

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO BRAHMA VIHAR 4 OF CONSUMER ELECTRONICS INDUSTRIAL IN RAYONG PROVINCE

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์^{1*}, จีระภา ชาวหลวง²
Ntapat Worapongpat¹, Jeerapa Chaoluang²

(Received: 24 Jul. 2023; Revised: 12 Dec. 2023; Accepted: 25 Jan. 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมาย คือผู้บริหารและพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 48 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) แนวทางการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง โดยผู้บริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา มีกรุณา มีมุทิตา มีอุเบกขา

2) ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารค่อนข้างดีทำให้พนักงานมีเมตตา, กรุณา, มุทิตา, อุเบกขา

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคลากร, หลักพรหมวิหารสี่, นิคมอุตสาหกรรม, จังหวัดระยอง

^{1,2} ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยวและการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิและสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

* Corresponding author. E-mail: dr.thiwat@gmail.com/Ntapat.W@bkkthon.ac.th

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the personnel management guidelines in the industrial estate electrical appliance industry in Rayong province by executives according to the 4 brahma vihara principles; 2) to study the satisfaction of employees in the industrial estate electrical appliance industry in Rayong province. It is qualitative research. The tools used in the research include a structured interview Target group namely, executives and employees in the electrical appliance industry in industrial estates in Rayong Province, totaling 48 people. The results of the research found that

1) Guidelines for personnel management in the electrical appliance industry, and industrial estates in Rayong Province By human resources executives in the industry according to the 4 brahma vihara principles: kindness, kindness, compassion, and equanimity.

2) Employee satisfaction in the electrical appliance industry, and industrial estates in Rayong Province Employees in the organization are satisfied with the personnel management of the executives quite well, causing employees to have kindness, compassion, kindness, and equanimity.

Keywords: Personnel Management, Four Brahma vihara Principles, Industrial Estate, Rayong Province

บทนำ

การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทุกองค์การหรือหน่วยงานจะต้องเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อนำไปทำประโยชน์ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 1.หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการในการสมัครสอบเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะ เพศ ผิวและศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครโดยทั่วไป 2. หลักความสามารถ การยึดถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง 3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีผลตอผลตอบแทน ที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตภาพ 4.หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชน ตามนโยบายของรัฐบาล 5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ อนุพัทธ์ วรพงศ์พัทธ์, อภริตี รุ่งนภา. (2566) ความสามารถของบุคคลโดยการศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของคน 7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล อนุพัทธ์ วรพงศ์พัทธ์. (2566) โดยเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพการบริหารงานบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมให้ดีถือว่าเป็นเรื่องท้าทายและต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารผู้คนซึ่งมาจากหลายแหล่งที่มา การนำเอาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามาประพุดิปฏิบัติใช้ถือเป็นเรื่องที่ดีมาก วิไลลักษณ์ ชาวสะอาด. (2566).

พรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมครองใจ ที่ทำให้คนปฏิบัติในทางประเสริฐทั้งต่อตนเองและผู้อื่นประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (พระมหา เกษมปญญาโวโร, 2560) แก่นของพรหมวิหาร 4 นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุขและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย หลักพรหมวิหาร 4

ประกอบด้วย 1. เมตตา : ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การเห็นลูกน้องมีความสุข เป็นสิ่งที่หัวหน้าต้องคำนึงถึง หัวหน้าควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงาน เพื่อให้ลูกน้องรู้สึกว่าตนไม่ได้โดดเดี่ยว อบอุน และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น 2. กรุณา : ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หากการทำงานเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งแรกที่หัวหน้าควรทำ การพูดคุยสอบถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมชี้แนะแนวทางการแก้ไขและพูดให้กำลังใจกับลูกน้อง โดยไม่ปล่อยให้ลูกน้องต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง 3. มุทิตา : ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อลูกน้องประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะทางด้านการงาน ด้านครอบครัว หรือในทุกๆด้าน หัวหน้าควรแสดงความยินดีต่อลูกน้องด้วยความจริงใจ ลูกน้องจะรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญ และรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น 4. อุเบกขา : การรู้จักวางเฉย ทำใจเป็นกลาง หัวหน้าควรวางใจเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรมหากลูกน้องคนหนึ่งได้รับการช่วยเหลือ แต่อีกคนหนึ่งกลับไม่ได้รับการช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา ถือว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหาร ควรให้ความช่วยเหลือลูกน้องให้เท่าเทียมกัน ไม่ปฏิบัติเอินเอียงด้วยความรักหรือความชังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในภูมิภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในภูมิภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4

