

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

ในการศึกษา วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลัก
สัปปริยธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการ
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ๔ ตอน ดังนี้

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริยธรรม ๗
ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร
โดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริยธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้
ตามหลักสัปปริยธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๗๕ คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๓๔๐	๙๐.๗
	หญิง	๓๕	๙.๓
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐
อายุ	ไม่เกิน ๓๕ ปี	๒๔๗	๖๕.๙
	๓๖ ขึ้นไป	๑๒๘	๓๔.๑
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐
สถานภาพสมรส	สมรส	๒๔๓	๖๔.๘
	โสด	๑๓๒	๓๕.๒
	รวม	๓๗๕	๑๐๐
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๐๓	๕๔.๑
	ปริญญาตรี	๑๗๒	๔๕.๙
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐
ตำแหน่งหน้าที่	ช่างเทคนิค	๓๒๒	๘๕.๙
	วิศวกร	๒๐	๕.๓
	เจ้าหน้าที่	๓๓	๘.๘
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า ๕ ปี	๒๐	๕.๓
	๕-๑๐ ปี	๑๗๓	๔๖.๑
	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๔๑	๓๗.๗
	มากกว่า ๑๕ ปี	๔๑	๑๐.๙
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐
รายได้รวมต่อเดือน	ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๒๓	๓๒.๘
	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๑๓	๕๖.๘
	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓๙	๑๐.๔
	รวม	๓๗๕	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๗ มีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี จำนวน ๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๒๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑ มีตำแหน่งช่างเทคนิค จำนวน ๓๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙ มีประสบการณ์ทำงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑ และมีรายได้รวมต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘

๔.๒ ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรู้จักเหตุ, ด้านรู้จักผล, ด้านรู้จักตน, ด้านรู้จักประมาณ, ด้านรู้จักกาล, ด้านรู้จักชุมชน และด้านรู้จักบุคคล รายละเอียดดังแสดง ในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๙

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ พนักงาน บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยรวม

หลักสัปฐริธรรม ๗	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านรู้จักเหตุ	๓.๗๙	.๖๐	มาก
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๗๒	.๖๔	มาก
๓. ด้านรู้จักตน	๓.๗๙	.๖๒	มาก
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๕๙	.๖๘	มาก
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๗๑	.๖๘	มาก
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๖๖	.๖๕	มาก
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๖๑	.๗๕	มาก
รวม	๓.๖๙	.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท
ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหาร
ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักเหตุ

ด้านรู้จักเหตุ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	๓.๘๗	.๖๙	มาก
๒.มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ทำ	๓.๗๑	.๗๓	มาก
๓.มีหลักการทำงานที่ถูกต้อง	๓.๗๔	.๗๕	มาก
๔.ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบขององค์กร	๓.๘๐	.๗๒	มาก
๕.ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมายบ้านเมือง	๓.๘๒	.๗๕	มาก
รวม	๓.๗๙	.๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความ
คิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน
รู้จักเหตุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท
ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการ
ประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักผล

ด้านรู้จักผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.รู้จักมุ่งหมายในงานที่ทำ	๓.๘๕	.๗๐	มาก
๒.รู้ว่าความสำเร็จในงานเกิดจากความมุ่งมั่น	๓.๘๕	.๗๒	มาก
๓.ไม่หวั่นไหวในคำตินินทา	๓.๖๒	.๗๗	มาก
๔.รู้ว่าการปฏิบัติงานได้อย่างผ่อนคลายเป็นเพราะไม่จุกจิก จู้จี้กับพนักงาน	๓.๖๐	.๘๗	มาก
๕.รู้ว่าความเคารพนับถือเกิดจากการไม่ถือสาและใช้อารมณ์ ต่อพนักงาน	๓.๖๕	.๘๔	มาก
รวม	๓.๗๒	.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักตน

ด้านรู้จักตน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน	๓.๘๙	.๖๙	มาก
๒.รู้สถานภาพของตนเองเป็นอย่างดี	๓.๘๓	.๗๐	มาก
๓.มีความสามารถในการวางตัวได้อย่างเหมาะสม	๓.๗๗	.๗๓	มาก
๔.มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง	๓.๗๕	.๗๓	มาก
๕.สามารถปรับตัวเข้าหาพนักงานได้เป็นอย่างดี	๓.๖๙	.๗๘	มาก
รวม	๓.๗๙	.๖๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักตนโดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท
ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหาร
ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐิสธรรม ๗ ด้านรู้จักประมาณ

ด้านรู้จักประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.พัฒนาองค์กรตามความจำเป็นขององค์กร	๓.๖๘	.๗๓	มาก
๒.จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะพอดี	๓.๕๗	.๘๐	มาก
๓.ใช้งบประมาณเท่าที่จำเป็น	๓.๕๙	.๘๒	มาก
๔.พิจารณาความดีความชอบของพนักงานอย่างเหมาะสม	๓.๕๓	.๘๙	มาก
๕.พิจารณาโทษผู้กระทำความผิดอย่างเหมาะสม	๓.๕๖	.๘๘	มาก
รวม	๓.๕๙	.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความคิดเห็น
ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทา งบการบริหร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐิสธรรม ๗ ด้านรู้จัก
ประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท
ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหาร
ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐิสธรรม ๗ ด้านรู้จักกาล

ด้านรู้จักกาล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.มีการเรียงลำดับขั้นตอนในการทำงาน	๓.๗๑	.๗๗	มาก
๒.สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนด	๓.๗๗	.๗๔	มาก
๓.สามารถลำดับการสื่อสารได้เป็นอย่างดี	๓.๖๙	.๗๕	มาก
๔.แก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันท่วงที	๓.๖๕	.๘๔	มาก
๕.รู้ว่างานอะไรควรทำก่อนงานอะไรควรทำหลัง	๓.๗๑	.๘๒	มาก
รวม	๓.๗๑	.๖๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปรีธรรม ๗ ด้านรู้จักกาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปรีธรรม ๗ ด้านรู้จักชุมชน

