

**การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรตามหลัก
พรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด***
**PERSONNEL MANAGEMENT FOR ENHANCEMENT OF COMMITMENT
TO THE ORGANIZATION BASED ON FOUR SUBLIME STATES OF MIND
OF EMPLOYEES IN RUNGRUANG GARAGE SERVICE 101 COMPANY
LIMITED**

อนุชิต ลิธณศักดิ์สกุล¹ และ พระครูกิตติวรารท²

Anuchit Leetanasaksakul¹ and Phrakhrukittiwarathon²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: anuchit@rungruengdump101.com

วันที่รับบทความ : 30 กรกฎาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 3 สิงหาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 5 สิงหาคม 2568

Received 30 July 2025; Revised 3 August 2025; Accepted 5 August 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อนำข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท อู่รุ่งเรืองบริการ

Citation:



* อนุชิต ลิธณศักดิ์สกุล และ พระครูกิตติวรารท. (2568). การบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม, 3(4), 410-426. Anuchit Leetanasaksakul and Phrakhrukittiwarathon. (2025). Personnel Management For Enhancement Of Commitment To The Organization Based On Four Sublime States Of Mind Of Employees In Rungruang Garage Service 101 Company Limited. Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(4), 410-426.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

101 จำนวน 169 คน เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่าห้าระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านกรุณาและด้านอุเบกขาตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน และด้านเวลาที่ให้กับงาน ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตาม ประสบการณ์ ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม เพศ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน และจำแนกตามอายุ ด้านเวลาที่ให้กับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 พบว่า ผู้บริหารควรมีจิตเมตตาต่อพนักงานหรือทำให้พนักงานรักและเชื่อใจ ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์ พนักงานบริษัทมีการแสดงความรู้สึกที่ดีต่อกันในเวลาทำงาน ไม่ใส่ร้าย ไม่อิจฉา ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเสื่อมเสีย ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความเป็นกลาง ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, ความผูกพันต่อองค์กร, หลักพรหมวิหาร 4

Abstract

The objectives of this research were 1) to study personnel management for enhancement of commitment to the organization based on Four Sublime States of Mind of employees in Rungruang Garage Service 101 Company Limited. 2) to compare the opinions on personnel management for enhancement of commitment to the

organization based on Four Sublime States of Mind of employees in mention, classified by gender, age, position, and work experience. 3) to study recommendations for personnel management for enhancement of commitment to the organization based on Four Sublime States of Mind. The sample group includes employees 169 in number. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with reliability at 0.97. The statistical analyses employed include frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used for hypothesis testing include t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The research found that:

1) Personnel management for enhancement of commitment to the organization based on Four Sublime States of Mind of employees in Rungruang Garage Service 101 Company Limited overall and each aspect at a high level ranked in order of average scores from highest to lowest as follows: In terms of loving-kindness (metta), sympathetic joy (mudita), compassion (karuna), and equanimity (upekkha), respectively. As for the employees' organizational commitment, both overall and in each aspect, it was at a high level. When ranked from the highest to the lowest average score, the aspects were: dedication and self-sacrifice for work, responsibility toward work, belief in the value of work, involvement in work, and time devoted to work, respectively.

2) The results of the comparison of personnel's opinions on personnel management for enhancement of commitment to the organization based on Four Sublime States of Mind of employees classified by experience and position, there were no significant differences overall or by individual aspects. However, when classified by gender, there was a statistically significant difference at the .05 level in the aspect of belief in the value of work; and when classified by age, there was a statistically significant difference at the .05 level in the aspect of time devoted to work.

3) Recommendations for personnel management for the enhancement of commitment to the organization based on Four Sublime States of Mind of employees in Rungruang Garage Service 101 Company Limited, suggest that executives should show kindness toward employees and foster an environment where employees feel love and

trust. They should promote teamwork based on honesty. Company employees should express goodwill toward one another during work, avoiding slander, jealousy, or actions that harm their colleagues. Executives or supervisors should remain impartial and adhere to moral principles in their management practices.