การทบทวนวรรณกรรม

พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมาภิรัต, สันติ อุนจะนำ, ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2566) การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากในองค์กร เพราะคนคือองค์รวมของความซับซ้อนผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์คือความรู้ และศิลป์คือทักษะหรือศิลปะในการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่างๆ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลผู้บริหารจะต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 มายึดถือเป็นแนวทางในการบริหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อ

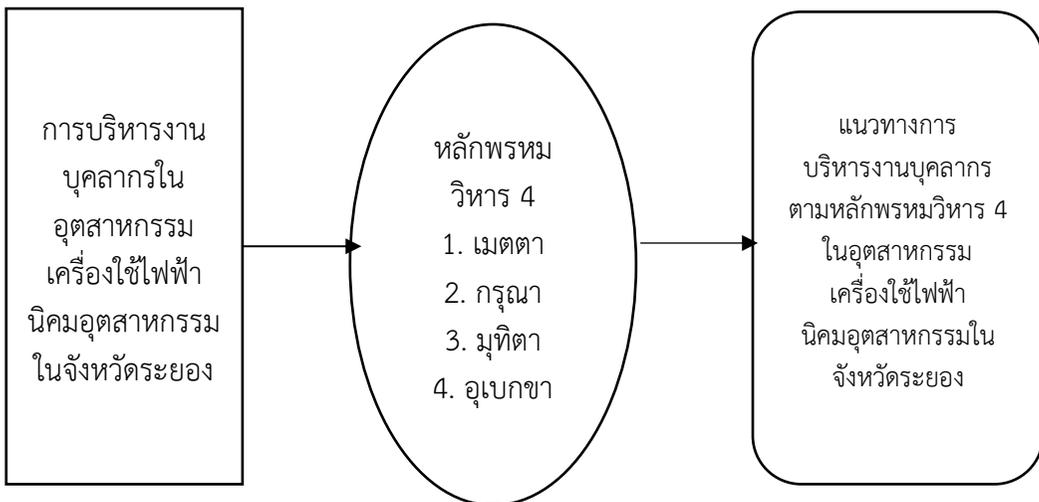
ความสงบสุขของสังคม เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคัดเลือกคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จนกระทั่งการให้พื้นที่สภาพจากองค์กร ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มาเป็นหลักธรรมในการบริหารคน ซึ่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ นับได้ว่าผู้เป็นคุณธรรมของ "ผู้ใหญ่" หรือ "ผู้ปกครอง" อย่างสมบูรณ์ จะเป็นผู้นำชุมชนใด ก็จะเป็นร่มโพธิ์ ร่มไทรหรือเป็นที่พึ่งที่อาศัยของผู้มีน้อยหรือผู้ผู้ได้ความปกครองได้เป็นอย่างดี

พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมภากริต, สันติ อุณจะนา. (2561) การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากในองค์กร เพราะคนคือองค์รวมของความซับซ้อนผู้บริหารจะต้องใช้ศาสตร์คือความรู้ และศิลป์คือทักษะหรือศิลปะในการสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในด้านต่างๆ ดังนั้น “ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร 4 ได้แก่ 1) เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข ผู้บริหารควรมีความปรารถนาดีต่อทุกคนและให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสุข 2) กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้พ้นทุกข์ ในยามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาผู้บริหารควรให้กำลังใจพร้อมช่วยเหลือและสร้างแรงบันดาลใจถือเป็นสิ่งสำคัญ 3) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อลูกน้องประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน เจ้านายก็ควรแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ 4) อุเบกขา ความหวังดียอมมีขอบเขตและตั้งอยู่บนความยุติธรรม จะเห็นได้ว่าหลักพรหมวิหาร 4 นี้ ครอบคลุมทุกสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับทุกเรื่องในชีวิต ไม่ใช่เฉพาะกับเรื่องการทำงาน ไม่จำกัดเฉพาะคนที่ เป็นเจ้านาย แต่คนที่เป็นลูกน้องก็สามารถใช้หลักการนี้ในการดำเนินชีวิตได้เช่นกัน หากต่างฝ่ายต่างอยู่ร่วมกันด้วยความปรารถนาดีต่อกันซึ่งผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักครองตน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามเป็นผู้ประเสริฐซึ่งส่งผลให้ทุกคนในสังคมสามารถอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

จากสังคมไทยปัจจุบันสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่รอบตัวได้อย่างง่ายดาย การรับชมข้อมูลที่บิดเบือน การรับฟังข้อมูลข่าวสารที่ไม่ครบถ้วน อาจทำให้เกิดเหตุการณ์และการตัดสินใจในการบริหารบุคลากรในบางครั้งอยู่นอกเหนือพื้นฐานความเป็นจริงและขัดต่อหลักธรรมคำสอนของทางพุทธศาสนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัยคือ บริษัท เอชพี ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดการพัฒนาศักยภาพกรรมมนุษย์ ร่วมกับแนวคิดทางพระพุทธศาสนา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีวิทยาการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัยคือ บริษัทเอชพี ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรม

ในจังหวัดระยอง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน โดยใช้หน่วยงานแผนกเป็นหน่วยสุ่ม ส่วนกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคคล จำนวน 10 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านคำสอนพระพุทธศาสนา จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามพนักงานกลุ่มตัวอย่างถึงความพึงพอใจในการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยวิธีการสัมภาษณ์

(1) แบบประเมินคุณภาพสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประเมินความเหมาะสมของแพลตฟอร์ม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 และเนื้อหา และด้านการใช้งาน

(2) แบบประเมินความพึงพอใจสำหรับนักศึกษา เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประเมินความพึงพอใจของการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากรโดยตามหลักพรหมวิหาร 4

(3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง ในประเด็นเกี่ยวกับ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา 4) อุเบกขา

การทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดรูปแบบการทดลองและการเก็บข้อมูลดังนี้

การเตรียมการทดลอง ได้แก่ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและทดลองใช้ มกราคม- มีนาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไปวิเคราะห์โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) การศึกษาและวิเคราะห์สัมภาษณ์ผู้บริหารพบว่าทางผู้บริหารได้นำเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้บริหารบุคลากรในองค์กร

2) การประเมินด้านการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมที่เกี่ยวข้อง

3) การทดสอบการใช้งานและประเมินผล การประเมินคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ต้นแบบโดยผู้เชี่ยวชาญและความพึงพอใจโดยพนักงาน จำนวน 48 คน โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form)

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามโดยเสนอร่างต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจ พนักงานกลุ่มตัวอย่างในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการบริหารบุคลากรของผู้บริหารเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 แนวทางการบริหารบุคลากรในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในคม อุตสาหกรรมในจังหวัดระยองตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ผู้บริหารได้นำเอา หลักพรหมวิหาร 4 มาใช้บริหารบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. เมตตา : ผู้บริหารได้มีการทบทวนผลงานของพนักงานเป็นประจำทุกปี และ สนับสนุนพนักงานที่ทำความดีโดยการกล่าวชื่นชม ให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป
2. กรุณา : ผู้บริหารได้มีการกล่าวให้กำลังใจ และปลุกฝังสิ่งนี้เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกไม่โดดเดี่ยวเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานพูดคุยถึง หัวข้อที่เป็นปัญหาได้อย่างเปิดเผย
3. มุทิตา : ผู้บริหารได้จัดทำและประกาศความสำเร็จของพนักงานที่ได้รับรางวัล ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อแสดงความยินดีต่อพนักงาน
4. อุเบกขา : ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการตัดสิน หากมีปัญหาเกิดขึ้น จะไม่รับ ฟังความข้างเดียว สนับสนุนความยุติธรรมในองค์กร ไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการบริหารบุคลากรของผู้บริหารค่อนข้างดี ดังนี้

