

การประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา*

SARANIYADHAMMA APPLICATION FOR ORGANIZATIONAL COMMITMENT PROMOTION OF NAKRONRATCHASIMA MUNICIPALITY PERSONNEL

พระมหาสุริยะ มททโว, รัชชนันท์ อิศรเดช, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Phramahasuriya Maddavo, Tatchanan Issaradej, Kiattisak Suklueang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: suri1358355@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพัน ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันและนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.973 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 470 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคนแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผ่านหลักสารานิยธรรม 6 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมได้ร้อยละ 68 และ 3. รูปแบบการประยุกต์หลักสารานิยธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยประยุกต์หลักสารานิยธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สารานิยธรรม; ความผูกพันต่อองค์กร; เทศบาล

Abstract

Objectives of this research were to study the organizational commitment, study the factors that affected the organizational commitment and propose the main application model of Saraniyadhamma to promote corporate engagement of municipal personnel, conducted by the mixed methods: The quantitative research used a questionnaire with the confidence value of 0.973, to collect data from a sample group of 470 municipal personnel in Nakhonratchasima Province. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and structural equation model (SEM) analysis using confirmatory factor analysis (CFA). The qualitative method, data were collected from 17 key informants and analyzed by analyzing descriptive content and 9 participants in focus group discussion to confirm the model after data synthesis.

The results of the research were as follows: 1. The organizational commitment of the personnel was at very level. 2. Factors affecting the organizational engagement of personnel were found that the organization engagement and the motivation to work. Through the principle of Saraniyadhamma 6, it affected the organizational commitment of the overall personnel by 68% and 3. A model for applying Saraniyadhamma principles to promote organizational engagement of personnel was found that personnel engagement had two fundamental factors: operational motivation and organizational engagement. By applying the principle of Saraniyadhamma 6 in order to promote greater engagement with the organization.

Keywords: Saraniyadhamma; Organizational Commitment; Municipality

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้ให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร (วิลารวรรณ รพีพิศาล, 2549) สำหรับเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเทศบาลจำนวนมาก เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหาร เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน (คณะกรรมการและอนุกรรมการจังหวัด, 2560) เพราะฉะนั้นในส่วนของการบริหารที่มีความคาดหวังที่จะให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญที่มีความเฉพาะในตำแหน่งส่วนต่าง ๆ แต่ในขณะเดียวกันที่บุคลากรส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานและไม่สามารถ

เลื่อนระดับตำแหน่งได้ ก็เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่าองค์กรจะพยายามที่จะสร้างความผูกพันให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดีในการที่จะรักษาบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถ ก็ไม่สามารถหยุดหยั่งความต้องการของบุคลากรได้เลย (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา, 2563) หากองค์กรต้องเสียบุคลากรเก่งๆ ไปหมายความว่า องค์กรจะต้องเสียงบประมาณไป โดยที่องค์กรได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจึงจะหาคนดีมีฝีมือมาทำหน้าที่ในองค์กรและเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้นพร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่เขาได้รับมอบหมายและทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (ตุลา มหาสุวานนท์, 2545)

พระพุทธศาสนามีคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ แม้กระทั่งในการบริหารจัดการองค์กรสามารถนำหลักสาราณียธรรม 6 คือ ธรรมอันทำให้ระลึกถึงกัน ทำให้รักกัน ทำให้เคารพกัน ทำให้สงเคราะห์กัน ทำให้ไม่ทะเลาะวิวาทกัน ทำให้สามัคคีกัน ทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีอยู่ 6 ประการ ได้แก่ 1) เมตตากายกรรม การอยู่ด้วยกันด้วยการกระทำดีต่อกัน ไม่เบียดเบียนทำร้ายกัน 2) เมตตาวจีกรรม หลักการพูดการเจรจาเพื่อให้การสื่อสารเข้าใจกัน ไม่กล่าวร้ายเสียดสีกันเพื่อให้เกิดความขัดแย้ง 3) เมตตามโนกรรม ให้ความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นในการสร้างความร่วมมือร่วมใจกัน 4) สาธารณโภคี การแบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรมช่วยเหลือหรือลดความขัดแย้งมิให้เกิดช่องว่างระหว่างชนชั้นมากนัก 5) สีลสามัญญตา ความประพฤติรักษาระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนดไว้ ขจัดการเอารัดเอาเปรียบระหว่างสมาชิกในองค์กรและ 6) ทิฏฐิสามัญญตา ความเชื่อมั่นยึดถือในหลักการที่ร่วมกันหรือสอดคล้องไปกันได้ จะลดความเห็นแก่ตัวลงและยอมรับนับถือความคิดเห็นของกันและกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้องค์ความรู้และหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อให้เกิดหลักในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์หลักสารานุกรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักสารานุกรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการวิจัย ดังนี้

