

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหาร*
เสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษา บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด
PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO THE 4 PRINCIPLES
OF IDDHIPADA IN THE COMPLETE HEALTH SUPPLEMENT
MANUFACTURING INDUSTRY. CASE STUDY OF SCG GRAND
COMPANY LIMITED

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร¹, พระมหาผมนรินทร์ ปุริสุตโต²,
สัณญา เคนภูมิ³, และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง⁴

Ntapat Worapongpat¹, Pharmaha Maghavin Purisuttamo²,
Sanya Kenaphoom³, And Samrit Kangpheng⁴

¹ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ การท่องเที่ยว
และการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ

²ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

³สถาบันพัฒนาและส่งเสริมวิชาการ ดร.เคน ประเทศไทย และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

⁴หน่วยพัฒนาคู่มือด้านสติปัญญา สถาบันพัฒนาครู กระบวนการศึกษาธิการ
และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

¹Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation, Entrepreneurship, Tourism
and Education Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS)

² Research Center for Dhammasuksaphrapariyattidhamma of Watawutvikasitaram
Mahamakut Buddhist University.

³ DR.KEN Institute of Academic Development and Promotion, Thailand. Rajabhat
Maha Sarakham University, Thailand

⁴ Intellectual Teacher Development Unit, Teacher Development Institute, Ministry of Education.
Mahamakut Buddhist University, Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: dr.thiwat@gmail.com, maghavin9@yahoo.com

* Received 5 January 2025; Revised 21 February 2025; Accepted 17 June 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด จำนวน 113 คน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติค่าเอฟ (F-test) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสาร/วรรณกรรม/แบบสัมภาษณ์/แบบบันทึก/แบบสังเกต/อื่น ๆ มาวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า : 1) ด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร) 2) แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) ควรมีการวางแผนงานเป็นขั้นตอนก่อนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: พุทธนวัตกรรมการจัดการ, การบริหารงานบุคคล, หลักอิทธิบาท 4 , อุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริม

Abstract

This research aims to 1) study personnel management according to the 4 principles of the Iddhipada of the complete health supplement production industry. Company case studies SCG Grand Co., Ltd. 2) To study human resource management guidelines, according to the 4 principles of

the industry that produces complete health supplements. Company case study SCG Grand Co., Ltd. is a mixed methods research with research tools including questionnaires/interviews. The sample group/target group was 113 employees working in the complete health supplement manufacturing industry, SCG Grand Company Limited, with an error level of 0.05. The data collected from the questionnaire was then analyzed using Descriptive statistics including percentages, means, and standard deviations. and testing the F-value statistic (F-test) and then using information gathered from documents/literature/interviews/records/observation forms/etc. Let's do a content analysis (Content Analysis).

The research results found that: 1) The area with the most work is personnel management based on perseverance 2) Human resource management guidelines. According to the 4 principles of the industry that produces complete health supplements. Company case study SCG Grand Co., Ltd. Personnel management based on the principle of proxy (satisfaction) should have work planning as a step before operations.

Keywords: personnel management, 4 principles of influence, dietary supplement production industry, SCG Grand Company Limited

บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจ การให้บริการขยายธุรกิจโรงงานรับผลิตอาหารเสริมยังคงเป็นที่นิยมในการใช้บริการจัดจ้างผลิตผลิตภัณฑ์อาหารเสริมธุรกิจ OEM (พรทิพย์ อนุพัฒน์, และคณะ, 2566) แต่เนื่องจากในการโรงงานผลิตผลิตอาหารเสริมของธุรกิจขายตรงมีรูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, 2564) และ (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์, และคณะ, 2565) และครบวงจรผู้ประกอบการรายอื่นเข้าถึงและเริ่มต้นทำธุรกิจและการแข่งขันทำได้ยากกว่าคู่แข่งรายใหญ่ (ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์,