ด้านรู้จักชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.รู้ว่าองค์กรมีปัญหาอะไร	๓.๖๖	.๗๕	มาก
๒.รู้ว่าควรแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างไร	๓.๖๑	.๗๓	มาก
๓.รู้ว่าองค์กรมีความต้องการอะไร	๓.๗๒	.๗๕	มาก
๔.ให้ความช่วยเหลือองค์กรได้ตามเป้าหมาย	๓.๖๕	.๗๖	มาก
๕.มีความเข้าใจในสถานภาพขององค์กร	๓.๖๖	.๗๖	มาก
รวม	๓.๖๖	.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปรีธรรม ๗ ด้านรู้จักชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท
 ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหาร
 ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักบุคคล

ด้านรู้จักบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน	๓.๖๕	.๘๑	มาก
๒.รู้อุปนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๒	.๘๔	มาก
๓.มีความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๔	.๘๔	มาก
๔.มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๕๙	.๘๔	มาก
๕.ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญในหน้าที่การงาน	๓.๕๗	.๙๔	มาก
รวม	๓.๖๑	.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด) มีความคิดเห็น
 ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จัก
 บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงาน
 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ พนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของ
ผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูรคอร์
ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การ
ประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ตามความคิดเห็นของพนักงานบริษัททูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์
ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ ๑-๗

สมมติฐานที่ ๑

พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน
การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตาม
หลักสัปปุริสธรรม ๗ จำแนกตามเพศ

หลักสัปปุริสธรรม๗	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านรู้จักเหตุ	๓.๗๗	.๖๐	๓.๙๕	.๕๙	-๑.๖๖๙	.๐๙๖
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๖๙	.๖๔	๓.๙๕	.๖๑	-๒.๒๙๙*	.๐๒๓
๓. ด้านรู้จักตน	๓.๗๗	.๖๒	๓.๙๕	.๕๓	-๑.๗๐๑	.๐๙๐
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๕๖	.๖๖	๓.๘๑	.๗๕	-๑.๓๗๕	.๑๗๐
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๖๙	.๖๙	๓.๘๖	.๖๑	-๒.๐๘๒*	.๐๓๘
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๖๔	.๖๔	๓.๘๕	.๖๗	-๑.๗๙๒	.๐๗๔
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๖๑	.๗๕	๓.๖๖	.๗๒	-๐.๓๕๕	.๗๒๓
รวม	๓.๖๘	.๕๖	๓.๘๖	.๕๔	-๑.๘๔๗	.๐๖๕

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำ การบริหารของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านรู้จักผล และด้านรู้จักกาล ส่วนด้านอื่นๆ มีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยที่พนักงานเพศหญิง เห็นด้วย มากกว่า พนักงานเพศชายทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒

พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๒ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ พนักงาน บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตาม หลักสัปฐริธรรม ๗ จำแนกตามอายุ

หลักสัปฐริธรรม๗	ไม่เกิน ๓๕ ปี		๓๖ ปี ขึ้นไป		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านรู้จักเหตุ	๓.๗๐	.๕๘	๓.๙๖	.๖๐	-๔.๐๒๙**	.๐๐๐
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๖๓	.๖๒	๓.๘๙	.๖๔	-๓.๘๓๘**	.๐๐๐
๓. ด้านรู้จักตน	๓.๗๑	.๖๐	๓.๙๓	.๖๓	-๓.๒๙๒**	.๐๐๑
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๕๓	.๖๖	๓.๗๐	.๗๐	-๒.๓๐๐*	.๐๒๒
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๖๔	.๖๖	๓.๘๔	.๗๐	-๒.๘๐๐**	.๐๐๕
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๕๙	.๖๓	๓.๗๙	.๖๖	-๒.๗๗๙**	.๐๐๖
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๕๓	.๗๒	๓.๗๗	.๗๘	-๒.๙๖๖**	.๐๐๓
รวม	๓.๖๒	.๕๔	๓.๘๔	.๕๘	-๓.๖๖๒**	.๐๐๐

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านรู้จัก ประมาณ ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยที่พนักงานที่มีอายุ ๓๖ ปีขึ้นไปเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี ทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๓ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความ คิดเห็นของพนักงาน บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ จำแนกตามสถานภาพสมรส

หลักสัปฐริธรรม๗	สมรส		โสด		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านรู้จักเหตุ	๓.๘๓	.๕๘	๓.๗๒	.๖๓	๑.๖๙๔	.๐๙๑
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๗๔	.๖๑	๓.๖๖	.๖๙	๑.๑๕๖	.๒๔๙
๓. ด้านรู้จักตน	๓.๘๐	.๕๘	๓.๗๕	.๖๘	๐.๗๖๗	.๔๔๔
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๖๒	.๖๕	๓.๕๓	.๗๒	๑.๒๔๕	.๒๑๔
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๗๒	.๖๗	๓.๖๘	.๗๐	๐.๔๕๗	.๖๔๘
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๖๗	.๖๓	๓.๖๔	.๖๗	๐.๔๑๕	.๖๗๘
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๖๔	.๗๓	๓.๕๗	.๗๘	๐.๗๖๖	.๔๔๔
รวม	๓.๗๒	.๕๕	๓.๖๕	.๕๙	๑.๐๗๑	.๒๘๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร
ของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปรีธรรม ๗ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๔ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด
(มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตาม
หลักสัปรีธรรม ๗ จำแนกตามระดับการศึกษา

หลักสัปรีธรรม๗	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านการรู้จักเหตุ	๓.๗๘	.๕๘	๓.๘๐	.๖๓	-๐.๓๖๔	.๗๑๖
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๖๙	.๖๒	๓.๗๕	.๖๖	-๐.๘๗๖	.๓๘๒
๓. ด้านรู้จักตน	๓.๗๙	.๕๘	๓.๗๘	.๖๕	๐.๑๐๓	.๙๑๘
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๕๗	.๖๔	๓.๖๐	.๗๒	-๐.๔๒๗	.๖๗๐
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๗๓	.๖๗	๓.๖๗	.๖๙	๐.๘๔๔	.๓๙๙
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๖๕	.๖๔	๓.๖๗	.๖๖	-๐.๔๐๔	.๖๘๖
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๖๒	.๗๐	๓.๖๑	.๘๑	๐.๐๖๖	.๙๔๗
รวม	๓.๖๙	.๕๔	๓.๗๐	.๕๙	-๐.๑๖๒	.๘๗๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปรีธรรม ๗ โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่
มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๕