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจและระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อสนับสนุนและยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2,831 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างจากเส้นพารามิเตอร์ จำนวน 47 เส้น โดยกำหนดเส้นละ 10 เท่า ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 470 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 17 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย (ข้าราชการการเมือง) กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการประจำ) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มนักวิชาการในรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสารานุกรม 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและ 6) แบบสอบถามปัญหา อุปสรรค และผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 470 ชุด จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 8 แห่ง โดยใช้วิธีการกระจายตามสัดส่วน ได้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ จำนวน 470 ชุด คิดเป็น 100 %

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ 2) แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร 3) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) การนำหลักสารานุกรมมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร 5) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล

สำคัญ (Key Informants) จำนวน 17 รูปหรือคน บันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเสียงให้ครบตามคำถามการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

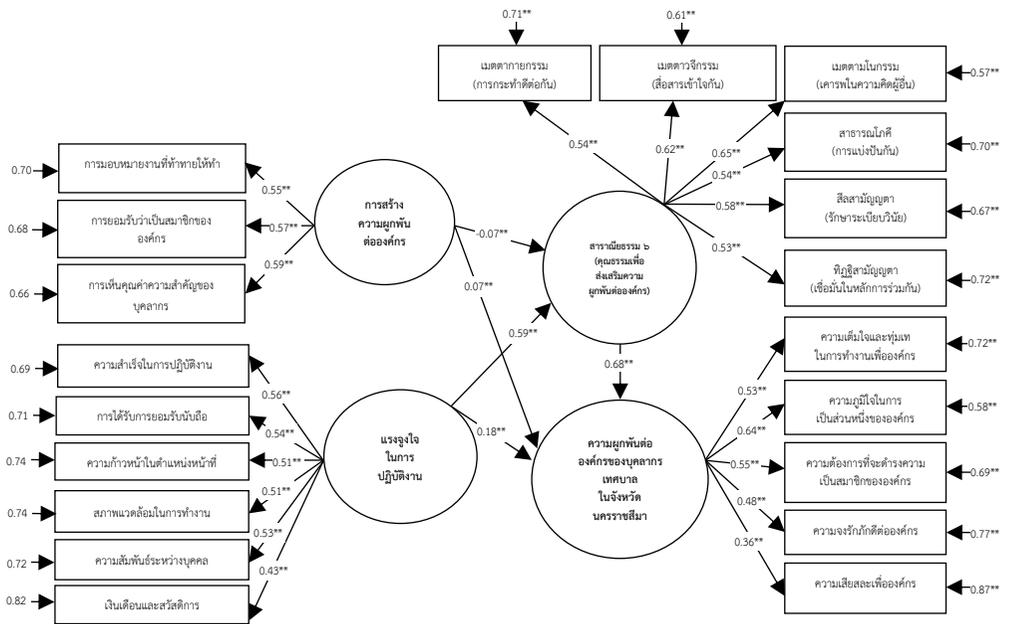
การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ทั้งนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการสัมภาษณ์เชิงลึก นำผลที่ได้มาจำแนกเนื้อหาที่สอดคล้องหรือตรงกันและแบ่งออกเป็นประเด็น โดยการหาค่าความถี่และวิเคราะห์ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยนำเนื้อหาที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาสังเคราะห์เพื่อปรับปรุงแก้ไของค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.501 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลใน จังหวัดนครราชสีมา

ดังแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่าง ตัวแปรในโมเดล พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.54 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.07 และอิทธิพลทางอ้อม 0.04 เป็นอิทธิพลรวม 0.02 โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การมอบหมาย งานที่ทำให้อำนาจให้ทำ การยอมรับว่าเป็นสมาชิกขององค์กร การเห็นคุณค่าความสำคัญของบุคลากร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 2

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปร ในโมเดล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลใน จังหวัดนครราชสีมา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.17 และอิทธิพล ทางอ้อม 0.40 เป็นอิทธิพลรวม 0.58 โดยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสวัสดิการ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ 58

3) การสร้างความผูกพันตามหลักสราณีธรรม 6 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของการสร้างความผูกพันตามหลักสราณีธรรม 6 อันประกอบด้วย เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) เมตตาวจกรรม (สื่อสารเข้าใจกัน) เมตตามโนกรรม (เคารพในความคิดผู้อื่น) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) สีลสามัญญตา (รักษาระเบียบวินัย) ทิฏฐิสามัญญตา (เชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน) พบว่า มีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 มีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา เท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า เมื่อมีการสร้างความผูกพันตามหลักสราณีธรรม 6 จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 68

3. รูปแบบการประยุกต์หลักสราณีธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5. ความเสียสละเพื่อองค์กร โดยในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นยังประยุกต์หลักสราณีธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น และในแต่ละด้านมีลักษณะ ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา 5 ด้านมีลักษณะดังนี้

3.1.1 ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ประกอบด้วย ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานนอกเวลาได้หากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่สำเร็จลุล่วง มีความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

3.1.2 ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วย เกิดความภาคภูมิใจและยินดีเป็นอย่างยิ่ง เมื่อรู้ว่าจะได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแห่งนี้ มีความภูมิใจว่าเป็นสมาชิกคนสำคัญขององค์กรนำที่มีส่วนนำพาความสำเร็จและการพัฒนามาสู่องค์กร มีความภูมิใจที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ

3.1.3 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ประกอบด้วย มีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไข กฎ ระเบียบข้อบังคับทุกอย่างเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพให้ดำรงในองค์กรต่อไป ไม่คิดจะลาออกถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาสภาพคล่องทาง

การเงิน ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

3.1.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิด ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงให้เขาเข้าใจให้ถูกต้อง พร้อมทั้งจะยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคที่มีในองค์กรได้อย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว มักจะสรรเสริญและไม่เข้าร่วมวิพากษ์วิจารณ์ (นินทา) องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปเสมอ

3.1.5 ความเสียสละเพื่อองค์กร ประกอบด้วย มีความยินดีที่จะสละเวลาอันมีค่า เพื่อเอาเวลาส่วนหนึ่งมาทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีความยินดีจะแบกรับภาระงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ เพื่อให้งานในองค์กรประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ มีความยินดีที่จะสละทรัพย์สินส่วนตัวเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในองค์กรได้ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์การจัดซื้ออุปกรณ์ทำความสะอาด เป็นต้น

3.2 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการคือ

3.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะ ดังนี้

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความมุ่งมั่นพากเพียรในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้นำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอยู่เสมอ

3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้แก่ การที่ได้ทำงานให้กับองค์กรนี้จะทำให้ได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ในอนาคต มีความมั่นใจว่าเป็นบุคคลที่ทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ได้รับความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานหรือการเข้าร่วมประชุม

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ มีระบบปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานและแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและชุดฟอร์มต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม จริงใจและมีความเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผล

6) เงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ มีการให้สวัสดิการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

3.2.2 การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ ดังนี้

1) มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ ได้แก่ มอบหมายงานที่มีการใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ พิสูจน์ความสามารถและก่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กร มีกระบวนการคัดเลือกงานที่เหมาะสม

2) ยอมรับว่าเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ เชื่อมมั่นและยอมรับในความสามารถ ความสามารถ มอบหมายงานที่ดีและสำคัญ ๆ ให้ได้ปฏิบัติอยู่เสมอ ยอมรับนับถือและรับฟังในความคิดเห็น

