

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล้าจ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหัตถุ 4

Organization Commitment of Employees of Lounge Innovation (Kunshan) Co.,
Ltd. According to Sangahawatthu 4

กมลศิษฐ์ พรพิชมรงค์
Kamolsid Pornpichanariong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
E-mail: dn.2519@gmail.com

Received October 22, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted December 31, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน เพื่อเปรียบเทียบหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามตัวแปรอิสระ และเพื่อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท เล้าจ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด จำนวน 108 คน ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9066 ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบกลับในระบบออนไลน์

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างตัวแปร จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัท เล้าจ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ข้อเสนอแนะต่อหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท มีดังนี้ (1) ควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารของบริษัท (2) ควรมีสถานพักกลางวัน พุดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กัน (3) พนักงานเข้าร่วมหรือในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร (4) ผู้บริหารควรมีวาจาสุภาพ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน และ (5) จัดประชุมสัมมนาเพื่อละลายพฤติกรรมระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานบริษัท เล้าจ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด; หลักสังคหัตถุ 4

Abstract

This article aimed to study Buddhist principles for developing organizational engagement of private company employees, to compare Buddhist principles for developing organizational engagement of private company employees classified by independent variables, and to present concepts about Buddhist principles for developing engagement of private company employees.

This research is quantitative, the research sample group was 108 employees of Lounge Innovation (Kunshan) Co., Ltd. by using simple random sampling (SRS), the research tool was a questionnaire, and the confidence coefficient was 0.9066. The researcher provided a questionnaire in Google Forms and sending to the sample group to respond online. The research results were found as follows; 1) the overall use of Buddhist principles to develop company engagement of private company employees was at a high level. 2) The overall results of the analysis of the differences between the variables classified by sex, age, and work period found that employees of Lounge Innovation (Kunshan) Co., Ltd. with various gender, age, and work period were generally not different. Therefore, the results are not following the assumptions. 3) Suggestions for the use of Buddhist principles to develop company engagement of company employees are as follows; (1) The company should publicize the company's news. (2) There should be a daytime resting place. (3) Employees should have discussions, working together to create organizational engagement. (4) Executives should speak politely and allow employees to express their opinions and accept opinions from employees. (5) The company should organize a seminar to dissolve the behavior among executives, supervisors and employees

Keywords: Organization Commitment; Employees of Lounge Innovation (Kunshan) Co., Ltd.; Sangahawatthu 4

บทนำ

การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้นั้น ต้องประกอบด้วยหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในล้วนเป็นปัจจัยที่องค์กรควรวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงสภาพการณ์ในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) ตลาด (Market) เครื่องจักร (Machine) วิธีการทำงาน (Method) และเวลา (Minute) หรือ 8M's ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของมนุษย์มากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม โดยมนุษย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยในการทำงาน เพราะการมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มาของรายได้เป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ “คน” (Man) เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่ต้องดูแลทะนุถนอมมีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่เพียงมองแต่เรื่องของค่าจ้างและเงินเดือน แต่ครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนงานขาดงาน ลาออกจากงานสูง ดังนั้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานฝ่ายบริหารต้องสนใจสิ่งแวดล้อม เจตคติ สุขภาพอนามัย อารมณ์ จิตใจและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเพื่อลดปัญหาและเป็นการส่งเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมี

คุณภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของในองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากบุคลากรทุกคน ภายในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและมีความสุขในการทำงาน มีความสุขที่เป็นสมาชิกขององค์กร และมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551)

ในปัจจุบันองค์กรควรให้ความสำคัญกับความรู้สึก จิตใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ มุ่งสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร คุณลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างได้ด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น การกำหนดค่านิยม องค์กร การปรับลักษณะงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การให้ ผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น สำหรับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดมาร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Porter, & Steers) (กรรณิการ์ สุวรรณศร, 2556) คือ การพัฒนาแนวทางการบริหาร ให้บุคลากรเกิด 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจาก มนุษย์เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (Quality of work life) ทำให้มี ทิศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน ช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ขององค์กร ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร (Organizational commitment) เป็นความรู้สึกและการ แสดงออกของบุคลากรที่เคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึก เป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิก ขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสำคัญทรัพยากรบุคคลมากขึ้นซึ่งถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญดังนั้นเป็นการดูแลรักษาผู้ซึ่งทำงาน เพื่อให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ จึงได้หันมาให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็น สำคัญ เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีแล้วผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตาม ไปด้วย สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละ บุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการ ลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มี ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย (Steer, 1977)