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๕ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

หลักสัปฐริธรรม ๗	ช่วงเทคนิค		วิศกร		เจ้าหน้าที่		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านรู้จักเหตุ	๓.๗๕	.๕๙	๔.๒๒	.๕๙	๓.๙๐	.๖๐	๖.๕๖๙**	.๐๐๒
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๖๖	.๖๓	๔.๒๔	.๕๙	๓.๙๓	.๕๕	๑๐.๔๑๕**	.๐๐๐
๓. ด้านรู้จักตน	๓.๗๔	.๖๒	๔.๒๐	.๖๙	๓.๙๗	.๔๔	๗.๐๔๔**	.๐๐๑
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๕๔	.๖๖	๔.๐๙	.๖๗	๓.๗๖	.๖๔	๗.๗๔๖**	.๐๐๑
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๖๗	.๖๙	๔.๑๒	.๖๕	๓.๙๐	.๕๙	๔.๕๑๑*	.๐๑๒
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๖๒	.๖๔	๔.๑๐	.๕๙	๓.๗๙	.๖๓	๕.๙๙๐**	.๐๐๓
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๕๗	.๗๔	๔.๓๐	.๖๔	๓.๖๒	.๖๙	๙.๓๕๙**	.๐๐๐
รวม	๓.๖๕	.๕๖	๔.๑๘	.๕๕	๓.๙๒	.๔๙	๙.๘๐๓**	.๐๐๐

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปฐริธรรม ๗ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มี ตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านรู้จักกาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านอื่นๆ พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความ
คิดเห็น ของพนักงาน ต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลัก
สัปปุริสธรรม ๗ โดยรวม และรายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant
Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕ - ๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของ
พนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๖๕	๔.๑๘	๓.๘๒
ช่างเทคนิค	๓.๖๕		-๐.๕๓**	-๐.๑๗
วิศวกร	๔.๑๘			๐.๓๖**
เจ้าหน้าที่	๓.๘๒			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่ง
วิศวกร มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหาร มีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตาม หลัก
สัปปุริสธรรม ๗ มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค และ พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของ
พนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ด้านรู้จักเหตุ

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๗๕	๔.๒๒	๓.๙๐
ช่างเทคนิค	๓.๗๕		-๐.๔๗**	-๐.๑๕
วิศวกร	๔.๒๒			๐.๓๒
เจ้าหน้าที่	๓.๙๐			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่งวิศวกร มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักเหตุ มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นราย คู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ด้านรู้จักผล

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๖๖	๔.๒๔	๓.๙๓
ช่างเทคนิค	๓.๖๖		-๐.๕๘**	-๐.๒๗**
วิศวกร	๔.๒๔			๐.๓๑
เจ้าหน้าที่	๓.๙๓			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทาง การบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักผล น้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร และ พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ด้านรู้จักตน

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๗๔	๔.๒๐	๓.๙๗
ช่างเทคนิค	๓.๗๔		-๐.๔๖**	-๐.๒๓
วิศวกร	๔.๒๐			๐.๒๓**
เจ้าหน้าที่	๓.๙๗			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่งวิศวกร มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักตน มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ด้านรู้จักประมาณ

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๕๔	๔.๐๙	๓.๗๖
ช่างเทคนิค	๓.๕๔		-๐.๕๕**	-๐.๒๒
วิศวกร	๔.๐๙			๐.๓๓
เจ้าหน้าที่	๓.๗๖			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่งวิศวกร มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักประมาณ มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ด้านรู้จักกาล

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๖๗	๔.๑๒	๓.๘๐
ช่างเทคนิค	๓.๖๗		-๐.๔๕*	-๐.๑๓
วิศวกร	๔.๑๒			๐.๓๒
เจ้าหน้าที่	๓.๘๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่งวิศวกร มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหาร มีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักกาล มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ด้านรู้จักชุมชน

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๖๒	๔.๑๐	๓.๗๘
ช่างเทคนิค	๓.๖๒		-๐.๔๘**	-๐.๑๖
วิศวกร	๔.๑๐			๐.๓๒
เจ้าหน้าที่	๓.๗๘			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่งวิศวกร มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักชุมชน มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ด้านรู้จักบุคคล

ตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	ช่างเทคนิค	วิศวกร	เจ้าหน้าที่
		๓.๕๗	๔.๓๐	๓.๖๒
ช่างเทคนิค	๓.๕๗		-๐.๗๓**	-๐.๐๕
วิศวกร	๔.๓๐			๐.๖๘**
เจ้าหน้าที่	๓.๖๒			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีตำแหน่งวิศวกร มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักบุคคล มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง ช่างเทคนิค และพนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๖

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๖ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

หลักสัปปริสธรรม ๗	น้อยกว่า ๕ ปี		๕-๑๐ ปี		๑๑-๑๕ ปี		มากกว่า ๑๕ ปี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านรู้จักเหตุ	๓.๙๖	.๕๙	๓.๖๓	.๕๗	๓.๙๓	.๖๑	๓.๙๖	.๕๔	๗.๔๙๑**	.๐๐๐
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๗๗	.๖๐	๓.๕๙	.๖๒	๓.๘๕	.๖๓	๓.๗๖	.๗๐	๔.๓๘๖**	.๐๐๕
๓. ด้านรู้จักตน	๔.๐๐	.๕๐	๓.๖๖	.๖๐	๓.๙๐	.๖๑	๓.๘๕	.๖๗	๕.๑๗๐**	.๐๐๒
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๕๗	.๖๐	๓.๔๘	.๖๖	๓.๖๙	.๖๘	๓.๖๖	.๗๒	๒.๖๕๖*	.๐๔๘
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๘๐	.๖๒	๓.๖๐	.๖๒	๓.๘๐	.๗๐	๓.๗๘	.๘๓	๒.๖๗๕*	.๐๔๗
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๗๙	.๔๘	๓.๕๗	.๖๓	๓.๗๔	.๖๗	๓.๖๙	.๖๙	๒.๑๓๐	.๐๙๖
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๕๕	.๗๖	๓.๕๓	.๖๕	๓.๗๓	.๗๘	๓.๖๐	.๙๗	๑.๘๔๗	.๑๓๘
รวม	๓.๗๘	.๔๙	๓.๕๘	.๕๓	๓.๘๑	.๕๖	๓.๗๔	.๖๖	๔.๕๐๓**	.๐๐๔