2565) โดยในอดีตจะเห็นเฉพาะธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งโดยทั่วไปจะให้บริการ (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2565) หรือเน้นกับธุรกิจหรือองค์กรที่มีขนาดใหญ่ด้วยกันแต่เมื่อมีความต้องการใช้บริการที่มากขึ้น (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2565) ส่งผลทำให้ธุรกิจการให้บริการรับผลิตอาหารเสริมของธุรกิจเป็นที่น่าสนใจมากขึ้นเนื่องจากการแข่งขันเรื่องคุณภาพการให้บริการ (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2565) และความหลากหลายของช่องทางการตลาดดิจิทัลมากขึ้นการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ ส่งผลให้เริ่มมีการเข้ามาของธุรกิจรายใหม่และมีการแข่งขันสูงในการบริหารต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างดี (Worapongpat, N. 2024). เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ นพดนัย เอกราช, 2566) ให้มีคุณภาพและได้รับมาตรฐานสากล (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ จิระภา ขาวหลวง, 2566) ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารองค์กรได้พบสภาพปัญหาที่พบบ่อย ได้แก่ เอกสารไม่ถูกต้อง (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ อภิรติ โนนอก, 2566) การประสานงานเกิดความล่าช้า (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ ธนวัลย์ เจริญสุข, 2566) การปฏิบัติงานผิดพลาด (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, 2566) การติดตามเอกสารผู้ปฏิบัติไม่สามารถติดตามได้ (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ ชัยมงคล พรหมกล, 2567) เป็นต้น จะเห็นได้ว่า จำเป็นต้องศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, 2566) เพราะบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ อภิรติ รุ่งนภา, 2566) ถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2566) การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ พิพัฒน์ กองเต็ก, 2566) ส่วนงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2566) การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งานสรรหา การคัดเลือก (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, และ ไตรทิพย์ กมลจิงสถิตกุล, 2567) การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ พิชิต ภาสบุตร, 2567) การพ้นจากการเป็นพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อ

การจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และ จีระภา ชาวหลวง, 2567)

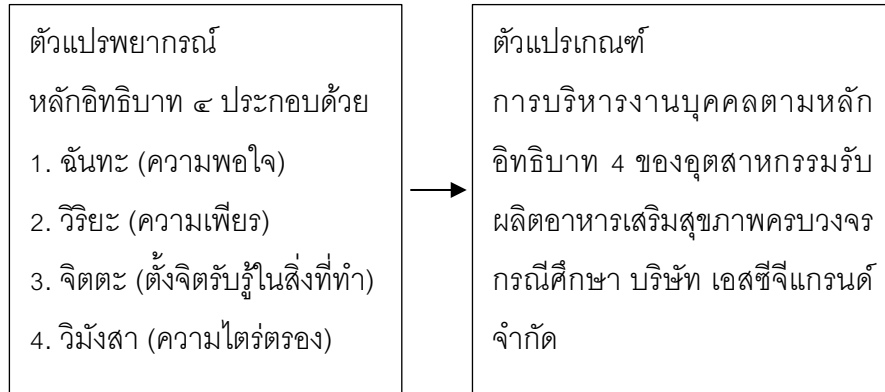
จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาท (ธนากร แป้ไธสง และคณะ, 2566) ภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนของบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมครบวงจรนั้น ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการสนับสนุนการศึกษาในตำแหน่งต่าง ๆ (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2566) ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรสายงานปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปในสำนักงานอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมครบวงจร ทั้งเป็นอัตราประจำและอัตราจ้างสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่กับงาน (ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และคณะ, 2566) และมีการพัฒนาทั้งศักยภาพของคนและงานไปพร้อมกัน (พระมหาวิ สิริวิฑูโน (พรมวงศ์) และคณะ, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) /แบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) /เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด จำนวน 113 คนโดยเก็บข้อมูล 100% (เดือนมิถุนายน ถึง เดือนธันวาคม 2566)

1.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 ท่าน คือ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้างานบุคคล

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2)แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) โดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษาตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริการงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร ได้แก่ 1. การบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ 2. การบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ 3. การบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ 4. การบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อความถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543, น.249) พบว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25–0.75 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมายและการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจก

แบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความแปรปรวนหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหรือการทดสอบค่า (F-test)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด

ตารางที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4	($\bar{x}$)	(SD)
การบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ)	4.40	0.54
การบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร)	4.48	0.49
การบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ)	4.45	0.51
การบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	4.35	0.54
รวม	4.43	0.52