สังคหวัตถุ 4 คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน, ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน หมายถึง หลักการครองใจคน, หลักยึดเหนี่ยวใจกันไว้, วิธีทำให้คนรัก, หลัก สังคมสงเคราะห์ ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วย ความรักความปรารถนาดีต่อกัน เหมือนลิมสลักรถที่ตรึงตัวรถไว้มิให้ชิ้นส่วนกระจัดไป ทำให้รถแล่นไปได้ตามที ต้องการ พระพุทธเจ้าทรงวางหลักธรรมในการครองใจคนไว้ 4 ประการ ได้แก่ ข้อ 1 ทาน หมายถึง การให้ การ เสียสละ การแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่คนอื่น ช่วยปลูกฝังให้เป็นคนที่ไม่เห็นแก่ตัว แบ่งปันกัน (แบ่งปันไปมา) ความ มีน้ำใจแก่ผู้อื่น พระพุทธเจ้าตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รักของผู้รับ เพราะฉะนั้น การให้จึงเป็นการผูกใจคนอื่นได้ ประการหนึ่ง แม้เมื่อมีใครทำไม่ดีกับเรา หรือทำให้เราโกรธ เป็นต้น เราก็ไม่โกรธตอบ แต่จะให้ภัยเขา เขาก็ อาจจะกลับมาดีต่อเรา รักเราก็ได้ ข้อ 2 ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน จริงใจ ไม่พูด หยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะกับกาลเทศะ พูดดีต่อกัน (พูดจาจับใจ) เพราะฉะนั้น วาจาที่ สุภาพ อ่อนโยน อ่อนหวานจึงสามารถผูกใจบุคคลอื่นไว้ได้อีกประการหนึ่ง ข้อ 3 อัถลจริยา หมายถึง ช่วยเหลือกัน (ช่วยกิจกันไป) ข้อ 4 สมานัตตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยประพฤติดัวให้ความเสมอต้นเสมอ

ปลาย วางตัวดีต่อกัน (นิสัยเป็นกันเอง) ธรรม 4 ข้อนี้ เรียกสังคหวัตถุ 4 เพราะเป็นธรรมที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจกันและกันไว้ จัดเป็นธรรมที่สามารถครองใจคนหรือผูกใจคนไว้ได้ ดังนั้น หากในองค์กรได้นำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้ความผูกพันของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ จะทำให้องค์กรมีความเข้มข้น และพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว

บริษัท เล่าจี้ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด เลขที่ 1181 เขตพัฒนาเศรษฐกิจคุณชาน คุณชาน เจียงซู ประเทศจีน เป็นบริษัทเอกชนประกอบธุรกิจผลิตและส่งออกเครื่องเรือน พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนจีน ที่เดินทางมาจากมณฑลต่าง ๆ มาทำงาน ซึ่งในแต่ละมณฑลก็มีวัฒนธรรม อุปนิสัย ประเพณีความเชื่อหรือความคิดที่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้บริหารระดับสูงก็เป็นคนต่างชาตินี่มารวมกันลงทุน ซึ่งทางบริษัทได้เห็นความหลากหลายเหล่านี้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะความหลากหลายนำมาซึ่งความสามารถที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นที่หลากหลาย จนกลายเป็นความสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้า และบริการที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจ แต่ความหลากหลายในองค์กรต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสมอีกด้วย มิฉะนั้น ความหลากหลายนี้อาจกลายเป็นความแตกแยก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจี้ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร หลักสังคหวัตถุ 4 ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูล และประโยชน์ในการสร้างรูปแบบบริหารจัดการ เพื่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวทางการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจี้ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจี้ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 จำแนกตามตัวแปรอิสระ
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจี้ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจี้ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบรายคู่ โดยการทดสอบสมมติฐาน และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน ซึ่งได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากบริษัท เล่าจี้ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด เลขที่ 1181 เขตพัฒนาเศรษฐกิจคุณชาน คุณชาน เจียงซู ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 150 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงาน ซึ่งได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากบริษัท เล่าจี่ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด เลขที่ 1181 เขตพัฒนาเศรษฐกิจคุณชาน คุณชาน เจียงซู ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 108 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan) เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน และตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจี่ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้าง และขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการโดยมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Performance Excellent: EdPEX) หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ใช้สร้างความผูกพันต่อองค์กร จากเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

3) สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับความวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข

5) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย

6) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จากแนวคิดทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจี่ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามความคิดเห็น (Numerical Rating Scale) และแบบข้อเสนอแนะ (Recommended)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (Assessment of Research Tools)

ในการตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

2. หาคความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอ ประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เมื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบสอบถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (พิสนุ พงศ์ศรี, , 2549) ระหว่างรอข้อความและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปทุกข้อ

3. หาคความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบริษัท โรงงานฟอกหนังชาวยุโรป จำกัด ตั้งอยู่ที่ 489, 589 กม 30 หมู่ 14 ซอยฟอกหนัง ถนนสุขุมวิท ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10280 ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการ

วิจัย จำนวน 30 ชุดเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.9066

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อแจกให้กลุ่มประชากรในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบกลับในระบบออนไลน์ และใช้ระบบรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้มีผู้ตอบแบบสอบถามครบทุกตามที่กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (คิดเป็นร้อยละ 100)

2. นำข้อมูลแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อใช้วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การทำวิจัยที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล้าจ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในเรื่อง 1) ทาน หมายถึงการให้ การเสียสละของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ๆ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนแก่ตัวฝ่ายเดียว 2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่หยาบคาย ก้าวร้าว ส่อเสียด พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ 3) อัถลจรียา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอดันเสมอปลาย โดยให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับความคิดเห็นมากที่สุดไปหาน้อยสุด

3) ข้อเสนอแนะ ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล้าจ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และทำการสรุปเป็นความเรียงประกอบตาราง

การตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ให้แต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน

2. แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล้าจ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
4. แบบสอบถามแบบปลายเปิดซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่บริษัท ผู้วิจัยสามารถอธิบายในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 ตามลำดับ
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด จำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.95 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.37 อายุ ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.66 และอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 ตามลำดับ
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 – 6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.47 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 7 – 9 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.35 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 – 12 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.01 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.09 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 13 – 15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.46 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้วยสถิติพื้นฐาน คือค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมการแปลผลตามเกณฑ์ที่ได้กำหนด พบว่า พนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาได้แก่ ด้านสมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.88$) ด้านปิยวาจา พูดจา ใช้ถ้อยคำที่ไพเราะ ($\bar{x} = 3.68$) และด้านทาน เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{x} = 6.63$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านทาน คือ การให้ การเสียสละของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ๆ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนแก่ตัวฝ่ายเดียว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการเสียสละเวลาเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง ($\bar{x} = 3.93$) รองลงมาได้แก่ บุคลากรในบริษัทของท่านมีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 3.87$) มีการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัทด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 3.81$) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่เอารอดเอาเปรียบกัน ($\bar{x} = 3.71$) มีการแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 3.65$) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ($\bar{x} = 3.52$) บุคลากรในบริษัทของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างกว้างขวาง

($\bar{x} = 3.50$) มีการเสียสละเวลาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{x} = 3.49$) ให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 3.45$) และมีการสื่อสารหรือการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.35$) ตามลำดับ

ด้านปียวาจา หมายถึง การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่หยาบคาย ก้าวร้าว ส่อเสียด พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การหลีกเลี่ยงคำพูดรุนแรงที่กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาได้แก่ มีการพูดให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.91$) มีการพูดให้เกิดความเข้าใจกันดี สมานสามัคคีกันเกิดความรักใคร่นับถือ มีมิตรต่อกัน ($\bar{x} = 3.83$) มีการใช้คำพูดหรือวาจาที่ไพเราะน่าฟังมีสัมมาคารวะต่อกัน ($\bar{x} = 3.73$) มีการพูดให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.67$) มีการกล่าวคำขอโทษด้วยความจริงใจเพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง ($\bar{x} = 3.65$) มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง ($\bar{x} = 3.59$) มีการชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อกระตุ้นในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.52$) มีการถามทุกข์ - สุขกันด้วยวาจาไพเราะ ($\bar{x} = 3.48$) และมีการแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้องด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ ($\bar{x} = 3.43$) ตามลำดับ