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มี ประสบการณ์ ในการทำงาน ต่าง กัน มีความ

คิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านรู้จักเหตุ, ด้านรู้จักผล และด้านรู้จักตน ส่วนพนักงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ ได้แก่ ด้านรู้จักประมาณ และ ด้านรู้จักกาล สำหรับด้านอื่นๆ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความ คิดเห็น ของพนักงาน ต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลัก สัมปฤทธิธรรม ๗ โดยรวม และด้านรู้จักเหตุ, ด้านรู้จักผล, ด้านรู้จักตน, ด้านรู้จักประมาณ และ ด้านรู้จักกาล ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดัง แสดงในตารางที่ ๔.๒๔ - ๔.๒๙

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความ คิดเห็นของ พนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๒๕ ปี
		๓.๗๘	๓.๕๘	๓.๘๑	๓.๗๔
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๗๘		๐.๒๐	-๐.๐๓	๐.๐๔
๕-๑๐ ปี	๓.๕๘			-๐.๒๒**	-๐.๑๖
๑๑-๑๕ ปี	๓.๘๑				๐.๐๖
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗๔				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูรคอร์ทอเรชั่น จำกัด) ที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัมปฤทธิธรรม ๗ โดยรวม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน ๕-๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านรู้จักเหตุ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๙๖	๓.๖๓	๓.๙๓	๓.๘๖
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๙๖		๐.๓๓**	๐.๐๓	๐.๑๐
๕-๑๐ ปี	๓.๖๓			-๐.๒๙**	-๐.๒๓**
๑๑-๑๕ ปี	๓.๙๓				๐.๐๗
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๘๖				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๕-๑๐ ปี มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักเหตุ น้อยกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ ใน การทำงานน้อยกว่า ๕ ปี, พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี และ พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านรู้จักผล

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๗๗	๓.๕๙	๓.๘๕	๓.๗๖
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๗๗		๐.๑๘	-๐.๐๘	๐.๐๑
๕-๑๐ ปี	๓.๕๙			-๐.๒๕**	-๐.๑๖
๑๑-๑๕ ปี	๓.๘๕				๐.๐๙
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗๖				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักผล มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๕-๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของคุณภาพความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านรู้จักตน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๔.๐๐	๓.๖๖	๓.๙๐	๓.๘๕
น้อยกว่า ๕ ปี	๔.๐๐		๐.๓๔**	๐.๑๐	๐.๑๕
๕-๑๐ ปี	๓.๖๖			-๐.๒๔**	-๐.๑๙
๑๑-๑๕ ปี	๓.๙๐				๐.๐๕
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๘๕				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๕-๑๐ ปี มีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักตน น้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ๕ ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านรู้จักประมาณ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๕๗	๓.๔๘	๓.๖๙	๓.๖๖
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๕๗		๐.๐๙	-๐.๑๒	-๐.๐๙
๕-๑๐ ปี	๓.๔๘			-๐.๒๑*	-๐.๑๘
๑๑-๑๕ ปี	๓.๖๙				๐.๐๓
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๖๖				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านรู้จักตน มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๕-๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านรู้จักกาล

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า ๕ ปี	๕-๑๐ ปี	๑๑-๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๘๐	๓.๖๐	๓.๘๐	๓.๗๘
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๘๐		๐.๒๐	๐.๐๐	๐.๐๒
๕-๑๐ ปี	๓.๖๐			-๐.๒๐*	-๐.๑๘
๑๑-๑๕ ปี	๓.๘๐				๐.๐๒
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๗๘				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า พนักงานของบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑-๑๕ ปี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักกาล มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน ๕-๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๗

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๗ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๐

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ ใช้ตาม หลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

หลักสัปปริสธรรม ๗	ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท		๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท		๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านรู้จักเหตุ	๓.๗๓	.๖๘	๓.๗๙	.๕๕	๓.๙๔	.๖๒	๑.๗๔๖	.๑๗๖
๒. ด้านรู้จักผล	๓.๖๘	.๗๑	๓.๗๐	.๕๘	๓.๘๘	.๖๖	๑.๕๓๗	.๒๑๖
๓. ด้านรู้จักตน	๓.๘๐	.๖๙	๓.๗๕	.๕๖	๓.๙๑	.๖๖	๑.๑๕๕	.๓๑๖
๔. ด้านรู้จักประมาณ	๓.๕๒	.๗๔	๓.๕๘	.๖๓	๓.๘๒	.๖๙	๓.๐๕๘*	.๐๔๘
๕. ด้านรู้จักกาล	๓.๗๑	.๗๓	๓.๖๘	.๖๖	๓.๘๔	.๖๕	๐.๘๘๖	.๔๑๓
๖. ด้านรู้จักชุมชน	๓.๖๖	.๗๒	๓.๖๓	.๖๐	๓.๘๔	.๖๗	๑.๗๘๒	.๑๗๐
๗. ด้านรู้จักบุคคล	๓.๕๓	.๘๑	๓.๖๑	.๗๐	๓.๘๙	.๗๖	๓.๔๓๗*	.๐๓๓
รวม	๓.๖๖	.๖๒	๓.๖๘	.๕๑	๓.๘๗	.๖๑	๒.๓๐๒	.๑๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มี ความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านรู้จักประมาณ และรู้จักบุคคล สำหรับในด้านอื่นๆ พนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็น ของพนักงาน ต่อภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในด้านรู้จักประมาณ และ ด้านรู้จักบุคคล ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดัง แสดงในตารางที่ ๔.๓๑ - ๔.๓๒

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกรายได้รวมต่อเดือน ด้านรู้จักประมาณ

รายได้รวมต่อเดือน	$\bar{X}$	ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๓.๕๒	๓.๕๘	๓.๘๒
ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๒		๐.๐๗	๐.๓๑*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๘			๐.๒๔*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓.๘๒			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีรายได้รวมต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักประมาณ มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนไม่เกิน ๒๐.๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงาน จำแนกรายได้รวมต่อเดือน ด้านรู้จักบุคคล

