

**การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหาร
ในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร¹และอภิรดี รุ่งนภา²

Retrieved 24-07-2023;

Revised 02-10-2023;

Accepted 07-12-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรเป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงานของ บริษัท ISI จำกัด จำนวน 162 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถามและ 2) แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรโดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2) แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิสูตรของผู้บริหาร บริษัท ISI จำกัด (1) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถตรงกับการปฏิบัติงาน (2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเอง (3) ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้าง ควรวางแผนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร (4) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรมีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ (5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ผู้บริหารใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; หลักทฤษฎีปาปนิสูตร; อุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย; นิคมอมตะนคร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹⁻²ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว และการศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ และสถาบันนวัตกรรมทางการศึกษา สมาคมส่งเสริมการศึกษาทางเลือก

Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) And Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education (EII)

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

Personnel management according to the Dutiyapapanika Sutta principles of administrators In the airbag sewing industry Amata Nakorn Industrial Estate area Chonburi Province

Ntapat Worapongpat¹ And Aphiradee Rungnapa²

Abstract

The objectives of this article are 1) to study personnel management according to the principles of the Dutiyapapanika Sutta. of executives in the airbag sewing industry Amata Nakorn Industrial Estate area Chonburi Province 2) To propose guidelines for promoting personnel management according to the Dutiyapapanika Sutta principles. of executives in the airbag sewing industry Amata Nakorn Industrial Estate area Chonburi Province model The research is quantitative research using concepts. (or theory) promotes personnel management according to the principles of Dutiyapapanika Sutta. It is the research framework. The research area is a sample group of executives and employees of ISI Company Limited, numbering 162 people, using the selection method of purposive selection. There are 2 types of tools used in the research: 1) using a questionnaire to analyze the data using Statistics analyzed data using frequency, and average percentage. and standard deviation The research results found that

1) Executives and employees have opinions about personnel management according to the Dutiyapapanika Sutta principles. the executives and employees of ISI Company Limited in all 5 areas were at a high level and the most practiced aspect Arranged in descending order: performance evaluation Personnel planning Personnel maintenance Personnel recruitment and personnel development, respectively

2) Guidelines for promoting human resource management according to the Second Papanik Sutta principles of executives of ISI Company Limited (1) Personnel recruitment Personnel with abilities that match the work performance should be selected. (2) Personnel development There should be various welfare benefits to encourage personnel to develop their potential. (3) Personnel planning. Manpower should be planned to suit the abilities and aptitudes of personnel. (4) Personnel maintenance. There should be consideration of merit without bias. (5) Performance evaluation The company should create a clear performance evaluation manual.

Knowledge/findings from this research Administrators use the principles of fairness in managing personnel appropriately. Service providers should build morale and encourage employees to perform their duties regularly and fairly.

Keywords: personnel; management Principles of the Second Papanik Sutta; Airbag sewing industry; Amata Nakorn Industrial Estate

Type of Article: Research Article

¹⁻²Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS) And Educational Innovation Institute Association for the Promotion of Alternative Education (EII)

E-mail: dr.thiwat@gmail.com

บทนำ

ผลงานหลายอย่างของผู้คนในอดีตสืบทอดมาให้คนรุ่นหลังได้เห็นอย่างน่าทึ่ง ไม่ว่าจะเป็นอารยธรรมของอียิปต์โบราณอารยธรรมกรีก หรือที่ใกล้เข้ามาก็อย่างเช่นการสร้างกำแพงเมืองจีน การสร้างทัชมาฮาลในอินเดีย และปราสาทนครวัดในกัมพูชา สิ่งที่ประจักษ์แก่สายตามากมายหลาย อย่างดังกล่าวล้วนเกิดขึ้นด้วยฝีมือมนุษย์ในยุคที่ไม่มีเครื่องมือเครื่องมือนี้อะไรๆ สิ่งต่างๆ เหล่านั้นสำเร็จได้ ด้วยกำลังและฝีมือของคน การรวบรวมทรัพยากรจำนวนมาก วัสดุมากมายและขนาดใหญ่ การรวบรวมแรงงานอีกมากมายและทำอย่างไรจึงประสบความสำเร็จได้ การคิดโครงการ การจัดระบบ การจัดการทรัพยากร การควบคุมคนงาน และการแบ่งงานเพื่อให้งานดำเนินไปจนประสบ ความสำเร็จ ต้องใช้ฝีมือและเทคนิคในการบริหารอย่างยอดเยี่ยมเป็นสิ่งที่แทบไม่น่าเชื่อว่าเป็นฝีมือ มนุษย์ที่นำมาซึ่งความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผลงานที่ปรากฏจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ชัดว่าเกิดขึ้น เพราะการบริหารงานที่ดี การบริหารจึงเป็นศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ผู้บริหาร จึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง จึงสามารถบริหารงานให้สำเร็จด้วยดีได้ (Uttamapanyo, P. U., Janthra, S., Vadasuddo, P. H. , 2022)