ด้านอัตถจริยา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การหลีกเลี่ยงคำพูดรุนแรงที่กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาได้แก่ มีการช่วยเหลือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท ($\bar{x} = 4.11$) มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังร่างกายแรงใจด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{x} = 4.06$) มีการร่วมทำประโยชน์ให้แก่สังคม ($\bar{x} = 4.03$) มีการให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.02$) มีการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และพนักงานมีความเสียสละ ในการแก้ไขปัญหา และลดความขัดแย้ง ($\bar{x} = 3.98$) พนักงานยินดีทำเพื่อประโยชน์ของบริษัทเป็นที่ตั้ง และมีความเสียสละให้แก่บริษัท ($\bar{x} = 3.83$) มีการช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.67$) และมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในบริษัท ($\bar{x} = 3.65$) ตามลำดับ

ด้านสมานัตตตา หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในบริษัท ($\bar{x} = 4.28$) รองลงมาได้แก่ พนักงานปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{x} = 4.12$) พนักงานมีการวางตัวได้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.11$) มีการสื่อสารโต้ตอบกันบนพื้นฐานของความเข้าใจกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.98$) พนักงานมีการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 3.88$) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.83$) มีการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในบริษัทอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ($\bar{x} = 3.71$) มีการสร้างความเข้าใจในการทำงานอย่างชัดเจน อยู่เสมอ และการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความเป็นกันเอง วางตัวได้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.67$) พนักงานมีการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย แม้และจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.59$) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล้าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหวัตถุ 4 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างตัวแปร จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ (LSD) ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า

พนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด มีหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหัตถ์ 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหัตถ์ 4 ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหัตถ์ 4 พบว่า 1) ควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารของบริษัท เช่นมีเสียงตามสาย บอร์ดติดประกาศ กล้องรับความคิดเห็น 2) ควรมีโรงอาหารที่เป็นสัดส่วนให้พนักงานได้ใช้ในช่วงเวลาพักกลางวัน รับประทานอาหาร พุดคุย แลกเปลี่ยนความรู้กัน 3) ควรมีตัวแทนของแต่ละแผนกเข้าร่วมหารือในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งอย่างมีระบบ 4) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับพนักงานทุกคน และเป็นผู้มีวาจาสุภาพ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน 5) ควรมีการจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ตามหลักสังคหัตถ์ 4 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤกษา พุทธรักษ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหัตถ์ 4 : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก พบว่า การบริหารจัดการสหกรณ์โดยหลักสังคหัตถ์ 4 ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านตามลำดับคะแนนที่สูงที่สุด และต่ำที่สุดเพื่อการอภิปรายผล พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านอัตถจริยา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การหลีกเลี่ยงคำพูดรุนแรงที่กระตุ้นให้เกิดความขัดแย้ง มีการช่วยเหลือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่บริษัท ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การร่วมมือช่วยเหลือกิจการของบริษัทฯ นั้นหมายถึงการได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เช่น การร่วมมือผลิต ส่งสินค้าตามที่ลูกค้ากำหนด ทำให้บริษัทมีรายได้มากขึ้น ซึ่งหมายถึงค่าตอบแทน และเงินโบนัสปลายปีที่เพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตา สุขสำราญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว ตามหลักสังคหัตถ์ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคคลในครอบครัว พบว่า การที่สมาชิกหาโอกาสพบปะพูดคุยกันอาทิตย์ 1 ครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน แม้จะมีเวลาน้อยมาก รู้จักแบ่งเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความรู้สึกที่ดี การพูดด้วยถ้อยคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน แสดงความเห็นใจและปรารถนาดีให้ความช่วยเหลือเพื่อนบ้านจะก่อให้เกิดความสามัคคี ผูกมิตรไมตรี เป็นการสร้างความสุขต่อครอบครัวและสังคม เมื่อเข้าใจแล้วจึงลงมือปฏิบัติคือ ทดลองฝึกปฏิบัติตามที่ได้เรียนมา และการปฏิบัตินี้จะนำไปสู่ความรู้แจ้งเห็นจริง (Damnoen et al., 2021) การบูรณาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตในการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสม (พระอรรถชาติ เดชดำรง, 2566) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำไปใช้ด้วยความรอบคอบ (Tan & Damnoen, 2020) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา (โยตะ ชัยวรมันกุล และคณะ, 2566) และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (Klomkul et al., 2023) ระบบความ