1. เมตตา : พนักงานในองค์กรรู้สึกที่ตัวเองเป็นที่รัก และเห็นคุณค่าของงานตัวเองจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญของงานที่พนักงานทำ
2. กรุณา : พนักงานในองค์กรรู้สึกถึงความมีน้ำใจของผู้บริหารในองค์กร มีการกล่าวถึงสวัสดิการที่ได้รับ เช่น การจัดเตรียมขนมพัก ของว่าง และอาหารพิเศษประจำเดือนที่ได้รับจากบริษัทจากการที่ผู้บริหารใช้หลักความกรุณาเป็นที่ตั้ง
3. มุทิตา : พนักงานมีความเปิดต่อการประกาศคุณงามความดีของพนักงานในองค์กร และมีความคิดที่จะร่วมสานต่อกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นไป
4. อุเบกขา : พนักงานในองค์กรมีความมั่นใจว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์กรจะตัดสินใจโดยพื้นฐานความชอบธรรมหากมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบผลดีทางการบริหารบุคลากรตามของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง หากได้นำหลักธรรมคำสอนของพุทธศาสนา มาปฏิบัติใช้นั้นย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ มีความผาสุก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามัคคีในองค์กร มากกว่าองค์กรที่ยึดเอาผลประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นที่ตั้ง เพราะรังแต่จะก่อให้เกิดความวุ่นวาย การแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ในองค์กร ซึ่งเป็นบ่อเกิดอย่างหนึ่งของความล้มเหลวของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ (พระมหาชัยวัฒน์พรหม สนธิ, 2560) ศึกษาเรื่องกระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่ พบว่าการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กร กระบวนการบริหารงานบุคคล จะประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคล การพัฒนาบุคคล และการธำรงรักษาบุคคล การบริหารงานบุคคลควรยึดหลักประชาธิปไตย โดยการเคารพในสิทธิ และความสามารถของบุคคล มีความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากร บุคลากรได้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้

และต้องมีหลักพุทธธรรม คือ พรหมวิหารธรรมให้ประพุดติและปฏิบัติ หรือควบคุม กำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคม ในสถานที่ที่มีพรหมวิหาร 4 สถานที่นั้นย่อมมีคนที่มีความจิตใจ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ของตนเองและผู้อื่น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงการมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ก่อให้เกิดความศรัทธาแก่เพื่อนร่วมงานและ ชุมชน ตลอดจนการบริหารบุคคลด้วยความเป็นธรรม