ในปัจจุบันการบริหารขององค์กรต่างๆ ของไทยเป็นการบริหารตามแนวนโยบายโดย เลียนแบบปรัชญาและแนวทางการบริหารของประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเฉพาะการนำเอาทฤษฎีการบริหารจากองค์กรของประเทศที่ทันสมัย (Modernization Theory) มาเป็นตัวแบบของการบริหาร การนำเอาทฤษฎีการบริหารของประเทศที่ทันสมัยซึ่งใช้ตัวแบบของทุนนิยมในการบริหารองค์กรนั้นมี ความจำเป็น เพราะเป็นกระแสหลักในการบริหารองค์กรของโลกในปัจจุบัน ถ้าองค์กรของไทยไม่ ก้าวลงไปร่วมในกระแสหลักของทุนนิยมนี้ ก็จะถูกทอดทิ้งให้ล้าหลังและจะเสียเปรียบไม่สามารถ แข่งขันกับองค์กรของประเทศอื่นๆ ไปอีกยาวนาน แต่อย่างไรก็ตามหากองค์กรยังคงใช้ตัวแบบของ การบริหารที่มีทุนนิยมเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรโดยไม่สนใจตัวแบบทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวแบบ ในการบริหารร่วมก็จะประสบกับภาวะที่องค์กรได้กำไรแต่องค์กรสอบตกทางด้านคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ในปัจจุบันเราจะเห็นองค์กรทั้งของภาครัฐและเอกชนมากมายที่คิดเพียงแค่แสวงหากำไรให้ ได้มากที่สุดแต่ขาดการดูแลความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรพลอยเสียหายไปด้วย (วัชรชัย สมอเนื้อ, 2565) องค์กรถูกตั้งคำถามจากประชาชน ถูกท้าทายจากภัย ธรรมชาติ ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนที่จะยอมให้องค์กรอยู่ร่วมกับชุมชนนั้นหรือสังคมนั้นๆ ต่อไป เพราะฉะนั้นการสร้างสมดุลในการบริหารเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหาร องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาการบริหารที่มีแนวทางทุนนิยมเพียงแนวทางเดียวโดยการนำเอาแนวทางการบริหารตามหลักธรรมทางของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหาร และแนวทางการบริหารที่เป็นทางเลือกอื่นๆ ใช้เป็นตัวแบบสำหรับการบริหาร (Wilasinee, P. T., Saikham, S., Chotivungso, P. B, 2023)

จากสภาพและปัญหาการบริหารบุคลากรใน บริษัท ISI จำกัด ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร บริษัท ISI จำกัด เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรของผู้บริหาร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรที่ปรากฏในพระไตรปิฎกซึ่งเป็นคัมภีร์ทางพุทธศาสนานั้นซึ่งในหลักธรรมดังกล่าวที่ได้กล่าวถึง หลักธรรมของการบริหารจัดการไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งทางพุทธหรือกระทั่งนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไปได้นำหลักดังกล่าวไปใช้หรือมีส่วนร่วมของหลักธรรมดังกล่าวนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการดังกล่าว หลักการบริหารนี้ได้ปรากฏในพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ติกนิบาตร ปฐมปณณาสก ซึ่งพระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นนักบริหารจัดการที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

