View) โดยแบบสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๕.๓.๓.๓ ศึกษารูปแบบ การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักธรรมพุทธศาสนา



บรรณานุกรม

๑.ภาษาไทย

ก.ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎก ภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข.ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

แก้ว ชิตตะขบ ,รวมวิชาธรรมศึกษา ชั้นตรี ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖.

_____ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

จิตาธานี, พรหมวิหาร ๔, <http://www.jitdrathanee.com>, สืบค้นเมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๒.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ธงชัย สันติวงศ์, องค์การและการบริหาร, กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๗.

บุญมี แท่นแก้ว,จริยศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

ปัญญานันทภิกขุ ปิ่น ปญฺญานนฺโต, หนังสือของคน ฉบับสมบูรณ์, กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๑.

พระราชวรมุนี ประยุทธ์ ปยุตฺโต,พุทธศาสนากับสังคมไทย.

พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๔ พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๑๖ อังคุตตรนิกาย ทสก-เอภาทสกนินาตเล่มที่ ๒๔ บรรทัดที่ ๘๒๙๗ – ๘๓๐๙.

พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒.

พระเมธีธรรมาภรณ์ ประยูร ธมฺมจิตฺโต, คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๔.

พิบูลย์ ดิษฐอุตม, การตลาดแบบเครือข่าย, พิมพ์ครั้งที่ ๑ นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนสามัญกระดาน ชนวน ๒๕๔๗.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตฺโต. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓,

กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘.

พระเทพโสมภณ ประยูร ธมฺมจิตฺโต ศาสตราจารย์พิเศษ เสถียรพงษ์ วรรณปก, **มณีแห่งปัญญา**

, กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม.

พระราชสังวรญาณ หลวงพ่อพุทธ ฐานิโย **อย่างไร คือ การพัฒนาจิต: วัตตะภูแก้ว.**

www.thaniyo.com/index.../๑๑๔-๒๐๐๙-๐๙-๑๓-๐๗-๒๕-๓๐. วันที่เข้าถึง ๒

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔.

มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่**, กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เนท จำกัด, ๒๕๔๔.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ**

ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, กรุงเทพมหานคร : โพรเพซ, ๒๕๔๕

รพงศ์ ศรีโรจน์. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด,

๒๕๔๘.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทยฉบับบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒,

กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด, อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘.

ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**, กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์,

๒๕๒๕.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, ผศ. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไช

น่า จำกัด, ๒๕๔๘.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , รศ. และคณะ, **ธุรกิจทั่วไป: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ**,

, กรุงเทพมหานคร: บริษัทดวงกมลสมัย จำกัด, ๒๕๔๑.

สมพงศ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาการพิมพ์, ๒๕๔๖.

สุรัสวดี ราชกุลชัย **ธุรกิจทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์, ๒๕๔๗.

สร้อยตระกูล **อรรถมานะ, หลักการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด ๒๕๓๙

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, **การจัดการธุรกิจด้วยพรหมวิหารธรรม**, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม

๒๕๕๒.

สุธี สุทธิสมบุรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ.,

๒๕๓๖.

สมยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ,

๒๕๔๔

สุวิมล ตีรพานนท์, **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ **พฤติกรรมมนุษย์ และจริยธรรมทางธุรกิจ**, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **รวมธรรมะ**, กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๔๓.

อาภรณ์ ภูวิทยพันธ์, **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์ ๒๕๕๑.

(๒) วิทยานิพนธ์และงานวิจัย

เกตุกานต วงศสุขเสมอใจ **กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจเอกชนที่ประสบความสำเร็จ วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร หน้าบทคัดย่อ.

ชาญพล นิลประภาพร, “ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗

ชัยวัฒน์ สุวรรณศักดิ์สิน, “การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ; กรณีศึกษาของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลเสม็ด จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

หัตพร ราษฎร์นิคม, “ปัญหาการบริหารงานกองการศึกษาของเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.

บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น จำกัด, ๒๕๔๗.

ปัทมาสน์ อมาตยกุล, “ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อกลุ่มบุคลากรด้านคุณธรรมพรหมวิหาร ๔ ของนิสิต ปริญญาตรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก, ๒๕๔๕.

พระพุทธรินทร์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๔, หน้าบทคัดย่อ.

พระมหาโยธิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

พระชัยชนะ ธรรมทินโน, (นาทองไชย), “การเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับสิทธิมนุษยชนทางพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พินต์ตำรวจตรี พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หลักคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร: วัดบวรนิเวศวิหาร แขวงบวรนิเวศ ถนนพระสุเมรุ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐.

เนตรชนก โพธารามิก, “วิธีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ เพื่อการพัฒนาสังคม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

นันทพร รัฐถาวร, “การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓.

มัทนา เหลืองนาทองดี, “ความรู้ความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ของนักธุรกิจไทย”, งานวิจัย, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน
รุ่นที่ ๑๔, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๕.

รัชนา ศานติยานนท์,รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย,กรุงเทพมหานคร :โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

รุจนา ตาอินทร์, “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่
ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาการ
บริหารส่วนตำบลดอนแก้วอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : ๒๕๕๑.

ล้วน สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สุวีริยาสาส์น จำกัด,
๒๕๓๘.

วุธ ญาณสาร, ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ, ภาควิชาการปกครองส่วนท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองส่วนท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ :
๒๕๔๔.

วรลักษณ์ วรรณวิจิตรและคณะ “ความพึงพอใจต่อการให้บริการงานคลังและพัสดุ คณะ
เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.

วิเชียร ดั่งพุ่ม, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของ
ผู้นำท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัด
นครศรีธรรมราช”,วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ศิริมนัส อินตะแก้ว. “ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕.

สุเมธ ภิญญาคง “การบริหารงานของบริษัท อุซาสยามสตูดิโออินเตอร์แอคทีฟ จำกัด มหาชน ; กรณีศึกษา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลเสม็ด จังหวัดชลบุรี”.วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.วิทยาลัยการบริการธุรกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๑.

เสนาะ สถาพไทย, พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิ
การทหารบก”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๙.

สมชาย สิริจินโท พระมหา, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ
(สมาน สุมะโท)”,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล)พระมหา, “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พระมหาวีร ๔ ในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา” ,**วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

สันติชัย อินทรอ่อน, ทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร, ๒๕๔๖.

สมฤดี คัชมาตย์ “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการบริหารงานของราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**.สาขานโยบายสาธารณะ.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓.

สมใจ เกียรติพินิจกุล, “ผลของการฝึกโปรแกรมการพัฒนาจิตโดยเน้นไตรสิกขาตามหลักพระพุทธศาสนาต่อสภาวะแท้จริงแห่งตนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖”, **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๕.

สุรัชย์ นาทองไชย, “สภาพการบริหารของคณะเทศมนตรี ตามหลักธรรมาภิบาล :กรณีศึกษาเทศบาลตำบลัญญา อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘.

สุภัทรมาศ จริยเวชวัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

สัญญาพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๔๖.

(๓) วิทยานิพนธ์ภาษาอังกฤษ

Bronislow Malinaski & templin, M. C. (1957). Certain Language Skills in Children.

Minnesota : University of Minnesota

Wayne&Dewey,J.(1933).How We Think. New York : D.C.Heath and Company

Carlisle, Howard M, **Management: Concepts and Situation**, (Chicago: Science Research Associates, 1976), P. 126.

Downing, J., & Thackrey, D. (1971). Reading Readiness. London : University of London Press.

Schwartz, David, *Introduction to Management: Principles Practice and Process*,
(New York: Hascourt Brace Jovanovich, 1980), P. 27.

Bartol and W.J, Meyer, (2001, 8 October). “ Child Psychology, ” Microsoft
®Encarta ® . (online). [http : //www.encarta.msn.com](http://www.encarta.msn.com)

J.E., Roberts, Burchinal, M.,& Durham, M. (1999, January). “Parents ’Report of
Vocabulary and Grammatical Development of African American
Preschoolers , ” *Child and Environmental Associations*. 70 (1) : 92 – 106.