3) เห็นคุณค่าความสำคัญ ได้แก่ ให้ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในการทำงาน การรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงาน ให้โอกาสสร้างผลงานในการทำงานตามสายงาน

โดยปัจจัยพื้นฐานทั้ง 2 ประการจะต้องประยุกต์เข้ากับหลักสารานุกรม 6 ดังนี้

1) เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) ประกอบด้วย สุภาพเรียบร้อย ให้การช่วยเหลือ ไม่กลั่นแกล้งเพื่อนสมาชิก เคารพในสิทธิเสรีภาพ

2) เมตตาวจีกรรม (การสื่อสารเข้าใจกัน) ประกอบด้วย วาจาสุภาพ บอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ เจรจาใช้เหตุผล เป็นกระบอกสื่อเชื่อมโยงความเข้าใจ

3) เมตตา मनกรรม (เคารพในความคิดผู้อื่น) ประกอบด้วย ตั้งจิตปรารถนาดี นึกคิดแต่ในสิ่งที่จะก่อประโยชน์ แสดงความรักและไม่ตรี ยอมรับความคิดเห็น

4) สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) ประกอบด้วย แบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรม กระจายรายได้ที่เป็นธรรม ขจัดความเลื่อมล้ำ

5) สีสสามัญญาตา (การรักษาระเบียบวินัย) ประกอบด้วย รักษาระเบียบข้อบังคับ ไม่ทำตัวเป็นแกะดำ ผดุงความยุติธรรม

6) ทิฏฐิสามัญญาตา (เชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน) ประกอบด้วย มีความเห็นชอบร่วมกัน ปรักความเข้าใจด้วยเหตุผลและหลักการ ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผล รูปแบบการประยุกต์หลักสราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

ความคิดของผู้อื่น (เมตตามโนกรรม) มาเป็นอันดับที่ 1 แสดงให้เห็นว่าความเคารพในความคิดของผู้อื่น จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นหลักการพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของผู้คนในองค์กรโดยปกติสุข ไม่ว่าจะเป็้องค์กรใดการอยู่ร่วมกันของผู้คนเป็นจำนวนมาก ต้องอาศัยกฎระเบียบกติกาขององค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรจำต้องเรียนรู้กฎกติกา พร้อมทั้งต้องมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมนั้นคือ ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กติกาและการทำให้บุคลากรในเทศบาลนั้นสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเคารพกฎเกณฑ์ขององค์กรเพื่อให้การดำรงชีวิตอยู่และการทำงานร่วมกันได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดเทียน พลวุฑฒ (คำพงษ์) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน” ผลการวิจัยพบว่ามาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 10 ประการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม ได้แก่หลักสุจริตธรรม หลักกายสุจริตคือ หลักกายสุจริต ประกอบด้วย 1) การยืนยันในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย 2) การยึดมั่นในหลักจริยธรรม วิชาชีพขององค์กร และ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

อันดับที่ 2 ได้แก่ สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน) แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามหลักของการแบ่งปันกัน ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงจิตใจของคนอื่นและแสดงต่อผู้อื่น เหมือนที่เราต้องการให้คนอื่นแสดงต่อเรา และทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ไม่ว่าจะความดีนั้น จะเป็นเพียงสิ่งเล็กน้อยหรือสิ่งที่ยิ่งใหญ่ก็ตามควรเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และไม่หวังว่าคนอื่นจะต้องมาให้เราเสมอ ควรแสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เช่น เมื่อเวลามีโอกาสได้ไปเที่ยวในที่ไกล หรือใกล้ก็ตามควรมีของฝากเล็ก ๆ น้อย ๆ ติดมือมาถึงคนที่เรารู้จัก นั่นเป็นการแสดงความมีน้ำใจต่อกัน เพราะแม้ว่าจะเป็นแค่สิ่งเล็กน้อย แต่สิ่งที่ได้มันมีค่ามากกว่านั้น นั่นคือน้ำใจที่ผู้อื่นได้รับจากเรา ให้ความร่วมมือเมื่อเขาต้องการให้ช่วยเหลือจะ ช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชนก ทองลาด (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน” โมเดลลิสรล อิทธิพลขององค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยมุทิตา

อุเบกขา เมตตา ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

อันดับที่ 3 ได้แก่ เมตตาทายกรรม (การกระทำดีต่อกัน) แสดงให้เห็นว่าหลักของการทำดีต่อกันเป็นการสร้างความจริงใจต่อกันหากมีการทำดีต่อกันแล้วทุกคนจะรู้สึกได้ว่าทุกคนมีความจริงใจและมีความปรารถนาดีต่อกันและให้การช่วยเหลือในการทำงานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนสมาชิกในเทศบาลจะให้เกิดความรักความอบอุ่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชนก ทองลาด (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน” โมเดลลิสเรล อิทธิพลขององค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ การบริหารด้วยมุกุติตา อุเบกขา เมตตา ความมีน้ำใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและทำดีต่อคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน

อันดับที่ 4 ได้แก่ ทิฐีสามัญญตา (ความเชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน) แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นของหน่วยงานองค์กรนั้น เป็นส่วนสำคัญต่อการประสบความสำเร็จของการทำงานไม่ว่าจะสมัยไหน ความเชื่อมั่นนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากความน่าเชื่อถือ ความน่าเชื่อถือทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ ความเชื่อมั่นขององค์กรย่อมจะไม่พึงบังเกิด จะเห็นได้ว่า ความเชื่อมั่น มีความสำคัญมากต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แม้กระทั่งพนักงานขององค์กรเอง ล้วนแล้วแต่สำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ สุวาสดีรัตน์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภาวา 4 มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญา ปฏิภาณไหวพริบ ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วยพัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิด ในกระบวนการพัฒนารัพยากรมนุษย์ 3 กิจกรรมคือ การฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา 2) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น พบว่า ความเชื่อมั่นในหลักการร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน จะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปเพราะบุคคลมีศักยภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและปัญญาไม่เท่ากัน

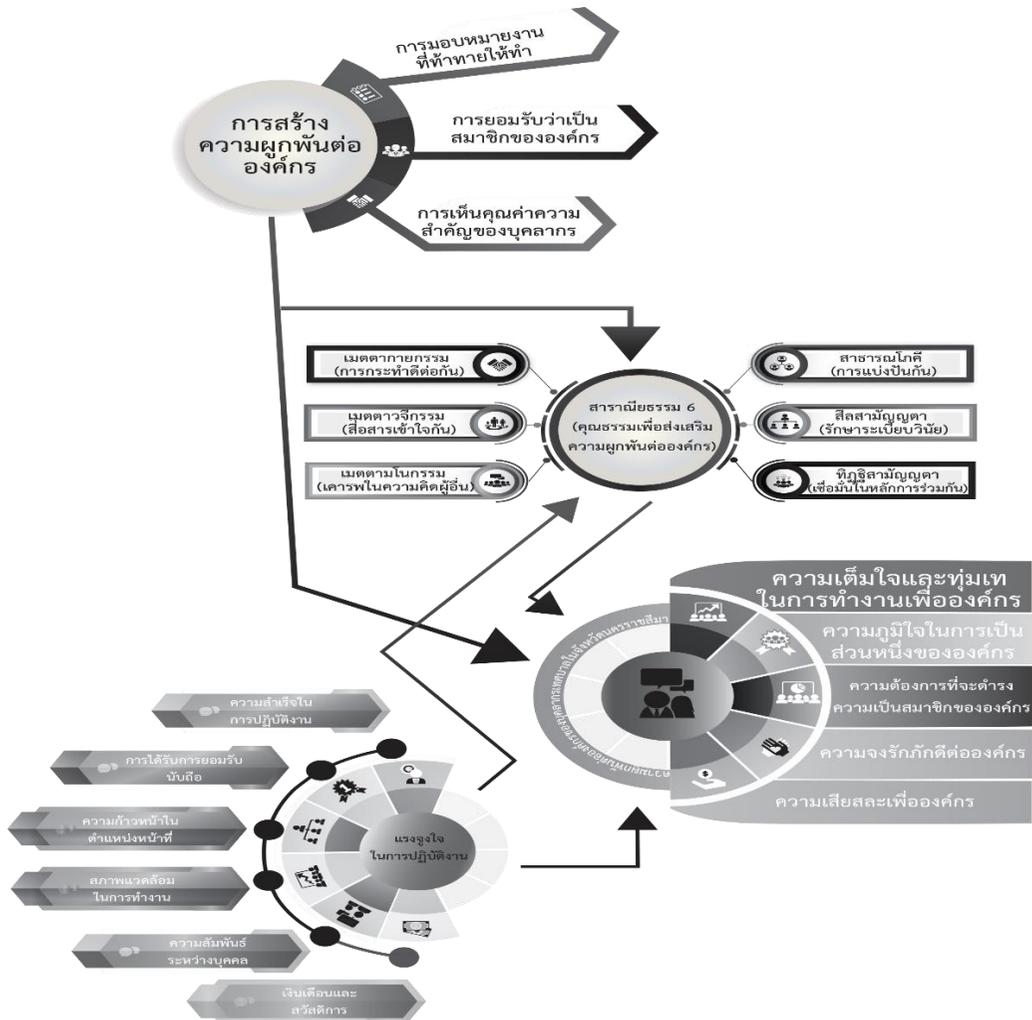
อันดับที่ 5 ได้แก่ เมตตาวจกรรม (สื่อสารเข้าใจกัน) แสดงให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ทุกคนจะต้องปฏิบัติอยู่เสมอไม่ว่าจะต้องตำแหน่งใด ก็ต้องมีการสื่อสารกันเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการทำงาน หรือเพื่อการประสานงานและความเข้าใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและใน