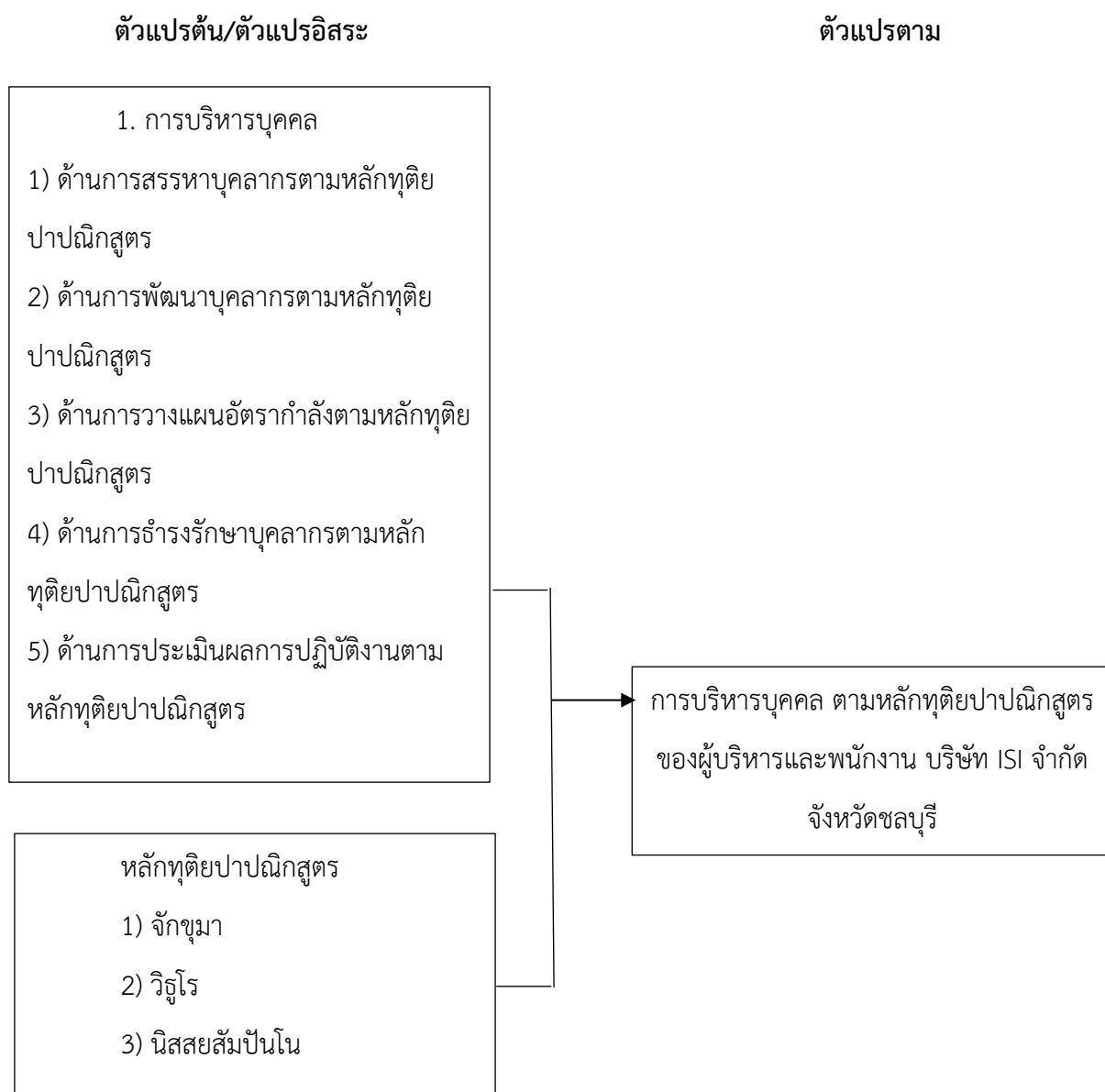
จากเนื้อหาในพระไตรปิฎกดังกล่าว ทำให้เราเข้าใจได้ระดับหนึ่งของพระสูตรนี้แต่เพื่อที่จะเข้าใจแนวคิดของทฤษฎีปาปนิคสูตรมากยิ่งขึ้น ได้มีพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ท่านได้กล่าวถึง ทฤษฎีปาปนิคสูตรหรือปาปนิคธรรม 3 ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ประกอบด้วย