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.43, S.D. = 0.52) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ(ความเพียร) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 2 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) รายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ)	$\bar{x}$	(SD)
มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติด้วยความสมัครใจ	4.06	0.54
ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.34	0.49
เห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	4.41	0.51
ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำ ปรีกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ	4.71	0.54
พึงพอใจที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ	4.59	0.46
ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.60	0.46
ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.09	0.50
รวม	4.40	0.49

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ(ความพอใจ) พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำ ปรีกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$, S.D.= 0.39)

ตารางที่ 3 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท(ความเพียร) รายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท(ความเพียร)	$\bar{x}$	(SD)
ปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.46	0.54
ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ	4.60	0.50
มานะ บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงาน	4.53	0.46
เพียรพยายามที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน	4.34	0.49
ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในงานที่ไม่ถนัด	4.33	0.50
ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.47	0.50
จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.57	0.47
วางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.57	0.47
รวม	4.47	0.48

จากตารางที่ 3 พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท(ความเพียร) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D.= 0.46)

ตารางที่ 4 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งทำ) รายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งทำ)	($\bar{x}$)	(SD)
ใส่ใจ ใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์	4.39	0.50
รับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	4.57	0.47
เห็นคุณค่าของทรัพยากร ไม่ใช้อย่างสิ้นเปลือง	4.41	0.50
เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ	4.53	0.49
สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดข้อง	4.53	0.50
ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.47	0.50
นำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.48	0.47
ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	4.18	0.47
รวม	4.45	0.52

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ(ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งทำ) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ รับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D.= 0.47)

ตารางที่ 5 การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา(ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) รายด้าน

การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง)	($\bar{x}$)	(SD)
ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานเสมอ	4.39	0.60
ทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	4.57	0.50
ปฏิบัติงานตามแผนงานและขั้นตอน ที่กำหนดไว้	4.41	0.48
พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน	4.53	0.53
ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	4.53	0.50
ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.47	0.49
ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.48	0.47
มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	4.18	0.57
พัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	4.13	0.57
รวม	4.45	0.52

จากตารางที่ 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา(ความไตร่ตรอง หรือทดลอง) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D.= 0.47)

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด

แนวทางในการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ผู้จัดการฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้างานบุคคล เพื่อทราบแนวทางในการปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) พบว่า ควรมีการวางแผนงานเป็นขั้นตอนก่อนการปฏิบัติงาน มีความพอใจในการทำงาน และชอบในงานที่ทำ เพื่อที่จะให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มวัน เต็มเวลา ปฏิบัติงานตามความถนัด การทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่กระทำ การมอบหมายควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลรวมถึงปริมาณงานต้องมีความเหมาะสมไม่มากจนเกินไป

2. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานและตรวจสอบว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่ผู้ปฏิบัติติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติ โดยเล็งให้ประโยชน์ที่จะได้รับ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน มีความกล้า แน่วแน่ไม่ทอดทิ้งในหน้าที่ที่ได้ทำ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานที่จะสำเร็จ ทุ่มเทร่างกายแรงใจ ไม่ทอดทิ้งต่อความยากลำบากถึงแม้ว่าอาจจะเป็นงานที่ไม่ถนัด มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนเวลา ปฏิบัติงานโดยการนำหลัก PDCA มาดำเนินงานวางแผนปฏิบัติงานอย่างรัดกุมให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางแผนไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขจุดผิดพลาด

3. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ) พบว่า จดบันทึกการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย วางกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและละเอียดเรียงลำดับแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ติดตามความคืบหน้าการปฏิบัติงาน ใส่ใจ

และมีความละเอียดต่อการกระทำในขั้นตอนต่างๆ มีความตั้งใจในสิ่งที่ตัวเองทำ มุ่งมั่น
แน่วแน่ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า มีสติใน
การทำงาน มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงาน ทบทวนการทำงานอยู่เสมอ เต็มที่กับงาน
ที่ได้รับมอบหมายให้ออกมามีคุณภาพทุกขั้นตอน ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ
รับผิดชอบ ด้วยความมุ่งมั่น คิด พิจารณางานที่ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงาน

4. ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง)
พบว่า ยึดหลักความถูกต้องมาก่อนความถูกต้อง อธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานให้ผู้
ปฏิบัติได้ทราบก่อนมอบหมายหน้าที่ โดยพิจารณาการสั่งการอย่างถูกต้องและส่งผลดีต่อ
การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและส่งผลดีต่อองค์กร มีการทบทวนในสิ่งที่ทำเพื่อนำมาปรับ
ใช้ให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้นในการทำงานครั้งต่อไป มีการวางแผนกาปฏิบัติงานอย่าง
เป็นระบบ มีการคิดทบทวนในสิ่งที่ทำ ใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทบทวน
ขบวนการและตรวจหาเหตุผล ข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำและมีการแก้ไขปรับปรุงงาน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท
4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแ
กรนด์ จำกัด ด้านที่มีการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ
(ความเพียร) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร
กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด มีหลักพื้นฐานประกอบด้วย ด้านหลักฉันทะ
(ความพอใจ) พนักงานมีความยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำ ปรีกษา และร่วม
แก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ ด้านหลักวิริยะ (ความเพียร) พนักงานของ
อุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแกรนด์
จำกัด ปฏิบัติงานได้สมำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ ด้านหลักจิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ)
พนักงานอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท เอสซีจีแ
กรนด์ จำกัด รับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ ด้านหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ
ทดลอง) พนักงานอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษาบริษัท
เอสซีจีแกรนด์ จำกัด มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างถี่ถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับ (ณฐา

พัชร วรพงศ์พัชร และนพดนัย เอกราช, 2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปบุรุษธรรม ๗ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดในชลบุรี พบว่า 1) ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติ ๒) โรงงานอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมกันทุกฝ่าย 3) ผู้บริหารควรมีความยินดีในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา 4) โรงงานอุตสาหกรรมควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นธรรม 5) โรงงานอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายชุมชน 6) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่องานด้านการบริหารงานบุคลากรอย่างทั่วถึง 7) โรงงานอุตสาหกรรมควรมีการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อ/การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษา บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) ควรมีการวางแผนงานเป็นขั้นตอนก่อนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร) การวางแผนการปฏิบัติงานและตรวจสอบว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่ผู้ปฏิบัติ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) จัดบันทึกการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย วางกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและละเอียด จัดบันทึกการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย วางกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและละเอียด เรียงลำดับแผนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) ยึดหลักความถูกต้องมาก่อนความถูกต้อง อธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบก่อนมอบหมายหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ (พรทิพย์ อนุพัฒน์ และคณะ, 2566) ศึกษาเรื่อง พรหมวิหาร 4: กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร พบว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงกับทุกเรื่องในชีวิต ไม่ใช่เฉพาะกับเรื่องการทำงาน ไม่จำกัดเฉพาะคนที่เป็นเจ้านาย แต่คนที่เป็นลูกน้องก็สามารถใช้หลักการนี้ในการดำเนินชีวิตได้เช่นกันหากต่างฝ่ายต่างอยู่ร่วมกันด้วยความปรารถนาดีต่อกันซึ่ง

ผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารงานแล้ว ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธาถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักครองตน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติตามเป็นผู้ประเสริฐซึ่งส่งผลให้ทุกคนในสังคมสามารถอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษา บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงผลการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษา บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด

จากแผนภาพที่ 2 แสดงแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด ตามการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ของอุตสาหกรรมรับผลิตอาหารเสริมสุขภาพครบวงจร กรณีศึกษา บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด การบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักฉันทะ (ความพอใจ) ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำ ปรีक्षा และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิริยะ (ความเพียร) ปฏิบัติงานได้สม่าเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักจิตตะ (ตั้งใจรับรู้ในสิ่งทำ) รับรู้และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านการบริหารงานบุคคลตามหลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานและตรวจสอบว่าเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มอบหมายแก่ผู้ปฏิบัติ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมถึงการเสริมสร้างแรงบวกให้กับผู้ปฏิบัติ โดยเล็งให้ประโยชน์ที่จะได้รับ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้แยกความสำคัญของงาน บริหารจัดการทำงานที่มีสำคัญก่อน วางแผนแนวทางการปฏิบัติเรียงลำดับขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องมีความพอใจในการทำงาน และชอบในงานที่ทำ เพื่อที่จะให้งานที่ทำบรรลุตามเป้าหมาย