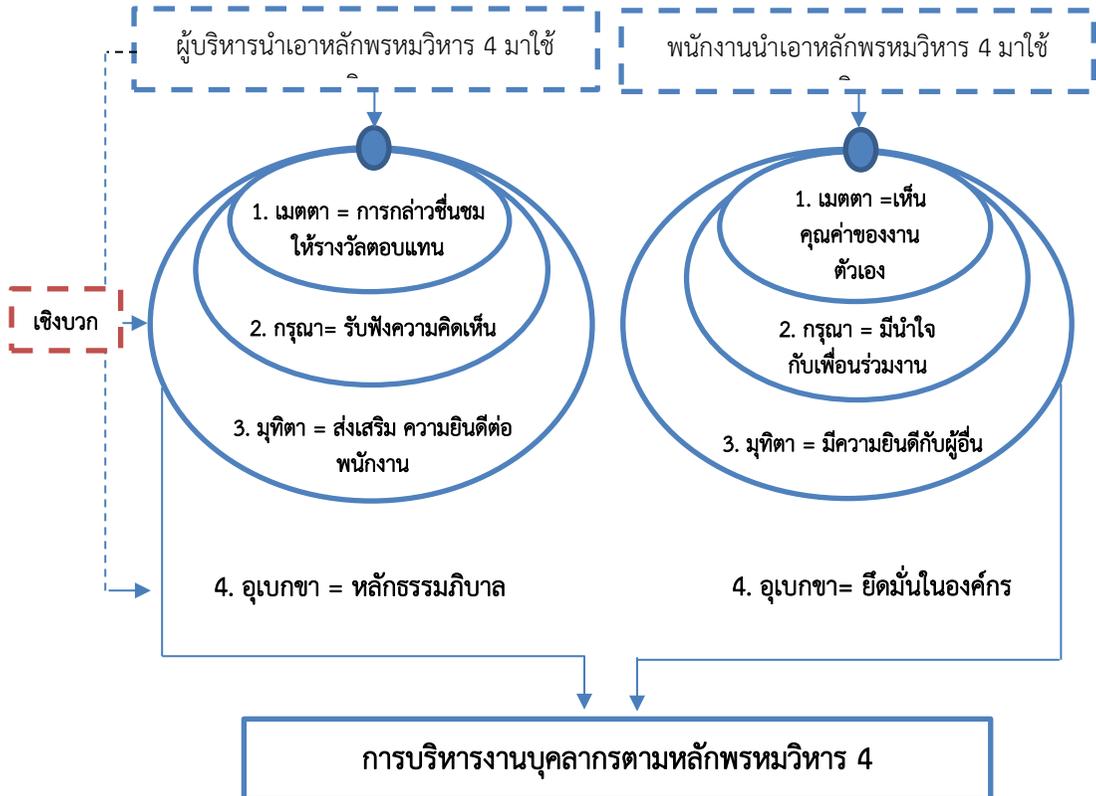
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง จากวิธีการบริหารองค์การตามหลักพรหมวิหาร 4 ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและบุคลากรอย่างเที่ยงตรง ยุติธรรมโดยใช้หลักธรรมาภิบาล การประเมินผลการปฏิบัติงาน บทบาทของผู้บริหาร ลักษณะของงาน ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการวางแผนบุคลากร ประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (ศุภากร บุญสนอง, 2564) ศึกษาเรื่องหลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล พบว่าหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น ถึงแม้ว่าจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล นับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2500 กว่าปีมาแล้ว แต่ทุกหลักพุทธธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะหลักพุทธธรรมดังกล่าวเป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ที่เรียกว่า สัจธรรม ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริง และ (ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลิน ญัฐดีสวัสดิ์, 2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ด้านเมตตา ผู้บริหารมีความปรารถนาให้ครูทุกคนมีความสามัคคีกันในการทำงานโดยการให้ทำกิจกรรมร่วมกัน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และการวางตัวให้เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกรุณา ผู้บริหารมีการจัดระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ร่วมแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความใส่ใจ สร้างสัมพันธภาพอันดีงาม ด้านมุทิตา ผู้บริหารจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน

สรุป

การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในชีวิตการทำงาน หากพนักงานในองค์กรสามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และขยายแผ่กว้างไปในระดับชุมชน ก็จะทำให้ชุมชนนั้นๆ มีความผาสุกและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยองพบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้านิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง

จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าแนวความคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นของใหม่ที่ทำการศึกษาในปัจจุบันเท่านั้น หากแต่ได้มีการศึกษากันมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว ดังจะเห็นได้จากหลักธรรมบางหมวดของพระพุทธองค์คือหลักพรหมวิหารธรรม 4 ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นแก่นสารของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเห็นได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับการทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารควรมีการสำรวจความพึงพอใจและเปิดรับความคิดเห็นเพิ่มเติมจากพนักงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาระดับความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรและคงไว้ซึ่งความน่าอยู่ขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, อภิรติ รุ่งนภา. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปณิกสูตรของผู้บริหาร ในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัยเขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(3), 1-17.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์, (2566). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด(มหาชน), *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 49(1), 103-114.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปुरुสัธรรม ๗ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดในชลบุรี, *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง*, 6(2), 1-18.

พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมาภิรต, สันติ อุนจะนำ, ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2566). พรหมวิหาร 4: กกับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 10(2), 269-282.

- พรทิพย์ อนุพัฒน์, พระครูสิริธรรมาภิรัต, สันติ อุณจะนำ. (2561). พรหมวิหาร 4: กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. *ศึกษาศาสตร์ มจร*, 9(1), 255-266.
- พระมหา เกษมปญญาโว. (2560). การเจริญพรหมวิหาร 4 ในชีวิตประจำวัน. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 22(1), 63-71.
- พระมหาชัยวัฒน์พรหม สนธิ. (2560). กระบวนการและหลักการ บริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่. *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์*, 1(1), 1-15.
- ลิขิตา เฉลิมพลโยธิน, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, นลิน ญัฐติสวัสดิ์. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การโดยใช้หลักพรหมวิหาร4. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 162-171.
- ศุภากร บุญสนอง. (2564). หลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(2), 65-74.