Keywords: Personnel Management, Commitment to the Organization, Four Sublime States of Mind

บทนำ

การจัดองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในอดีตมักจะไม่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เพราะมีแนวความคิดว่า เมื่อมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดก็สามารถจ้างได้ตามความต้องการ การจะได้บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีหรือไม่ อยู่ที่ความสามารถในการเลือกสรรหากยังไม่สามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานได้ หรือบุคลากรที่มีอยู่ไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน หรือบุคลากรที่มีอยู่แล้วไม่ประสงค์จะอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน โดยมองว่าองค์กรมีเงินสามารถที่จะจ้างใครก็ได้ มีความสามารถอย่างไรก็ได้เข้ามาทำงาน แต่ในการปฏิบัติ ไม่เป็นเช่นนั้น การที่จะสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามานั้น กระทำได้ยากซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการสรรหามากมาย และองค์กรจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการสรรหา ฉะนั้น หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานกับองค์กร องค์กรพึงต้องเก็บรักษาบุคลากรดังกล่าวเอาไว้ ประดุจทรัพยากรที่มีคุณค่าควรแก่การหวงแหน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทรัพยากรสิ้นแต่เป็นทรัพยากรทางการจัดการที่ไม่สามารถซื้อมาได้ง่ายด้วยเงิน องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นองค์กรที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (ธวัชชัย สมอเนื่อ, 2565 : 179)

การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบันทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อนและมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและบุคลากร กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือ

องค์กร การเปลี่ยนแปลงมักเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง สาเหตุมาจากการเจริญเติบโตแบบก้าวกระโดดของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยองค์กรธุรกิจเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่จะต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่รอดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สำหรับองค์กรที่ด้อยหรือล้าหลังด้านองค์ความรู้หรือเรียนรู้ช้า ย่อมดำรงอยู่รอดได้ยากในยุคข้อมูลข่าวสารความรู้และเทคโนโลยีแต่สำหรับองค์กรที่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเรียนรู้เร็วย่อมมีทางอยู่รอดและเติบโตได้อย่างมั่นคง การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์กร สภาพแวดล้อมทั่วไป มีมิติที่กำหนดเงื่อนไขในการดำเนินการขององค์กรหรือเรียกได้ว่ามีอิทธิพลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นตัวกำหนดการดำเนินการขององค์กร เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม การเมือง กฎหมาย และมิตรระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อองค์กรอีกด้วย (Griffin, 1999 : 75-76) ผู้บริหารในองค์กรควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมธุรกิจขององค์กร ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีความหลากหลาย โดยจะต้องพิจารณาว่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเหล่านี้ ย่อมมีผลกระทบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ของธุรกิจผู้บริหารที่สามารถมองสภาพแวดล้อมของธุรกิจได้อย่างเข้าใจครบถ้วนและสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับธุรกิจได้นั้น ไปสู่โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งโอกาสและวางแผนสำหรับอนาคตทั้งแผนขององค์กร (แผนแม่บท) และแผนกลยุทธ์ที่เป็นยุทธศาสตร์ที่จะทำธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดทิศทางและวิธีการทำงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเดินตามแนวทางที่องค์กรกำหนดไว้ได้โดยสะดวกมีการกำหนดแผนระยะสั้น ระยะยาว เพื่อที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ในแต่ละขณะได้อย่างเหมาะสมลงตัว หากผู้บริหารองค์กรไม่เอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมย่อมส่งผลให้องค์กรธุรกิจอาจจะดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์กรจะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กรได้ เพราะสภาพแวดล้อมประกอบด้วยพลังที่มีอิทธิพลต่อองค์กรทั้งสิ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (จินตนา บุญบงการ, 2557 : 6)

การพัฒนาองค์กรจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์กรเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น วัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้ทันสมัยให้องค์กรมีระบบที่สามารถยืดหยุ่นปรับให้เหมาะสมกับสภาพงาน เพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรตลอดจนสร้างวิธีการที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับในขณะที่ยังคงและหน่วยต่าง ๆ กำลังปฏิบัติงานโดยมุ่งช่วยองค์การให้สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นได้อย่างดีที่สุด ตามมาตรฐานส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การร่วมกัน ประสานเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์การเข้ากัน ด้วยการเพิ่มสัมพันธภาพให้ดียิ่งขึ้นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับชั้นขององค์กรด้วย ช่วยให้บุคคลในองค์กรเผชิญหน้าและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ นำองค์การไปสู่การจัดองค์กรที่มีการตัดสินใจบนพื้นฐานมาจากฐานข้อมูลและมุ่งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่เป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์กร ให้เป็นแรงผลักดันหรือตัวเสริมสร้างวิธีการแก้ปัญหาที่ดี ดังนั้นการพัฒนาองค์กรของแต่ละองค์กร ย่อมมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงและแตกต่างกันออกไปแต่วัตถุประสงค์ร่วมที่สำคัญได้แก่การพัฒนาองค์การกระทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอย่างยั่งยืน (สุนันทา เลาहनันท์, 2556 : 224)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญในภาพรวมขององค์กรและการบริหารงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความรักและสามัคคีเต็มใจที่จะรักษาผลประโยชน์และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร นอกจากนั้นแล้วหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานเนื่องจากไม่คิดลาออกจากองค์กร บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นๆ ไว้เช่นการที่คนเราเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่าง (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562 : 32)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหัวข้อการบริหารงานบุคคลเพื่อมีความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ

101 จำกัด เพื่อให้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจนและเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่ง
3. เพื่อนำข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ พนักงานของบริษัทในเครือบริษัทอุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด จำนวน 169 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในเครือบริษัท อุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (จำนวน 169 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่ง ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักวิธีการของลิเคิร์ต (R.A. Likert) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัท อยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ร้อยเอ็ด โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลถึงผู้บริหารในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยผู้ช่วยในการวิจัยทำการแจกเอกสารแบบสอบถาม โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟัง โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามในช่วงพักกลางวันและได้รับแบบสอบถามกับคืนมาอีกครั้งในเวลาเลิกงาน

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ทั้งฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่เลือกไว้แล้ว ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์
3. นำคะแนนที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเครือข่ายธุรกิจรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งในภาพรวม รายด้านและเป็นรายข้อ แล้วแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก

2.51-3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์และตำแหน่ง โดยใช้ความถี่และร้อยละ

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือข่ายธุรกิจรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัดจำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า T-test (Independent) ในการเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม

7. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือข่ายธุรกิจรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัดโดยใช้ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรที่มีค่ามากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

8. เก็บรวบรวมแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือข่ายธุรกิจรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัดโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies)

9. นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คำนวณสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

$$= \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคน

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 X^2 แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคน
 $\sum$ แทน ผลรวม

4. ค่า T-test ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระแก่กัน (Independent) คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ

$$t = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1 \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$S^2_1 S^2_2$ แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$n_1 n_2$ แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5. ค่า F-test (One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คำนวณจากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
		MSb	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
		MSw	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอุรุรุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเมตตา รองลงมา คือ ด้านมูทิตา ด้านกรุณา และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านอุเบกขา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมสร้างและปรับปรุงช่วยเหลือกัน在公司 รองลงมา ท่านช่วยเหลือกันในการทำงาน กำกับติดตามร่วมกันอย่างละเอียด และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านมีการประเมินผลการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ

1.2 ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ หัวหน้าแผนกเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน รองลงมา จัดให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสร้างความเข้าใจกันไปในแนวทางเดียวกันเพื่อจะบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารบริษัทสนับสนุนการทำงาน และรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน

1.3 ด้านมูทิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความอ่อนโยนต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ท่านยินดีกับความสำเเร็จ ของผู้อื่น ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นมี ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารบริษัทและหัวหน้าแผนกคอยแสดงความยินดีแก่พนักงานเมื่อประสบความสำเร็จ คิดยินดี โดยอารมณ์พลอยยินดีนี้ไม่มีเพื่อผลตอบแทน

1.4 ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านเปิดโอกาสให้องค์กรภายนอก เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในแผนก รองลงมา ท่านเปิดโอกาสให้องค์กรภายนอก เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานในแผนก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรับฟังคำแนะนำต่อผู้อื่น

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลาที่ให้กับงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านกระตือรือร้นในการทำงานเพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต รองลงมา คือ ท่านให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเหมือน เรื่องอื่น ๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความ

2.2 ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อการทำงานของท่านมีข้อผิดพลาดท่านพยายามหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาอย่าง เต็มความสามารถ รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ด้านความทุ่มเทและ เสียสละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การทุ่มเทให้กับการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของการดำรงชีวิตของท่าน รองลงมา คือ ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกท้อแท้กับการทำงานและมีความรู้สึก ไม่อยากทำงาน ตามลำดับ

2.4 ด้านเวลาที่ให้กับงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานถึงจะเหนื่อยสักเพียงใดท่านคิดว่า ค่ำค่ากับเวลาที่เสียไปเสมอ รองลงมา คือ การเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่สามารถทำให้ ท่านขาดงานหรือ

ผลงานได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในวันหยุดของท่านท่านจะมาทำงานให้เสร็จ แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลใด ๆ

2.5 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยงาน สำเร็จ ร่องลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ใน การทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน อยู่เสมอ

3. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำแนกตาม ประสบการณ์ ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม เพศ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ด้านเวลาที่ให้กับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด มีดังนี้

4.1 ด้านเมตตา ได้แก่ ควรมีการส่งเสริมการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ โดยหัวหน้างานเข้ากัดูแลและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารควรมีจิตใจเมตตาต่อลูกน้องหรือทำให้รักและเชื่อใจ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ลูกน้อง มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

4.2 ด้านกรุณา ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ออกาสพนักงานแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรกล่าวตักเตือนหรือให้คำแนะนำที่ดีกับพนักงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

4.3 ด้านมูทิตา มุทิตา ได้แก่ ผู้บริหารบริษัทและหัวหน้าแผนกคอยควรแสดงความยินดีแก่พนักงานเมื่อประสบความสำเร็จ ควรให้พนักงานบริษัทแสดงความรู้สึกที่ดีต่อกันในเวลาทำงาน ไม่ใส่ร้าย ไม่อิจฉา ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเสื่อมเสีย

4.4 ด้านอุเบกขา ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องเป็นกลาง ไม่เอนเอียง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรปฏิบัติหน้าที่อย่างยุติธรรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัดที่นำเสนอข้างต้น ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ระดับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 พนักงานมีพฤติกรรมและทัศนคติความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ อีกทั้งยังมีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดี และรักในองค์กร โดยมี ความใฝ่ฝัน ความหวัง ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่จะสร้างความเข้าใจกันไปในแนวทางเดียวกันเพื่อจะบรรลุเป้าหมาย และมีการแสดงความยินดีแก่พนักงานเมื่อประสบความสำเร็จ จากผู้บริหารบริษัทและหัวหน้าแผนก ที่มีต่อพนักงานในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร สิทธิศิริ และคณะ (2565 : 215) ได้ศึกษา การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมและทัศนคติความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กรที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 : 122-123) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขลี สงวนตัต (2566 : 182) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความ

ผูกพันของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด จำแนกตาม ประสบการณ์ ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชรวิภา ช่างเก็บ (2566 : 60) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามเพศ และอายุ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า พนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด มีความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยลลิตน์ จันทรมี (2565 : 70) ได้ศึกษา การสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนมากที่สุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลเพื่อให้ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของพนักงานในเครือบริษัทอยู่รุ่งเรืองบริการ 101 จำกัด ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านกรุณาและด้านอุเบกขา ตามลำดับ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน และด้านเวลาที่ให้กับงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการบริหารงานบุคคล จำแนกตาม ประสบการณ์ ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม เพศ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน และจำแนกตามอายุ ด้านเวลาที่ให้กับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีจิตเมตตาต่อพนักงานหรือทำให้พนักงานรักและเชื่อใจ ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานให้ทำงานร่วมกันด้วยความซื่อสัตย์ พนักงานบริษัทมีการแสดง

ความรู้สึกที่ดีต่อกันในเวลาย่างาน ไม่ใส่ร้าย ไม่อิจฉา ไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานเสื่อมเสีย ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความเป็นกลาง ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น แรงจูงใจ ความเครียด วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ค่านิยม ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อองค์กรจะสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

2) ควรมีการศึกษาและทำวิจัยเกี่ยวกับพนักงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่แค่พนักงานเพิ่มเติม หรือเฉพาะเจาะจงภายในองค์กรของท่าน เพื่อจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา บุญบงการ. (2557). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด. น.554-555.
- ธวัชชัย สมอเนื่อ. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร. วารสาร มจร เลย บริทัศน์, 3(1), 178-184
- พลอยลลิตน์ จันท์มี. (2565). การสื่อสารภายในองค์กรและปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน. ใน การค้นคว้าอิสระ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการสื่อสารองค์กร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เพชรวิภา ช่างเก็บ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Z ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนันทา เลานั่นทน. (2556). การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
ดีดีบุ๊คส์ไตร์.
- สิริพร สิทธิศิริ และคณะ. (2565). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นศรีธรรมราช เขต 2. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(2),
215-232.
- สุชาติ สวงวงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพ
แห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 25(3), 182-
195.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์การ. Journal of Roi Kaensarn Academi,
4(1), 32-46.
- Griffin, R. W. (1999). Management. Boston MA: Houghton Mifflin Company.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W., (1970). Determining Sample Size for Research
Activities. 7th Edition. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, M. R. (1977). Organizational Effectiveness: A Behavioral View. California:
Goodyear Publishing.