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่ามีสติในการทำงาน มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการทำงานทบทวนการทำงานอยู่เสมอ เต็มที่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้ออกมามีคุณภาพทุกขั้นตอน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จก่อนเวลา ปฏิบัติงานโดยการนำหลัก PDCA มาดำเนินงาน วางแผน

ปฏิบัติงานอย่างรัดกุมให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ยึดหลักความถูกต้องมาก่อนความถูกต้องที่สำคัญ คือ อธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบก่อนมอบหมายหน้าที่ โดยพิจารณาการสั่งการอย่างถูกต้องและส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและส่งผลดีต่อองค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ การทบทวนในสิ่งที่ทำเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้นในการทำงานครั้งต่อไป โดยควรให้ความสำคัญกับ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- ณฐาพัชร วรพงษ์พัชร. อนุรักษ์ นวพรไพศาล. วรพร วงศ์เสนา. ชาณวิทย์ อิสลาม. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานขับรถขนส่งสารเคมี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 3(1), 32-39
- ณฐาพัชร วรพงษ์พัชร. ชาญ มีบุญธรรม. รุ่งทิวา ชูทอง. ปรีญา ศรีจันทร์. รัฐวิชัย วัจนปรีชาศักดิ์. (2566). การประยุกต์ใช้ระบบการผลิตแบบลีน เพื่อลดต้นทุนในกระบวนการผลิต ของผลิตภัณฑ์คุกกี้ ชนิตเจल्ली, *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 2(1), 1-13
- ณฐาพัชร วรพงษ์พัชร. อภิรดี โนนนอก. (2566). แนวทางการพัฒนา บริษัท TKN จำกัด เข้าสู่อุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 4 วัฒนธรรมสีเขียว, *วารสารวิทยาการจัดการและการสื่อสาร*, 2(2), 83-93.
- ณฐาพัชร วรพงษ์พัชร. (2566). แนวทางปรับปรุงคุณภาพ,การจัดการบริการที่มีประสิทธิภาพ,ฝ่ายสนับสนุนสมาชิกธุรกิจทางตรง,ธุรกิจอาหารเสริมสุขภาพ TDSA หลังสถานการณ์โควิด 19. *วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี*, 4(1), 16-25.

- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร, อนุรักษ์ นวพรไพศาล, ฤชุตา วงศ์ชูเวช. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานขับรถขนส่งสารเคมี. *วารสารสหวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 6(2), 45-78.
- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. อภิรติ รุ่งนภา. (2566). พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นโรงงานอุตสาหกรรมฉีดพลาสติกขึ้นรูปเครื่องใช้ไฟฟ้าในคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 1 กรณีศึกษา : บริษัท TTN จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน*, 1(3), 49-57.
- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. (2564). แนวทางการจัดการการตลาดสำหรับธุรกิจรับผลิตอาหารเสริมครบวงจรอำเภอเมือง สมุทรสาคร, *วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 3(2), 161-174
- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. จีระภา ขาวหลวง. (2566). การจัดการอะไหล่ในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท เอสเอ็มที จำกัด. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ*, 2(1), 129-137.
- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. จีระภา ขาวหลวง. (2567). การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหารสี่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าในคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง. *วารสารมนุษยสังคมศิลปาสาร*, 5(1), 77-89.
- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. ชัยมงคล พรหมกมล. (2567). การปรับปรุงกระบวนการผลิตและกำลังคนต่อการผลิตเพื่อลดต้นทุนด้านแรงงานในอุตสาหกรรมฟาร์มลูกไก่โรงงานปิดจังหวัดชลบุรี, *วารสารวิชาการสมาคมวิชาชีพโลจิสติกส์และซัพพลายเชนรวมคำแหง*, 1(1), 28-43.
- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. ชัยวิษณุ ม่วงหมี. รัชนก ปัญญาสุพัฒน์. อติพงศ์ ลิ่มเลิศฤทธิ์. สุกัญญา หาญณรงค์. (2565). การบริหารความเครียดในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร, *วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน*, 5(2), 11-21
- ณัฐพัชร วรพงษ์พัชร. ไตรทิพย์ กมลจึงสถิตกุล. (2567). ทักษะการบริหารอุตสาหกรรม การก่อสร้างในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพละ 4 ของผู้บริหารอุตสาหกรรมการ