รายได้รวมต่อเดือน	$\bar{X}$	ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๓.๕๓	๓.๖๑	๓.๘๙
ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๓		๐.๐๗	๐.๓๖*
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๑			๐.๒๘*
๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป	๓.๘๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า พนักงาน (บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด) ที่มีรายได้รวมต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็น ว่าผู้บริหารมี ภาวะผู้นำทางการบริหาร ในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านรู้จักบุคคล มากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนไม่เกิน ๒๐.๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๔ ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการบริหาร ของผู้บริหารใน การ ประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตามความคิดเห็นของพนักงาน

ปัญหาและข้อเสนอแนะ ตามความคิดเห็นของ พนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการ บริหารของผู้บริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกรายด้าน รายละเอียดดัง แสดงในตารางที่ ๔.๓๓ – ๔.๓๙

ตารางที่ ๔.๓๓ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านรู้จักเหตุ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ทราบสาเหตุของปัญหา แล้ว มีการสั่งการให้ ตรวจสอบแก้ไขล่าช้า	-ควรเร่ง สั่งการให้ ดำเนินการ ตรวจสอบและ แก้ไขปัญหาทันทีทันใด
-คุณภาพของงานที่ดำเนินการได้สำเร็จยังไม่ดี พอ	-จัดการให้พนักงาน ได้ปฏิบัติงาน ให้ตรง กับ ความรู้ความสามารถรวมทั้งความชำนาญของ พนักงานแต่ละบุคคล
-เครื่องมือ ที่มีคุณภาพต่ำที่จัดสรรให้พนักงาน ใช้ปฏิบัติงานทำให้เกิดปัญหาในการ วิเคราะห์ เป็นอย่างมาก	-จัด หา เครื่องมือ ที่ดีมีมาตรฐานและมีการ รับรองคุณภาพให้พนักงานให้ครบทุกท่าน
-พนักงานมักถูกร้องเรียนจากลูกค้า ที่เอาแต่ใจ ตนเองทำให้พนักงานทำใจลำบากมาก	-จัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการ เข้าพบลูกค้าที่เอาแต่ใจตนเอง
-พนักงานที่ขยันตั้งใจทำงานยังมีความรู้สึกไม่ ดีจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ บริษัท	-ควรมีมาตรฐาน และหลักการที่แน่นอนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ตารางที่ ๔.๓๓ (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ผลงานที่ประจักษ์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	-ปรับเปลี่ยน ทักษะคติ พนักงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบริษัท
-พนักงานยังไม่กล้าแสดงออกในการที่จะทำความดี	-จัดกิจกรรมเพื่อเป็นการ กระตุ้น ให้พนักงานเกิดความประสงค์ที่จะ ทำความดีทั้งในงานของตนเองและสังคม
-ปริมาณงานที่ต้องเข้าไปให้บริการ แก้ไข ปัญหาให้ลูกค้ามีจำนวนมากเกินกำลังในแต่ละวันทำให้เกิดปัญหาลูกค้าติดตามงานเข้ามา มากเช่นกัน	-จัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน อย่างแท้จริง
-ปัญหาที่เกิดจากลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน มีมากมายจนทำให้เกิดความสับสน	-จัดการฝึกฝนให้พนักงานรู้จักปล่อยวางไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา
-ช่วงเวลาที่กำหนดให้พนักงานแก้ไขปัญหาให้ลูกค้ามีอย่าง จำกัดและเร่งรีบ ทำให้มองข้ามโอกาสในการทำความดีอื่นๆให้ลูกค้า	-ปรับเปลี่ยน ช่วงเวลาให้เหมาะสมเพื่อ ก่อให้เกิดการ ทำความดี กลับคืนสู่ลูกค้าและสังคม อันเป็นประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับ กลับคืนมาทันทีทันใดและโดยตรง
-การทำความดีอาจจะยังไม่เห็นผลในทันที หรือทำแล้วยังไม่มีใครเห็นหรือไม่มีใครสนใจ	-ส่งเสริมให้พนักงานเกิดการทำความดีโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทน

ตารางที่ ๔.๓๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านรู้จักผล

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-สภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวย ทั้งจำนวนพนักงานและเครื่องมือทำให้เกิดผลเสียตามมา	-จัดสรรพนักงานและเครื่องมือให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละพื้นที่นั้นๆ
-เกิดผลกระทบต่องานร่วมกัน เนื่องมาจากการหยุดงานโดยไม่มีการวางแผนล่วงหน้า รวมทั้ง หยุดงานทุกอย่างที่งานมีจำนวนมาก	-จัดการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเกิดความรักสามัคคี ทำงานกันอย่างเป็นทีมที่แท้จริง
-ลูกค้าไม่พอใจในการเลื่อนนัดหรือผิดนัดกับลูกค้ามาก	-จัดการฝึกอบรมให้พนักงานเป็นผู้ที่ รู้หน้าที่ มีวินัย เพื่อความพอใจของลูกค้า
-พนักงานยังขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ขาดระเบียบวินัย	-ควรมีการแนะนำว่าหน้าที่ และระเบียบวินัย สำคัญเพียงใดเพื่อให้พนักงานได้ตระหนักว่าหน้าที่สำคัญเพียงใด
-คู่แข่งทางการค้าเพิ่มขึ้นมีผลกระทบต่อบริษัท	-สร้างคุณภาพของการบริการให้ได้มาตรฐานดีกว่าคู่แข่ง
-ผู้บริหารมองเห็นปัญหา ของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ครบทุกคน ก่อให้เกิดความเลื่อมล้ำในการปฏิบัติ	-ควรมองให้เห็นถึงปัญหาของ พนักงานทุกๆ ท่านอย่างครบถ้วนครอบคลุม
-ไม่ดูแลเอาใจใส่ลงไปที่ปัญหาแบบจริงจังทำให้ไม่ทราบปัญหาที่แท้จริง มีผลกระทบตอลูกค้า	-ควรลง พื้นที่รับปัญหาและทราบปัญหาจริง เพื่อนำสู่การแก้ไขที่ถูกต้อง
-พนักงานบางกลุ่มขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่ตามมาไม่สมบูรณ์หรือไม่ประสบผลสำเร็จ	-จัดอบรม มีการว่ากล่าวตักเตือน เพื่อให้มีผลออกมาในทางบวก