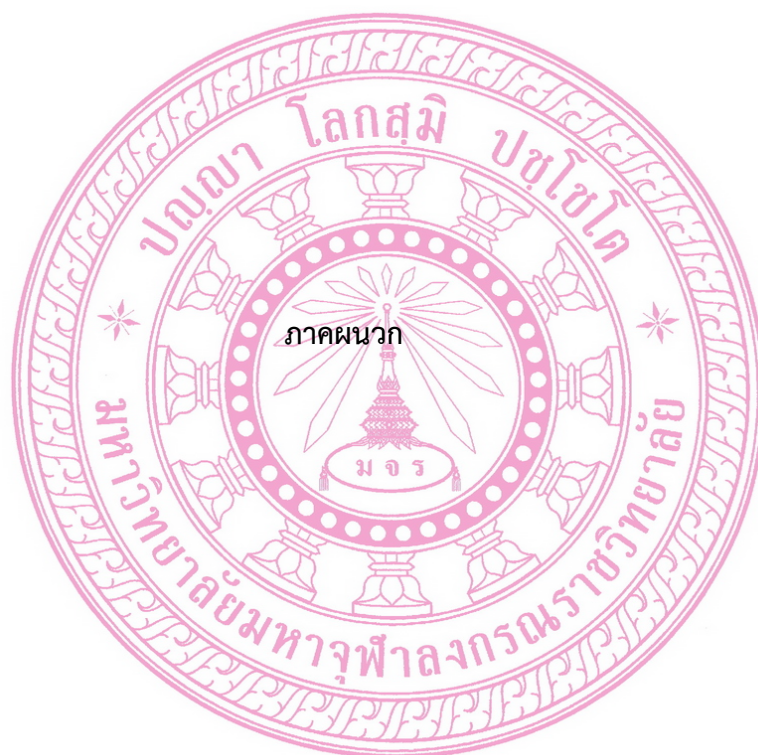
Kantanen, Uolevi Untamo. *Personnel Training. Its effectiveness and results from
the company’s point of view (Dorest products industry).* Finland:
University of tarnpere, 1997.

Liu, Abby,& wall,Geoffrey. (๒๕๐๖) *Planning Tourism Employment : A
developingCountry Perspective. Tourism Management*, 27-1 February
2006, p 157-17.

Mottaz & Williams, D. (1983,July). “Development Reading Comprehension Skills at the Post
Primary Level,” *Forum*. 3 (7) :142.

Goodread. **Aristotle / Quotes / QuotableQuote**. [ออนไลน์] .แหล่งที่มา : [www.
goodreads. com / quotes / show / 183896](http://www.goodreads.com/quotes/show/183896) [๒๓ มี.ค. ๒๕๕๕].

Edwin Flipppo and Scott, W.A., & Wertherimer, M. (1967). *Introduction to
Psychological Research*. 4th ed. New York : Johm Wiley and Son Inc.





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. อาจารย์พระมหาอำนาจ อัสการี, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สึงวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์ ผดุง วรรณทอง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์ เดช ชูจันทร์ อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๑๘๓

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาอำนาจ อัสการี, ดร.

ด้วย พระสุวรรณ ฉายา อินทวณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๗๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ดร.เกรียง
อานันท์
อานันท์
อานันท์
อานันท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๑๘๕

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ

ด้วย พระสุวรรณ ฉายา อินทวนโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๗๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ

ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ

26 me ๕๕๕๖

ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐.๕/ ๑๘๗

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

ด้วย พระสุพรรณ ฉายา อินทวณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๗๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนต์ค้อยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

Ms. Polle

(ผ.อ. อ. อธิพนธ์ (อ.อ.))

๖ พ.ย. ๖๕๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๔/๑๙๔

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ผดุง วรรณทอง

ด้วย พระสุวรรณ ฉายา อินทวณโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๗๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกณินฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ตรวจเรียบร้อยแล้ว

อ. วรรณทอง

อ. วรรณทอง วรรณทอง

๒๔ / ๓. ๖. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๑๔๖

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์เดช ชูจันทร์

ด้วย พระสุวรรณ ฉายา อินทวณฺโณ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๗๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิตฺฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

๗๐๓๕๐๐ ๙๖ ๗๔ ๑๔๖, ๙๖

๗๕๕๕๐๐ ๙๖ ๗๔ ๑๔๖

๓๐ ต.ค. ๕๖



ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร๔
ของบริษัทจอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี

ข้อที่	การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร๔ของบริษัทจอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุป/แปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า OIC	แปลผล
	ด้านเมตตา								
๑	ผู้บริหารได้วางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลากรบริษัท	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อภารกิจกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อโยชน์	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๓	ผู้บริหารเอื้อประโยชน์ให้สมาชิก ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	บริษัทสำรวจความต้องการของพนักงานในการพัฒนาดตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	ผู้บริหารได้จัดทำข้อมูลประวัติสมาชิกที่จะใช้ประโยชน์ในการอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรทุกฝ่าย	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๖	บริษัทได้มีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๗	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหาร การวางแผน ผู้บริหารสามารถใช้ความอดทนในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
	ด้านกรุณา								
๘	บริษัทได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาดตนเอง	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้

	อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน								
๙	ผู้บริหารมีงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรในบริษัท	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๐	ผู้บริหารในบริษัทได้บริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๑	บริษัทได้จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๒	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบริษัท	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๓	บริษัทจัดให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๑๔	ผู้บริหารได้มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านมูทิตา									
๑๕	ผู้บริหารได้ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๑๖	ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกๆระดับด้วยความยินดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๗	ทางบริษัทยินดีที่บุคลากรมาใช้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาอำนวยความสะดวกในองค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๑๘	บริษัทมีความยินดีในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากร	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๑๙	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรอย่างสร้างสรรค์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

๒๐	บริษัทได้พิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๑	ทางบริษัทได้จัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดี ให้ได้รับผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
ด้านอุเบกขา									
๒๒	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมพนักงานให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๓	ผู้บริหารได้วางนโยบายเพื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๒๔	ผู้บริหารได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๕	ทางบริษัทได้แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๖	ผู้บริหารได้วางนโยบายให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๗	ทางบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒๘	ผู้บริหารไม่มีอคติที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๐	๑	๐	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔
ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยด้านการบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน มีการวางแผน ๗ ด้าน ได้แก่ ๑) คน ๒) ทุน ๓) วัสดุอุปกรณ์ ๔) การบริหารจัดการ ๕) เครื่องมือ ๖) ลำดับการทำงาน ๗) ขวัญกำลังใจ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้โอกาสผู้ตอบแบบสอบถามแสดง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน

๓. เพื่อความสมบูรณ์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระสุวรรณ อินทวณโณ (พรหมบุตร)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการพัฒนาสังคม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

๑. เพศ

๑. ☐ ชาย

๒. ☐ หญิง

๒. อายุ

๑. ☐ ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๒. ☐ ๒๐-๓๐ ปี

๓. ☐ ๓๑-๔๐ ปี

๔. ☐ ๔๑-๕๐ ปี

๕. ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

๑. ☐ ประถมศึกษา

๒. ☐ มัธยมศึกษา

๓. ☐ ปวช./ปวส.

๔. ☐ปริญญาตรี

๕. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๖. ☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

๔. อาชีพหรืองานหลักที่ท่านทำควบคู่กับธุรกิจ จอยแอนด์คอยน์ ของท่านในขณะนี้

๑. ☐ รับราชการ

๒. ☐ บริษัท/พนักงาน เอกชน

๓. ☐ ธุรกิจส่วนตัว

๔. ☐ รัฐวิสาหกิจ

๕. ☐ ธุรกิจขายตรงค่ายอื่นๆ

๖. ☐ แม่บ้าน

๗. ☐ นักเรียน/นักศึกษา

๘. ☐ อื่นๆโปรดระบุ.....

๕. รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับจากอาชีพหรืองานหลัก

๑. ☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

๒. ☐ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท

๓. ☐ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๔. ☐ ๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท

๕. ☐ ๒๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ๖. ☐ ๓๐,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท

๗. ☐ ๓๕,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท ๘. ☐ ๔๐,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท

๙. ☐ ๔๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ : การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของ
บริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็น
จริงโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