- ก่อสร้าง นิคมอุตสาหกรรมเหมราช RIL จังหวัดระยอง, *วารสารวิทยาการจัดการ การบริหารสาธารณะและเอกชน*, 2(1), 1-18.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. ธนวัลย์ เจริญสุข. (2566). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อ สวัสดิการของบริษัท GGG จำกัด(มหาชน). *วารสารสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 41(1), 103-114.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. อติพงศ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์. ญัฐวัฒน์ แสงภูเขียว. อัคร วงษ์คำชัย. ชัยวิญญู ม่วงหมี. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสั่งผลิต ผลิตภัณฑ์และสร้าง แบรินด์อาหารเสริมสุขภาพผ่านสื่อดิจิทัลของบริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด. *วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน*, 6(1), 33-43.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. นพดนัย เอกราช. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริส ธรรม 7 ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดในชลบุรี, *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนา เขตลุ่มแม่น้ำโขง*, 6(2), 1-18.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. นันทวุฒิ ทาวิน. อติพงศ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์. ปรีญา ศรีจันทร์. (2566). สาเหตุที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท LLL จำกัด, *วารสารรัฐศาสตร์ สารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 2(1), 37-44.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. พิชิต ภาสบุตร. (2567). การบริหารทรัพยากรบุคคลและการ จัดการความขัดแย้งในองค์กร ของอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. *วารสาร การจัดการการเมืองการปกครองและท้องถิ่น*, 2(1), 1-14.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. พิพัฒน์ ไกรสร. รุ่งทิวา ชูทอง. พิมพ์ภา นาควิเชียร. รัฐวิญญู วัจน ปรีชาศักดิ์. (2566). การจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ กรณีศึกษานิคม ทำเรือแหลมฉบัง โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชลบุรี, *วารสารการจัดการ การเมืองการปกครองและท้องถิ่น*, 1(3), 1-17.
- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร. พิพัฒน์ กองเต็ก. (2566). การออกแบบกระบวนการวางแผนการผลิตสำหรับโรงงานผลิตรถชุดดินระบบไฮดรอลิค, *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์*, 3(1), 72-79.

- ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์. อนุรักษ์ นวพรไพศาล. นิรันดา นวพร. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของพนักงานบริษัท ประธานการไฟฟ้า จำกัด, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน*, 3(1), .40-54.
- ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2565). คุณภาพการให้บริการของธุรกิจรับผลิตอาหารเสริมครบวงจร ในอำเภอเมืองสมุทรสาครจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารรัฐศาสตร์สาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(2), 41-51.
- ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). ส่วนประสมการตลาดบริการที่มีผลต่อการใช้บริการธุรกิจรับจ้างผลิต ผลิตภัณฑ์อาหารเสริม บริษัท เอสซีจีแกรนด์ จำกัด, *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 5(1), 1-17.
- ธนากร แป๊ะเฮง. พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส. พระฮอนด้า วาตสโท. ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 10(1), 87-98.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กทม: สำนักพิมพ์. ตักสิลาการพิมพ์.
- พรทิพย์ อนุพัฒน์. พระครูสิริธรรมาภิจิต. สันติ อนุจะนำ. ทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2566). พรหมวิหาร 4: กับการบริหารงานบุคคลในองค์กร. *วารสารมหาจุฬานาคธรรสน*, 10(2), 269-282.
- พระมหาทวี สิริวฑฒโน (พรมวงศ์). พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส. ทวี สระน้ำคำ. ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2566) ภาวะผู้นำตามหลักทศุติยาปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์, *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 10(1), 43-55.
- มนัสนันท์ บุญปู่. พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. พระครูโอภาสทนทกิตติ. (2256). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม. *วารสารบรรลพการศึกษและมนุษยสังคมศาสตร์*, 4(1), 97-107.
- ล้วน สายยศ. อังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ศุภากร บุญสนอง. (2564). หลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(2), 65-74.

Worapongpat, N. (2024). The Impact of production management on the competitiveness of full-service supplement and beauty product manufacturing businesses: a case study of SCG Grand Co., Ltd. *Journal of Public and Private Issues*, 1(4), 159–171. retrieved from <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/jppi/article/view/577>