ตารางที่ ๔.๓๔ (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-เวลาในการเข้า สอน . เพื่อมาปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบในการที่ลูกค้าจะต้องประสานเข้ามาเพื่อขอรับการแก้ปัญหา	-สร้างพนักงานให้รู้จักหน้าที่ ความรับผิดชอบ เข้าทำงานตรงต่อเวลาจะทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจในการบริการและมีลูกค้าเพิ่มขึ้นที่จะใช้บริการกับทางบริษัท
-เกิดผลกระทบต่อลูกค้าโดยตรงเนื่องจากพนักงานต้องรับงานในปริมาณที่มากเกินไป	-ผู้บริหารต้องวางแผน จัดเตรียมพนักงานให้เหมาะสมกับงาน
-ผลงานไม่สมบูรณ์เนื่องจาก การทำงานแบบไม่สนใจกันต่างคนต่างทำ	-ควรมีการจัดการเพื่อ แก้ไขปัญหา ให้มากขึ้น หันหน้าเข้ามาปรึกษากันให้มากขึ้น
-ปัญหาบางอย่างรู้สาเหตุแต่ไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะไม่มีหน้าที่แก้ไขปัญหา แต่มีหน้าที่รวบรวมปัญหา และส่งไป โดยที่ไม่รู้ว่าปัญหาจะถูกแก้ไขหรือไม่ และเสร็จเมื่อไหร่	-บริหารจัดการให้ มีการชี้แจง แจ้ง แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน บอกวิธีแก้ไข และระยะเวลาในการแก้ไข

ตารางที่ ๔.๓๕ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านรู้จักตน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ขาดความเหมาะสมในการการประเมินผลงานทางด้าน ความรู้ ความสามารถ และไม่มีการปรับ ตำแหน่งงานตามความเหมาะสมของบุคคลนั้นๆ	-ควรมีการจัดประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง ในพื้นที่นั้นๆ เองเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละพื้นที่
-มีความรู้สึกที่ไม่ดีในการติชมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	-ผู้บริหารต้องสร้างการ ยอมรับ ฟังคำตำหนิติชมของเพื่อนร่วมงานอย่าคิดว่างานนั้นๆ ไม่ใช่หน้าที่เรา เราไม่ควรต้องรู้
-ต้องมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงานกับความสามารถของเขาไม่ฝืนมา กเกินไป ทำให้พนักงานเกิดความเครียด แต่ละคนก็กดดันกันคนละด้าน ถนัดพูด ถนัดคิด ถนัดทำ แต่ ได้ทำงานในที่ที่ไม่เหมาะสม	-จัดการให้พนักงาน ได้ทำงานตามความถนัดของตนเอง จะทำให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข และผลงานออกมาดี
-ผู้บริหารอาจจะไม่รู้จักพนักงานทุกคนว่าถนัดด้านใดและรับผิดชอบได้เพียงใด	-จัดการฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้ ความชำนาญในการจัดการบริหารคน
-พนักงานไม่มีโอกาสเลือกที่จะทำงานถนัดได้ และบางครั้งยังไม่จัดอบรมก็ส่งพนักงานไปปฏิบัติงานก่อนแล้ว	-ควรจัดการส่งพนักงานเข้าอบรมก่อน ที่จะให้ไปปฏิบัติงานจริง
-บางครั้งมองปัญหา บางปัญหา เป็นเรื่องเล็กสุดท้ายกลับกลายเป็นเรื่องใหญ่	-ผู้บริหาร ควรใส่ใจทุกปัญหาเพราะบางครั้งปัญหาเล็กๆถ้าปล่อยไว้อาจกลายเป็นปัญหาใหญ่ขึ้นได้
-พนักงาน บางส่วน มีฝีมือ และความถนัดไม่เท่าเทียมกัน	-จัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มขึ้นให้กับพนักงาน

ตารางที่ ๔.๓๕ (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-พนักงานทำงานไม่เต็มความสามารถเพราะขาดความเชื่อมั่น ไม่รู้ตนว่ามีความรู้ความสามารถอะไรบ้าง	-ผู้บริหารควรชี้แนะ แนวทาง และให้พนักงานทำงานด้านที่ตนถนัดเพื่อบรรลุผล
-งานที่จัดสรรให้พนักงานไม่ตรงหรือเกินความสามารถของพนักงาน ทำให้ผลงานออกมาไม่ดีเท่าที่ควร	-ควรแบ่งงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน หรือมีการให้ทดลองทำก่อนเพื่อดูว่าถนัดด้านนั้นหรือไม่
-ไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองถนัดและมีความชำนาญ ญเนื่องจาก กมีพนักงานที่ทำงานด้านนี้อยู่แล้ว	-ควรมีการหมุนเวียนพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และทักษะในงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองทำอยู่
-การทำงานอาจไม่สามารถเลือกงานที่ถนัดได้ในการทำงานกับคนหมู่มาก	-ทำงานของตนเองให้ดีและรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ

ตารางที่ ๔.๓๖ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านรู้จักประมาณ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-วางนโยบายไม่เหมาะสมกับพนักงาน เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์	-จัดอุปกรณ์ และเครื่องมือให้เหมาะสมกับพนักงาน
-การมองเพื่อนร่วมงาน ฐานะความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานความไม่เท่าเทียมกันทางฐานะหรือครอบครัว ซึ่งเขาดีกว่าเรามีความสุขกว่าเรา	-จัดการฝึกอบรมให้พนักงานมองชีวิตด้านบวก คิดว่าที่เราลำบากกว่าเขา เหนือ ยกกว่าเขาเป็น การทดสอบจิตใจ ความเข้มแข็ง ของเรา
-หนี้สินของพนักงานที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่แล้วเกิดจากความ ต้องการที่ไม่เหมือนกัน บางคนต้องการความทันสมัย ต้องมีมือถือแฟชั่น ต้องใช้เงินเยอะ ซึ่งเกินความจำเป็นเกินรายได้ทำให้ติดหนี้สิน	-จัดการฝึกฝน อบรม ให้เกิดการ ประมาณการใช้จ่ายให้เหมาะสมตามรายได้ของตนเอง รู้จักประหยัด ดำรงชีวิตแบบพอเพียง
-ปัญหาที่มีผลกระทบทำให้ลูกค้าร้องเรียนและติดตามงานเข้ามาเป็นจำนวนมากรวมทั้งขาดความพึงพอใจจนถึงขั้นยกเลิกการใช้บริการเป็นผลสืบเนื่องมาจากการบริหารจัดการคนไม่เหมาะสมกับงานทั้งสิ้น	-หันกลับมาใส่ใจอย่างจริงจังในการบริหารจัดการคนให้ครบวงจร
-ลูกค้าบางรายไม่พอใจเนื่องจากผู้บริหาร บางเรื่องบางครั้งทำสองมาตรฐานไม่ปฏิบัติให้เท่าเทียมกัน	-ควรปฏิบัติกับลูกค้าทั้งเก่าและใหม่ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่เอาใจแต่ลูกค้า ด้านใดด้านหนึ่ง
-พนักงานบางส่วน ยังมีความผิดเคืองในการครองชีพอันเนื่องมาจาก การจัดค่าตอบแทน ที่น้อยเกินไป	-การจัดค่าตอบแทนให้ครอบคลุมเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่สูงขึ้น
-ขาดความพอเพียง พอดีในผลประโยชน์แต่จะคิดพอเพียงแต่ความรู้ของตน	-ควรชี้แนะการดำเนินชีวิตแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสิ่งไหนควรพอ สิ่งไหนควรนำมาใส่เพิ่มเติม
-เครื่องมือที่ใช้ทำงานไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน	-ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้เพียงพอต่อพนักงาน

ตารางที่ ๔.๓๖ (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายสูงขึ้นทำให้ไม่คิดถึงเรื่องความประมาท การรู้จักความพอเหมาะ	-สร้าง การวางแผนการใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น เพื่อเป็นการลดความต้องการที่เป็นเหตุของการไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย
-ใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาจนทำให้งาน ด้านอื่นมีผลกระทบตามไปด้วย	-ควรเร่งรัดการแก้ไข านให้ทันเวลาเพื่อไม่ให้กระทบต่องานอื่นๆ

ตารางที่ ๔.๓๗ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านรู้จักกาล

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-การ ออกโปรโมชันรวดเร็วเกินไป ไม่ตรวจสอบความละเอียดให้ถี่ถ้วน	-ควรศึกษาการออกโปรโมชัน หรือสิ่งใหม่ๆที่จะทำให้อบรอบ
-บางคนไม่ตรงต่อเวลา ไม่ค่อยรับฟังความคิดของใครพูดจาไม่ดูคนอื่นว่ามีอารมณ์ดีอยู่หรือไม่	-จัดการฝึกอบรมในการ ระวังกำพูด พูดจาในสิ่งที่ควรพูด พูดในเวลาที่เหมาะสม
-ผลกระทบเกิดขึ้นกับลูกค้าเนื่องจาก พนักงานยังขาดวินัย และการให้ความสำคัญกับเวลาในการทำงานน้อย	-จัดทำนโยบายแผนที่ชัดเจนให้พนักงาน ปฏิบัติอย่างจริงจัง บางครั้งอาจยืดหยุ่นเกินไปซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับพนักงานที่ขาดความรับผิดชอบและไม่ตรงต่อเวลา
-พนักงานเสี่ยงอันตรายเพื่อมาปฏิบัติงานในช่วงเกิดเหตุวินาศภัยทางการเมือง	-จัดทำนโยบายในการปฏิบัติให้ชัดเจนหรือควรให้พนักงานหยุดปฏิบัติงาน และอยู่ในสถานที่ปลอดภัย
-การละเลยเรื่อง การตรงต่อเวลาของพนักงานบางคนจนทำให้เกิดเป็นนิสัยทำให้มีผลกระทบต่องานๆ ส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นวงกว้าง	-ผู้บริหารควรต้องตักเตือนเพื่อให้พนักงาน ใส่ใจใฝ่ ถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทีมงาน ซึ่งการคุมกันเองมากๆ ความสัมพันธ์ในทีมอาจน้อยลงสรุปว่าผู้บริหารควรเรียกพบ พูดคุย บ้างเพื่อเตือนสติ
-การกำหนดเวลาและเนื้องานของแต่ละหน่วยงานควรจะสัมพันธ์และสอดคล้องกัน และไปในแนวทางเดียวกัน	-ควรมีการประชุมพูดคุยตกลง กันในแต่ละหน่วยงานให้เข้าใจและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

ตารางที่ ๔.๓๗ (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ทัศนคติที่ไม่ดีของพนักงานในแง่ของการให้บริการ	-ปรับทัศนคติใหม่ให้กับพนักงานรู้สึกถึงความลำบากเมื่ออุปกรณ์ขัดข้องมีผลอย่างไร
-เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการดำเนินชีวิต แต่ก็ยังมีการขาดวินัยกันอยู่เสมอ	-ควรกล่าวคำตักเตือน บอกกล่าวเพื่อให้เกิดผลดีกับบุคคลนั้นๆ
-การแข่งขันด้านการสื่อสารและด้าน Internet ค่อนข้างสูงขึ้นทุกวัน	-ต้องทำการค้นคว้าหาข้อมูลและความต้องการของผู้ใช้บริการและพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือทำใ้ หมดให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า
-มีการใช้เวลาไม่เหมาะสมเอาเวลางานไปทำเรื่องส่วนตัว ซึ่งมีผลกระทบต่อเนื่องไปถึงหน่วยงานอื่นและลูกค้า	-จัดการให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว (ในเวลาทำงาน) และเรียงลำดับความสำคัญของงานด้วย