1. จักขุมา ตาติ (รู้จักสินค้า ดูของเป็น สามารถคำนวณราคา กะทุนเก่งกำไรแม่นยำ)
2. วิรูโร จัดเจนธุรกิจ (รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาดสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า)
3. นิสสัยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย (เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย (พระสมุห์ภิกขุพิสิฐกิตติธมโม(จำพันธ์), อินตา ศิริวรรณ, พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ภุริปัญโญ, 2564) กล่าวว่า หลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ดังกล่าวที่ประกอบด้วย จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิรูโร การจัดการดี และนิสสัยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทฤษฎีปาปนิคสูตรดังกล่าว คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงพุทธ จึงได้แก่ การนำมาซึ่งปัจจัยในการสร้างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมก็สามารถทำให้เกิดภาวะผู้นำในองค์กรได้เช่นกันซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความเชี่ยวชาญ การมีมนุษยสัมพันธ์ยอมนำมาซึ่งการสร้างภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม จักขุมา หมายถึง ปัญญา มองการณ์ไกล ซึ่งก็คือการมีวิสัยทัศน์ของผู้นำ วิรูโรหมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นิสสัยสัมปันโน หมายถึง พึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่ องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคน (พระครูสุนทร ธรรมนาถ, 2565)

สรุปได้ว่า หลักทฤษฎีปาปนิคสูตรดังกล่าวที่ประกอบด้วย จักขุมา คือ การมีวิสัยทัศน์ วิธูโร การจัดการดี และนิสสยสัมปันโน การมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อองค์กรทุกระดับและถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักธรรมในทฤษฎีปาปนิคสูตรดังกล่าว

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร บริษัท ISI จำกัด สามารถสรุปได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบ ปริมาณโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ISI จำกัด จำนวน 280 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารบริษัท ISI จำกัด จำนวน 5 คน พนักงานบริษัท ISI จำกัด แผนกตรวจสอบคุณภาพและแผนกออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ จำนวน 162 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ประเภที่มีโครงสร้างกับผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ISI จำกัด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form เพื่อสร้างคิวอาร์โค้ด (QR Code) และใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถาม แล้วประมวลผลและวิเคราะห์สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารและพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ 5 ระดับ

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารบริษัท ISI จำกัด นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี" ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร
อุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย
เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

(n = 162)

ที่	การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.38	0.72	มาก	4
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.36	0.73	มาก	5
3	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.43	0.73	มาก	2
4	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	4.42	0.70	มาก	3
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.46	0.64	มาก	1
โดยรวม		4.41	0.70	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บ
ถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$
= 4.41) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี
การด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.46) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน
อัตรากำลัง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.53) รองลงมา คือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.42) และด้านการสรรหาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38) ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.36)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เสนอแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารใน
งานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร

ที่	ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	จัดการวางแผนในการจัดหาบุคลากรในตำแหน่งว่างอย่างเหมาะสม	28	49.42
2	บรรจุบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่การทำงาน	16	27.33
3	มีความโปร่งใสในการรับสมัครบุคลากร	8	12.79
4	กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างชัดเจน	6	10.46
รวม		58	100.00