เชื่อเรื่องผีบรรพบุรุษและความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของชาวอมฤ รวมทั้งธำรงรักษาความเป็นอมฤจวบจนปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างตัวแปร จำแนกตามเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด มีหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด ที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยุทธ บุตรขวัญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การสูงสุดคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ ส่วนด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัญชิตา เกษโกมล ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหัตถ์ 4 ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า เปรียบเทียบผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลโดยภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาข้อเสนอแนะต่อหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท เล่าจ๋ อินโนเวชั่น (คุณชาน) จำกัด มีดังนี้ 1. ควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารของบริษัท เช่นมีเสียงตามสาย บอร์ดติดประกาศ กล้องรับความคิดเห็น 2. ควรมีโรงอาหารที่เป็นสัดส่วนให้พนักงานได้ใช้ในช่วงเวลาพักกลางวัน รับประทานอาหารพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กัน 3. ควรมีตัวแทนของแต่ละแผนกเข้าร่วมหารือในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้งอย่างมีระบบ 4. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีกับพนักงานทุกคน และเป็นผู้มีวาจาสุภาพ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน 5. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปารณีย์ เปี้ยทา “กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตามหลักสังคหัตถ์ธรรม” พบว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตามหลักสังคหัตถ์ธรรม เป็นกระบวนการจัดการขององค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและในระยะยาวตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่อาจจะเกี่ยวข้องของควรคำนึงถึง บริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ได้แผนงานในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมขององค์กร ก่อนที่จะนำแผนงานนั้นไปสู่การปฏิบัติบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จขององค์กร โดยมีหลักสังคหัตถ์ 4 เป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ขบใจของบุคคลทั่วไป เป็นการปลูกไมตรี เต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรจัดให้มีการสร้างความผูกพันให้แก่พนักงานทุกคน โดยการมอบหมายภาระหน้าที่ที่เหมาะสมต่อระดับความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล จัดให้มีการฝึกอบรมให้พนักงานด้านเทคนิค หรือ ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เป็นประจำเพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2. ควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน พนักงานที่มีระดับอายุแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็น และ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อองค์กร เช่น การประกวดแผนกดีเด่น หรือพนักงานดีเด่น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และบริษัทให้ดีขึ้น เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับ การชมเชย ย่อมทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา องค์กร มีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานรู้สึกเต็มใจที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

4. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เท่าเทียมกัน ไม่ปิดกั้นการสื่อสารของ พนักงานซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารด้วยข้อมูลที่เปิดเผย และ การสื่อสารแบบ 2 ทาง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาหลักธรรมที่ใช้ในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม
2. ควรมีการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศขององค์กร
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2556.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โยตะ ชัยวรมันกุล, พระครูโสภณวีรานุวัตร, สุพัฒน์ ชัยวรรณ, สายน้ำผึ้ง รัตนงาม และ ธนัชพร เกตุคง. (2566). พุทธนวัตกรรมการภาวนา 4 เพื่อเพิ่มพลังของผู้สูงอายุ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 611-625.
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Damnoen, P. S., Siri, P., Supattho, P. S., & Kaewwilai, K. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126-135.

Klomkul, L., Damnoen, S., Sawasdee, U., & Wilairadtanakun, A. (2023). Network Development of Buddhist Communication Innovative Space For Media Literacy of Thai Youths. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 35, 919-935.

Steer, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-77.