ตารางที่ ๔.๓๘ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านรู้จักชุมชน

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-งานสะดุดไม่เลื่อนไหลราบรื่นเนื่องจากการขาดความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน	-ควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้นไม่แบ่งพรรคพวกแยกฝ่าย
-รู้แต่ไม่ปฏิบัติตามทำให้งานไม่สำเร็จ	-จัดการให้เกิดการ ศึกษาและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เป็นหน่วยงานเดียวกัน
-การสนับสนุนสิ่งใด ๆ ที่บางครั้ง ดูเหมือนว่ามากเกินไปอาจกลับมาทำประโยชน์ให้กับพนักงานหรือคนข้างหลังได้	-ควรใส่ใจ หลีกเลี่ยงในการ ใช้จ่ายให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
-พนักงานส่วนใหญ่เข้ากันได้ดี แต่ก็มีบางกลุ่มที่แยกตัวออกไปรวมทั้งไม่ร่วมกิจกรรม	-ควรจัดกิจกรรม หรือ อบรม สัมมนาเพื่อให้เกิดความสามัคคี
-ในการบริการการสื่อสารด้านโทรศัพท์พื้นฐานและ Internet ความเร็วสูงของบริษัทได้ให้บริการลูกค้าไม่ว่าจะเป็นบ้านหรือสำนักงาน บริษัทต่าง ๆ ทางด้านผู้บริหารยังไม่มียุทธศาสตร์ทางด้านการบริการที่เด่นชัด	-ควรให้ผู้บริหารมีการตั้งนโยบายที่เด่นชัด ในการบริหารและคำนึงถึงคำตอบแทนของพนักงานที่ต้องออกไปทำงานด้านนอกบริษัท
-พนักงานขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	-ควรมีการอบรมและส่งเสริมให้มีการพึ่งพิงเทคโนโลยี ตักบาตร เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน
-การประชาสัมพันธ์ถึงวัฒนธรรมองค์กรยังน้อยเกินไป หรือยังไม่เข้าถึงบุคคลเท่าที่ควร	-ควรมีการสนับสนุนกิจกรรม ที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มากขึ้นและแพร่หลายเพื่อให้พนักงานเข้าถึงวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ตารางที่ ๔.๓๘ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้
ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
ด้านรู้จักบุคคล

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ขาดการยกย่อง สนับสนุนผู้มีความสามารถในการทำงานจากผู้บริหาร ทำให้ขาดขวัญกำลังใจ	-ส่งเสริมให้เกิด มีการยกย่องผู้ ที่มีความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน และสร้าง แบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม
-การทำงานที่เหมือนและเท่าๆกันของพนักงานที่ต่างระดับตำแหน่งกันทำให้เกิดการขาดความเคารพนับถือในความเป็นผู้มีอาวุโสกว่าซึ่งเป็นวัฒนธรรมอันดีงามของคนไทย	-ควรมีการแบ่งงานตามระดับอาวุโสมากกว่านี้ เพื่อให้เห็นความชัดเจนในงานมากขึ้น และมีการเคารพกันในการทำงานมากขึ้น
-มองไม่เห็นความสามารถ ความมีคุณธรรมของแต่ละบุคคลได้อย่างแท้จริง หรือทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้	-ควรปฏิบัติ และมองลงไปที่ปัญหาและตัวบุคคลแต่ละบุคคลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง แล้วจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง
-บางท่านอาจจะไม่ค่อยกล้า แสดงออก ว่าท่านถนัดเรื่องใด หรือไม่มั่นใจในตนเอง	-ควรกระตุ้น ปลุกจิตสำนึกให้กล้าแสดงออกในทุกๆด้าน
-ผู้บริหารยังขาดความชำนาญในการเรียนรู้ว่าพนักงาน ยังขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้งานสำเร็จได้ไม่ดี	-ผู้บริหารควรสร้าง ประสบการณ์ให้กับตนเอง โดยการเรียนรู้หรืออบรมให้มีประสบการณ์ที่ดี ก่อนในเบื้องต้น
-พนักงานบางคนไม่มีความสามารถพอ และทำงานที่ไม่ถนัด ผลงานจึงไม่ดี	-ควรเลือกคนให้เหมาะกับงานเพื่อบริษัทจะได้งานที่มีคุณภาพ
-ผู้มีความรู้ ความสามารถหรือผู้ชำนาญในงานด้านต่างๆ บางท่าน มักจะประพัตติตัวไม่เหมาะสมทำให้รุ่นน้องประพัตติตัวตาม	-ผู้บริหารควร แนะนำให้รู้ถึงสิ่งที่กระทำว่าดีหรือไม่อย่างไร เพื่อ ที่จะได้เกิดความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำนั้นๆ
-พนักงานบางท่านยังขาดความชำนาญในการแยกแยะความมีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นเรื่องยาก	-ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ ทำให้พนักงานทุก ๆ ท่านมีคุณธรรมจริ ยธรรมและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปปัญหา

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับ ปัญหา ภาวะผู้นำ การบริหารโดยประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้ ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตัวผู้บริหารมากกว่าองค์กรและมีผลในภาพรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมาก หากแต่ยังคงมี พนักงานเป็นบางส่วนที่ยัง มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีความไม่เป็นกลาง ทางด้านการบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งรวมทั้งการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อุปสรรคในการทำงานที่ไม่เพียงพอ การ จัดบุคลากรได้ไม่เหมาะสมกับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากจนเกินไปจนทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

สรุปข้อเสนอแนะ

พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม บางส่วนดังกล่าวข้างต้นจึงมีข้อเสนอแนะ ให้ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ควรจัดการปริมาณงานให้เหมาะสมกับกำลังคน จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน มีการจัดการอบรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีการ สรรค์สร้าง กิจกรรม อันก่อให้เกิด ความสามัคคีเพื่อลดฉันทิที่มีต่อกัน และมีการจัดทำ พร้อมนำเสนอ นโยบาย ที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตาม ไปในแนวทางเดียวกันหรือ เหมือน ๆ กัน บริษัทไม่ควรเน้นงานที่มุ่งปริมาณเพียงอย่างเดียว ควรเน้นงานที่มุ่งทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ควรดูแลเอาใจใส่พนักงาน ให้เกิดความสุข สนุกกับการทำงานด้วย ผู้บริหารต้อง รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการอะไร มีการจัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อพนักงาน มีความทุกข์ ก็ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา พูดให้กำลังใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่รักขอบเฉพาะ ผู้ใต้บังคับบัญชา คนใดคนหนึ่ง หรือ คนสนิท และควรให้อิ กาสสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้นไป