ด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	บริษัทควรจัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	34	45.35
2	ผู้บริหารร่วมช่วยแก้ไขปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความตั้งใจ	23	36.05
3	บริษัทจัดสรรสวัสดิการ หรือการสนับสนุนการทำงานตามความเหมาะสม	19	18.60
รวม		76	100.00
ด้านการวางแผนอัตรากำลังตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	ผู้บริหารต้องแต่งบุคคลเข้าทำงานตามความรู้และความสามารถ	27	37.79
2	บุคลากรควรมีการวางแผนใช้เวลาในการปฏิบัติงาน	24	30.23
3	บริษัทจัดเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	18	22.09
4	ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์	7	9.89
รวม		76	100.00
ด้านธำรงรักษาบุคลากรตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสม	28	48.25
2	วางใจเป็นกลาง ดูแลเอาใจใส่บุคลากร	21	36.05
3	ผู้บริหารใช้หลักยุติธรรมในการบริหารอย่างเหมาะสม	9	15.70
รวม		58	100.00
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร			
1	ผู้บริหารชี้แจงกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ประเมินผลงาน	32	55.24
2	บริษัทควรมีวิธีการประเมินคุณภาพอย่างหลากหลาย	19	32.56
3	บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลอย่างชัดเจน	7	12.20
รวม		56	100.00

จากตารางที่ 2 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร มีดังนี้

1. ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้" บริษัทควรมีขั้นตอนหรือวิธีการ การคัดเลือก ด้วยความเป็นธรรมไม่มีเส้นสาย

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรถือเป็นผู้ขับเคลื่อนในการการบริหารงานด้านต่างๆ มีความสำคัญต่อบริษัท โดยอันดับแรกผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เพื่อช่วยในการทำงานร่วมกับบุคคล ต้องมีการให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลให้มีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม ผู้บริหารควร

ส่งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร หรือการเข้าร่วมอบรมต่างๆ หรือสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาบริษัท

3. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า ผู้บริหารต้องวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องรู้จักการใช้คนให้ถูกกับงาน หรือจัดเข้าทำงานให้ตรงตามความสามารถ เพื่อการดำเนินงานไม่มีการขัดข้อง

4. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในบริษัท วางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติ ไม่เป็นผู้มีอคติและความลำเอียงต่อผู้ร่วมงาน

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอย่างชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานของบุคลากรในบริษัทอย่างยุติธรรม ยึดความถูกต้อง เที่ยงธรรมโดยไม่มีอคติ ต่อทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัยเขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้ผลการอภิปรายดังต่อไปนี้

ด้านการสรรหาบุคลากร ผู้บริหารมีการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กร รวมถึงการมีเจตคติที่ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ความสามารถ มีการวางแผนการดำเนินการและพอใจในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้อื่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ มนัสนันท์บุญปู่ พระมหาญาณวัฒน์ฐิตวฑฺฒโน พระครูโอภาสนนทกิตติ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับที่หนึ่ง พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมากรองลงมาได้แก่ ด้านการมอบอำนาจตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับ ชิสา กันยาวิริยะ สิริพันธ์ กันยาวิริยะ และเมธา หริมเทพาธิป (2022) และด้านการจัดการระบบการทำงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีระดับปฏิบัติการต่ำสุด ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องมีเทคนิคและความถนัดในงานที่ ทำมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา มีความเชี่ยวชาญงาน และมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความหมั่นเพียรในการฝึกฝนในการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน จัดอบรมและถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องทันกับเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Nampikul, O., Janthra, S., & Saikham, S. (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง การ

สร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัยและการออกจากราชการซึ่งสอดคล้องกับ (Kingvongsa, P., Boonyasopon, T., Pinthapataya, S., Chotiwong, C, 2021) ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การวางแผนอัตรากำลังและการดำรงตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและการรักษาวินัยและการออกจากราชการ

