

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคโลกไร้พรมแดน สังคมหรือองค์กรใดๆ ก็ตามทั้งภาครัฐและภาคเอกชน บุคคลผู้ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะนำพาให้องค์กรดำเนินไปสู่จุดหมายแห่งความสำเร็จก็คือ “ผู้นำ” ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายทางการบริหาร การจัดการ การวางแผน การบริการ การกำกับ การรวมถึงการคิดริเริ่มและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นไปขององค์กรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวกับการจัดการบริหาร งาน และบริหารบุคคล ดังนั้นในทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมี ผู้นำ หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า “ผู้นำทางการบริหาร”

ในยุคโลกไร้พรมแดนนี้ ในแง่ของความก้าวหน้าทางข้อมูลข่าวสารตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ย่อมส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันของทุกๆ องค์กรสูงขึ้นตามลำดับ ไม่ว่าจะเป็นในระดับโลก ระดับประเทศ ในสถาบันภาครัฐหรือเอกชน ความอยู่รอดขององค์กรดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับความตัดสินใจอย่างถูกต้องรอบคอบและทันต่อเหตุการณ์ ของผู้บริหาร ซึ่งก็คือผู้นำขององค์กรนั้นๆ นั่นเอง ดังนั้นในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ

อย่างไรก็ดี ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำก็มักจะเกิดขึ้นในสังคม ยุคปัจจุบันเสมอ เช่น ผู้นำบริหารงานอย่างไม่มีเอกภาพ ไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ใช้อำนาจโดยมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง และยึดหลักประโยชน์นิยมเป็นใหญ่ โดยไม่คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรหรือคนในสังคมส่วนใหญ่ เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดสภาพการณ์ของสภาวะผู้นำที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคม กล่าวคือ เกิดปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของการเป็นผู้นำทางการบริหารที่ดี จึงทำให้กลไกของการบริหารงานล้มเหลว ซึ่งย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่อความเสื่อมและ ความเจริญขององค์กรหรือสังคมนั้นๆ ดังนั้น คุณธรรมและจริยธรรม จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำทางการบริหารที่ดี หากผู้นำขาด ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมจะทำให้ผู้นำนั้นขาดความชอบธรรมในการกระทำหน้าที่ในองค์กรนั้นต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรม ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบทบาทหน้าที่ผู้นำ ที่จะทำให้เกิดการยอมรับนับถือ เกิดความเชื่อถือ ตลอดจนการนับถือจากบุคคลต่างๆ ทั้งในองค์กรและในสังคม

ทั่วๆ ไป ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อหลักการบริหารงานและภาพลักษณ์ขององค์กรให้เสื่อมลง และย่อมนำมาซึ่งความล้มเหลวขององค์กรในอนาคตเช่นกัน^๑

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร ก็คือคุณภาพของผู้นำ คุณภาพของผู้ นำ คือ สิ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขององค์กรหนึ่งๆ ดังนั้น ถ้าหากผู้นำขาดคุณภาพของการเป็นผู้นำที่ดีแล้ว ผู้นำนั้นก็จะขาด เป้าหมายในการพัฒนา ขาดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แบบ ใหม่ๆ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อ อนุรักษ์การบริหารงานให้เกิดความก้าวหน้าแก่ องค์กร นั้นย่อมหมายความว่า องค์กรที่เคยอยู่มานานนับสิบๆ ปีมีชื่อเสียงโด่งดังมาตลอด เมื่อองค์กรหยุดการพัฒนาตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคไร้พรมแดนแล้วองค์กร นั้นจะหยุดนิ่ง ซึ่งก็เท่ากับความล้มเหลวขององค์กรในที่สุดเช่นกัน^๒

บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ ชื่อย่อ บมจ .ทรูคอร์ปอเรชั่น เป็น องค์กรหนึ่งในหลายๆ องค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการทางด้านการสื่อสารในประเทศไทยและ ยังเป็นผู้ให้บริการสื่อสารครบวงจรหนึ่งเดียว ของประเทศไทยภายใต้การสนับสนุนจาก เครือเจริญโภคภัณฑ์ (ซีพี) กลุ่มธุรกิจด้านการเกษตรครบวงจรที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชีย บริษัทฯ ได้ขยายธุรกิจจากผู้ให้บริการโทรศัพท์พื้นฐานจนปัจจุบันเป็นผู้ให้บริการสื่อสารครบ วงจรที่ครอบคลุม ทั้งบริการเสียง ภาพ และข้อมูล เพื่อตอบสนองความต้องการ ของลูกค้า ทุกกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ลูกค้าทั่วไป ลูกค้าองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ลูกค้าธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ปัจจุบันบริษัท แม่ และบริษัท เครือข่ายย่อยเป็นผู้ให้บริการโทรศัพท์พื้นฐานและ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง รายใหญ่ที่สุดในเขตกรุงเทพ มหานครและปริมณฑล รวมทั้งยังเป็นผู้ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่และโทรทัศน์ระบบบอกรับสมาชิกรายใหญ่ของประเทศ บริษัทก่อตั้ง ขึ้นครั้งแรกเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๓ และในปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ได้เปลี่ยนแปลงสถานะ เป็นบริษัทมหาชน โดยได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในชื่อ บริษัท เทเลคอมเอเชียคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ มีชื่อย่อ ในตลาดหลักทรัพย์ว่า TA ปัจจุบันมีพนักงานประจำทั้งสิ้น ๑๐,๒๒๔ คน^๓

^๑ เปรม ติณสูลานนท์ พล.อ., ปาฐกถาเรื่อง “แนวทางพระราชดำรัสสู่ การบริหารจัดการ- ภาครัฐ,” <<http://www.nesgc.go.th/transparency/webboard.>>, สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๓.

^๒ นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์”, วิทยานิพนธ์พุทธ- ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^๓ บมจ .ทรูคอร์ปอเรชั่น , “เกี่ยวกับทรู ” <<http://www.truecorp.co.th/tha/about/index.jsp>>, สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๓.

ในการบริหารกิจการภายใน บมจ.ทรูคอร์ปอเรชั่น บริษัทได้ตระหนักในบทบาทของการให้บริการแก่ประชาชนผู้ใช้ บริการในระบบสื่อสารแบบครบวงจรของบริษัทซึ่งพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัท ก็จะมีหน้าที่สำคัญที่จะต้องติดต่อ ประสานงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนผู้ใช้บริการโดยตรง ดังนั้นในการบริหารจัดการของ ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานจึงได้เน้นหนักให้พนักงานในทุกๆ หน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจ สูงสุดให้เกิดแก่ ลูกค้าผู้ใช้บริการของบริษัทเป็นหลัก ดังนั้นภาวะผู้นำทางการบริหารงานของผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงาน ภายในบริษัท จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การ ปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ สูงสุด ซึ่งหาก ผู้นำทางการบริหาร มีความ สามารถทำให้พนักงานของ ทุกๆ หน่วยงานมีความสุข สนุกกับการปฏิบัติงานและ มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในบริษัท ก็ย่อมจะส่งผล ต่อการให้บริการประชาชนผู้ใช้บริการในระบบสื่อสารแบบ ครบวงจรของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจากผลจากการปฏิบัติงานในการให้บริการของพนักงาน บมจ.ทรูคอร์ปอเรชั่น ตามหน่วยงานบริการต่างๆ ที่ผ่านมา ยังไม่เป็นที่ประทับใจและสร้างความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการเท่าที่ควร ดังนั้น จึงควรที่จะต้องมีการดำเนินการ ศึกษาถึงหลักภาวะผู้นำทางการบริหาร งานของผู้บริหารที่ดีที่เหมาะสม ต่อการบริหาร งานใน บมจ.ทรูคอร์ปอเรชั่น ตามหลักการแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ทั้งในทาง พระ พุทธศาสนาและทางวิชาการ เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง เพื่อให้สามารถค้นหาผู้นำที่พึงประสงค์เพื่อนำพา บมจ.ทรูคอร์ปอเรชั่นไปในทิศทางที่เหมาะสม ตามที่ได้ตั้งเป้า หมาย ไว้อย่างสมบูรณ์แบบและเป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้ใช้บริการและองค์กรอื่นๆ ทั่วไป

อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่า ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรใดๆ ไม่ว่าจะเป็น องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ปัญหาที่ ส่งผลให้องค์กรนั้นๆ เกิดความเสื่อมเสียหรือ เกิดการ ล่มสลายแห่งองค์กร ล้วนมีปัจจัยสำคัญมาจากการขาดคุณสมบัติในบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ ได้ชื่อว่า ผู้นำแห่งองค์กรหรือสถาบันนั้นๆ เกือบทั้งสิ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาหลักทฤษฎีการบริหาร ที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำและ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ สัปปริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นธรรม ของสัปปริสชน คือ คนดี หรือคนที่แท้ ซึ่งมีคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ หรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ จึงเรียกได้ว่าเป็น คนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชน นำสังคม ไปสู่สันติสุขและความสวัสดิ์ ซึ่งมีความเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง สำหรับบุคคลที่เป็นผู้นำ เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาหลักทฤษฎีและหลักธรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้วิจัย จึงได้ประยุกต์หลักธรรมและหลักทฤษฎี ทั้ง ๒ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ทราบแนวทางหรือ รูปแบบ ของภาวะผู้นำ ทางการบริหาร โดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารในองค์กรต่างๆ ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยการประยุกต์ใช้ ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร โดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษา ปัญหา และข้อเสนอแนะของพนักงานในการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้ ในการบริหาร บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๓.๓ พนักงานของบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารบริษัท เป็นอย่างไร

๑.๔ สมมติฐานการวิจัย

๑.๔.๑ พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๔.๒ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๔.๓ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๔.๔ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๔.๕ พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๔.๖ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๔.๗ พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๕ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การแบ่งความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การแก้ปัญหา ตลอดจน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาการของกลุ่ม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงาน

ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำกลุ่มคนให้ร่วมมือกัน ดำเนินงานไปด้วยกันจนบรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนด

การบริหาร หมายถึง การบริหารงานบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่แต่ละบุคคลมีแตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดไว้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน

ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานในบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับ มอบหมายให้ทำหน้าที่ ประสานงาน สั่งการ กำกับการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ บริษัท เกิด ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มวิศวกร กลุ่มช่างเทคนิค และ กลุ่มเจ้าหน้าที่

วิศวกร หมายถึง พนักงานในบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับ มอบหมายให้ทำหน้าที่ วิเคราะห์ จัดทำ นำเสนอข้อมูลเพื่อสนับสนุนพนักงานและหน่วยงาน ภายในบริษัท

ช่างเทคนิค หมายถึง พนักงานในบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับ มอบหมายให้ทำหน้าที่ ประสานและแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้าผู้ใช้บริการระบบสื่อสารของบริษัท

เจ้าหน้าที่ หมายถึง พนักงานในบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับ มอบหมายให้ทำหน้าที่ บริหารจัดการข้อมูลเพื่อสนับสนุนพนักงานและหน่วยงานภายในบริษัท

หลักสัปปริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรม ๗ ประการ ของบุคคลสมบูรณ์แบบที่ ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรม ๗ ประการ คือ

ธัมมัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าการทำความดี เป็นเหตุ แห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ

อัตถัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าความสุข เป็นผลแห่งการ ทำความดี ทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว

อิตถัญญตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักตน คือ ต้องรู้สึกตัวอยู่เสมอว่า เรามีชาติ มีเพศ มีตระกูล ยศ ศักดิ์ สมบัติ บริวาร ความรู้ความสามารถ กำลัง ความถนัด และคุณธรรม แค่นี้ เพียงไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้นๆ และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

มัตตัญญูตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ รู้จักความพอดีเช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม

กาลัญญูตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การงานต่างๆ

ปริสัญญูตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักบริษัท ชุมชน และสังคม ว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

บุคคัลโปปรัญญูตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอริยาศัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคล

บริษัท หมายถึง บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ ชื่อย่อ บมจ.ทูรคอร์ปอเรชั่น ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริหารทางด้านการสื่อสารโทรคมนาคมในประเทศไทย

๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๖.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการบริหาร เฉพาะตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ได้แก่ ๑) รู้จักเหตุ ๒) รู้จักผล ๓) รู้จักตน ๔) รู้จักประมาณ ๕) รู้จักกาล ๖) รู้จักชุมชน ๗) รู้จักบุคคล เท่านั้น

๑.๖.๒ ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรได้แก่พนักงาน ของ บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งหมดจำนวน ๑,๕๑๐ คน

๑.๖.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ได้แก่ ๑) รู้จักเหตุ ๒) รู้จักผล ๓) รู้จักตน ๔) รู้จักประมาณ ๕) รู้จักกาล ๖) รู้จักชุมชน ๗) รู้จักบุคคล

๑.๖.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยระหว่างเดือน เมษายน ๒๕๕๓ ถึงเดือน กันยายน ๒๕๕๓ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลัก
สัปปริสธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท
ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตาม
หลักสัปปริสธรรม ๗ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำทางการบริหาร

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน
ของบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ให้มีประสิทธิภาพตามหลักสัปปริสธรรม ๗