๕. หมายถึงมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
๔. หมายถึงมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
๓. หมายถึงมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
๒. หมายถึงมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
๑. หมายถึงมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก พรหมวิหารธรรม ๔ ของบริษัทจอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี	ระดับการปฏิบัติ				
		๕	๔	๓	๒	๑
	ด้านเมตตา					
๑	ผู้บริหารได้วางแผนพัฒนาสมาชิกให้มีประสิทธิภาพ เป็นการ อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรบริษัท					
๒	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน มีส่วนร่วมต่อภารกิจ กิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์					
๓	ผู้บริหารเอื้อประโยชน์ให้สมาชิกใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
๔	บริษัทสำรวจความต้องการของพนักงานในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
๕	ผู้บริหารได้จัดทำข้อมูลประวัติสมาชิกที่จะใช้ประโยชน์ใน การอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรทุกฝ่าย					
๖	บริษัทได้มีการบริหารการวางแผนงานบุคลากรด้วยความ เที่ยงธรรมปราศจากอคติ					
๗	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหาร การวางแผน ผู้บริหาร สามารถใช้ความอดทนในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง					

	ด้านกรรณา					
๘	บริษัทได้ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกได้เสนอความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเท่าเทียมกัน					
๙	ผู้บริหารมีงบประมาณที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาด้านขวัญกำลังใจต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรในบริษัท					
๑๐	ผู้บริหารในบริษัทได้บริหารงานส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพ					
๑๑	บริษัทได้จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ					
๑๒	ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบต่อบริษัท					
๑๓	บริษัทจัดให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเป็นธรรม					
๑๔	ผู้บริหารได้มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย					
	ด้านมูทิตา					
๑๕	ผู้บริหารได้ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
๑๖	ผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และบุคลากรในทุกซ์ระดับด้วยความยินดี					
๑๗	ทางบริษัทยินดีที่บุคลากรมาใช้บริการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาอำนวยความสะดวกในองค์กร					
๑๘	บริษัทมีความยินดีในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และบุคลากร					
๑๙	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรอย่างสร้างสรรค์					
๒๐	บริษัทได้พิจารณาส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม					

๒๑	ทางบริษัทได้จัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลงานดี ให้ได้รับผลประโยชน์ด้วยความเป็นธรรม					
	ด้านอุเบกขา					
๒๒	ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการส่งเสริมพนักงานให้เข้าอบรม ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนคุณวุฒิที่สูงขึ้นไป					
๒๓	ผู้บริหารได้วางนโยบายเพื่อเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้มีบทบาทหน้าที่และได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม					
๒๔	ผู้บริหารได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ					
๒๕	ทางบริษัทได้แจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบล่วงหน้าและมีความเป็นธรรม					
๒๖	ผู้บริหารได้วางนโยบายให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเป็นธรรม					
๒๗	ทางบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน					
๒๘	ผู้บริหารไม่มีอคติที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ					

ตอนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การบริหารจัดการในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด

๑.ด้าน เมตตาความปรารถนาดี

ปัญหาอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

๒.ด้านกรุณา คิดช่วยให้พ้นจากทุกข์

ปัญหาอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

๓.ด้าน มุทิตายินดีเมื่อ/สมาชิกมีความสุข/ได้ดี มีตำแหน่งสูงๆ

ปัญหาอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

๔.ด้าน อุเบกขา วางใจเป็นกลาง

ปัญหาอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ.....

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระสุวรรณ อินทวนโณ (พรหมบุตร)
- เกิด : วันศุกร์ที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๓
- ชาติภูมิ : เลขที่ ๒๘๙ หมู่ที่ ๒๓ บ้านธาตุหลวงกลาง อำเภอ(เมือง) ไซเสดถา จังหวัด(แขวง) กำแพงนครหลวงเวียงจันทร์
- การศึกษา : จบประถมศึกษา โรงเรียนธาตุหลวงใต้ อำเภอ(เมือง) ไซเสดถา จังหวัด (แขวง) นครหลวงเวียงจันทร์ พ.ศ. ๒๕๓๗
 จบมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนธาตุหลวง อำเภอ(เมือง) ไซเสดถา จังหวัด (แขวง) นครหลวงเวียงจันทร์ พ.ศ. ๒๕๔๑
 จบมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุหลวง อำเภอ(เมือง) ไซเสดถา จังหวัด (แขวง) นครหลวงเวียงจันทร์ พ.ศ. ๒๕๔๕
 จบปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔
 ปัจจุบันกำลังศึกษาหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- อุปสมบท : วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
- ตำแหน่งหน้าที่ : พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน
- ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดดิสหงสาราม แขวงมุกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
 โทรศัพท์ ๐๘-๙๐๘๒-๔๕๘๕, E-Mail : Suwan-1122@hotmail.com