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง บุคลากรควรมีการวางแผนใช้เวลาในการปฏิบัติงานทั้งงานส่วนตัว งานส่วนรวม และเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม บริษัทจัดเก็บข้อมูลประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยไม่ใช้หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ (Dapngoen, N, 2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจังหวัดขอนแก่น ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตาม หลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยแบบผสม(Mixed Methodology Research) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งออกได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ตามหลักพรหมวิหาร4 2.ด้านการสรรหาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร4 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร4 4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร4 5. ด้านการให้พ้นจากงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามหลักพรหมวิหาร4 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งสอดคล้องกับ (ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม, พระราชวชิรเมธี, ประเทือง ภูมิภักตราคม และวรกฤต เกื้อนช้าง, 2565) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรอย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสม วางใจเป็นกลาง ดูแลเอาใจใส่ตรวจเยี่ยมเมื่อบุคลากรเจ็บป่วยหรือสูญเสียคนในครอบครัว ผู้บริหารใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม ยินดีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อพัฒนานโยบายการบริหารงานในบริษัท วางตนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติปฏิบัติ ไม่เป็นผู้มีอคติและความลำเอียงต่อผู้ร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Uttamapanyo, P. U., Janthra, S., & Vadasuddo, P. H. (2022). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 6 ได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (สิรินทร์ กันยาวิริยะ, ชีสา กันยาวิริยะและเมธา หริมเทพาธิป, 2565) ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการลาทุกประเภท 5) ด้านวินัยการรักษาวินัยการลงโทษการอุทธรณ์และการออกจากราชการ 6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพและขอรับใบอนุญาต ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร บริษัทดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรและติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเมินบุคลากรด้วยผลงานและการปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ(ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์, 2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ผู้บริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1. วิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดสกลนคร ซึ่งสอดคล้องกับ (Chaisri, P. A. , 2023)โดยภาพรวมและรายด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า การปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 3 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ที่มีต่อการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมในทุติยปาปนิคสูตรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ (Boonsanong, S, 2021) พบว่า 1) ด้าน จักขุม ควรจะมีการวางแผนในการดำเนินนโยบายตามความมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองการณ์ไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านวิโรควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมที่จะเกิดขึ้นกับการบริการจัดการสถานศึกษามีการจัดการที่ดี จัดบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ถนัดตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 3) ด้านนิสสัยสัมปันโนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รู้จักและเข้าใจในศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี (ณัฐพัชร ลาภบำรุงวงศ์, 2560)

2. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักทุติยปาปนิคสูตร ของผู้บริหารอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัยเขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้ผลการอภิปรายดังต่อไปนี้

การบริหารงานบุคคลในบริษัท ควรเน้นในทุกส่วนในองค์กรนำเหตุและผลในด้านหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นระบบ เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนอัตรากำลัง ต้องพึงพาอาศัยกันตามหลักทุติยปาปนิคสูตร มีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันต่อกันเป็นคุณค่าของกันและกัน การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์(ประมล สอนสุภาพ, พระครูปลัดสมชัยนิสสโก, พระมหาสุภาวิชญ์ปภสโร. 2566)

ด้านการสรรหาบุคลากร กำหนดคุณลักษณะที่ตรงกับงาน คัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ส่งเสริม สร้างสรรค์ เสียสละ โปร่งใสในการรับสมัครบุคลากรและตรวจสอบได้ (พระมหาพัฒนาพจนญาโณ, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, พระราชวชิรเมธี และปฏิธรรม สำเนียง, 2565)

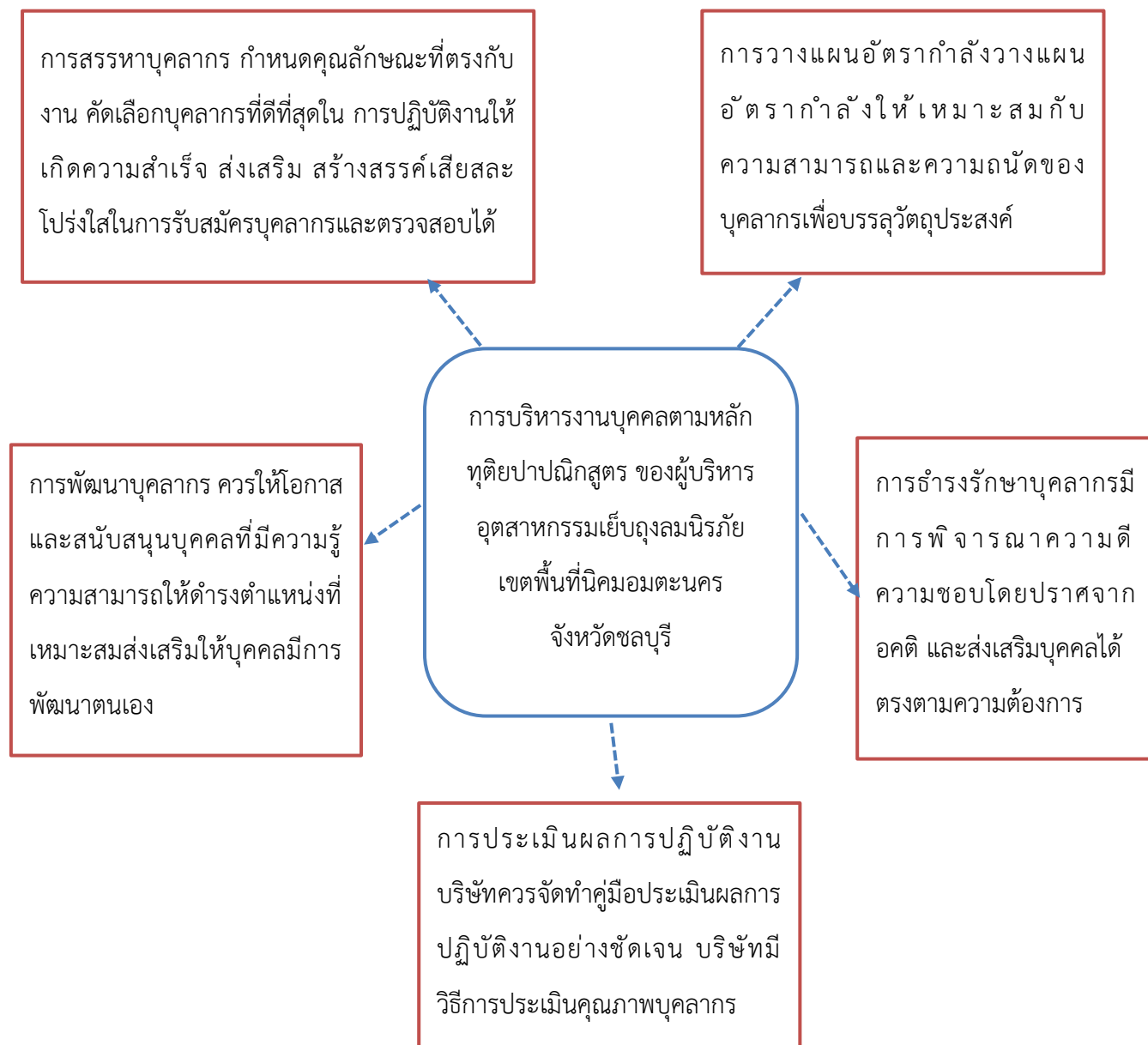
ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของบริษัท โดยอันดับแรกผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เพื่อช่วยใน การทำงานร่วมกับบุคคล ต้องมีการให้โอกาสและสนับสนุนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง จัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ ตามความ เหมาะสม มีการประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อในสายงานของตนเอง (Pakdee, T., Srisuwan, K., Sumato, P. S., 2022)

ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มีการพิจารณาความดีความชอบโดยปราศจากอคติ และส่งเสริมบุคคลได้ตรงตามความ ต้องการเพื่อให้ได้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้บริหารควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมจัดให้มีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลจ่าย ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบ(พระสุวรณ์ภูมิธมมรโต(อินทร์รัมย์), สีนงาม ประโคน, อุทัย สติมัน, 2563).

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทควรจัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีวิธีการประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างหลากหลาย เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การประเมินผลงาน (พระปลัดจันทร์สิริจินโท (หงส์แดง, 2564)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหาร อุตสาหกรรมเย็บถุงลมยาง เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ดังนี้



สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ การสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับงานได้ บริษัทควรมีขั้นตอนหรือวิธีการ การคัดเลือก ด้วยความเป็นธรรมไม่มีเส้นสาย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ISI จำกัด โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวิจัยแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำเกี่ยวกับบริษัท เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้มีผลยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร ของผู้บริหารในงานอุตสาหกรรมเย็บถุงลมนิรภัย เขตพื้นที่นิคมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สำคัญมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมการบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานนโยบาย ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และงานที่นอกเหนือจากนี้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

บริษัทควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการบริหารงาน ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีการดำเนินการให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและมีเหตุผลโดยวางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง มีเหตุผล เป็นธรรม และมีความชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรปฏิบัติตามความเหมาะสม เน้นการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและเพื่อร่วมงานด้วยความอดทนจริงใจ และมีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ด้วยความยุติธรรมโดยควรให้ความสำคัญกับ บริษัทควรมีการลงโทษผู้ที่กระทำความผิด ทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ อย่างจริงจังไม่มีข้อยกเว้น สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- ชิสากันยา วิริยะ, สิริพันธ์ กันยา วิริยะ, เมธา หริมเทพาธิป. (2022). การบริหารตนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 2-17
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2018). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ. *Pathumthani University Academic Journal*, 10(2), 261-266.
- ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2023). การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 3(8), 17-31
- ธวัชชัย สมอเนื้อ. (2022). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร. *มจร. เลย์ปริทัศน์*, 3(1), 178-187.

- ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม, พระราช วชิรเมธี, ประเทือง ภูมิภักตราคม, วรกฤต เกื่อนช้าง. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 169-182
- ประมล สอนสุภาพ, พระครูปลัดสมชัยนิสสโร, พระมหาสุภวิชัยปภสโร. (2023). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 3(2), 117-126.
- พระครู สุนทรธรรมาภ. (2022). การบริหารงานบุคคลตามหลักทวารวาสธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(5), 33-41.
- พระปลัดจันทร์สิริจินโท(หงส์แดง). (2021). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมพระพุทธศาสนา. *วารสารการสอนสังคมศึกษา*, 3(1).
- พระมหาพัฒนานวทณนญาโณ, พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ, พระราชวชิรเมธี และปฏิธรรม สำเนียง. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 43-54.
- พระสมุห์กฤติ พิสิฐกิตติธมโม(จำพันธ์), อินตา ศิริวรรณ, พระครู สังฆรักษ์จักรกฤษณ์ภูริปัญโญ. (2020). การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย. *ปัญญาปณิธาน*, 5(1), 80-91.
- พระสุวรรณภูมิธมมโรต์ (อินทร์รัมย์), สีนงามประโคน, อุทัย สติมัน. (2019). ระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *Journal of MCU Nakhondhat*, 6(6), 2933-2952.
- มนัสนันท์ บุญปู, พระมหาญาณวัฒน์ฐิตวฑฒโน และพระครูโอภาสพนทกิตติ. (2023). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม. *วารสารบรรพตการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 4(1), 97-107
- สิรินทร์ กันยาวิริยะ, ชีสา กันยาวิริยะ, เมธาหริม เทพาธิป. (2022). การบริหารคนตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักธุรกิจ. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(2), 240-249
- Boonsanong, S. (2021). หลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. *Journal of Graduate Review Nakhon Sawan Buddhist College*, 9(2), 65-74
- Chaisri, P. A. (2023). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดเลย. *Journal of Srilanchang Review*, 9(1), 121-134.
- Dapngoen, N. (2023). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *Journal of MCU Humanities Review*, 9(1), 133-153.
- Kingvongsa, P., Boonyasopon, T., Pinthapataya, S., Choti Wong, C. (2021). รูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 6(1), 227-251

- Nampikul, O., Janthra, S., Saikham, S. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1. *Journal of Modern Learning Development*, 7(3), 251-263.
- Pakdee, T., Srisuwan, K., Sumato, P. S. (2022). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. *Journal of MCU Humanities Review*, 8(2), 267-280.
- Uttamapanyo, P. U., Janthra, S., Vadasuddo, P. H. (2022). การบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *Journal of Modern Learning Development*, 7(6), 280-290.
- Wilasinee, P. T., Saikham, S., Chotivungso, P. B. (2023). การบริหารงานบุคคลตามหลักทศุติยาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *Journal of Modern Learning Development*, 8(3), 367-380.