แก่องค์กรการสื่อสารจะช่วยสร้างและจรรโลงวัฒนธรรมขององค์กรให้ยาวสืบต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแมชีวงเพชร คงจันทร์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว” พบว่า สังคหวัตถุ 4 ข้อปิยวาจา ด้วยคิดว่าควรจะพูดอย่างไร แนะนำอย่างไรเพื่อให้เกิดความปรองดองเกิดขึ้นและตระหนักถึงการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานเพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและสรุปว่าเป็นความพยายามอย่างยิ่งยวดของกฎหมายที่พยายามที่จะนำกฎหมายเข้ามาปรับใช้เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายใส่ใจ หรือเอาใจใส่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสังคมเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของตนเองหรือญาติของตนเอง ถึงแม้ว่าการอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจะเป็นแบบความสัมพันธ์แบบหลวม ๆ ก็ตามที่ อีกประการหนึ่งเมื่อพินิจพิเคราะห์ในแต่ละมาตราให้ลึกซึ้งเข้าไปยังพบอีกว่า กฎหมายแต่ละมาตรานั้นได้แฝงไปด้วยมนุษยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความมีน้ำใจ ความเสียสละ

อันดับที่ 6 ได้แก่ สีสสามัญญตา (รักษาระเบียบวินัย) แสดงให้เห็นว่า เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและ สามารถตรวจสอบความ ถูกต้องได้ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก สร้างการ ตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ซึ่ง จะช่วยให้การทำงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตน์ ตันติวณิชขานนท์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ป่วย อึ้งภากรณ์” พบว่าพระพุทธศาสนามีส่วนส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาชาติให้มีความสงบเรียบร้อย หากประชาชนตระหนักรู้ถึงคุณค่าของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พร้อมน้อมนำไปปฏิบัติ เมื่อจะตั้งเป้าหมายในการพัฒนาย่อมอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและยุติธรรม ในกระบวนการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างรอบคอบ มีการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้จากการวิจัย ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังอธิบายได้ว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร 2. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร 5. ความเสียสละเพื่อองค์กร โดยในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการสร้างความ

ผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นยังประยุกต์หลักสารานุกรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการและอนุกรรมการจังหวัด. (2560). *แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา 4 ปี (พ.ศ. 2461 -2564) ทบทวนปี พ.ศ. 2560*. นครราชสีมา: องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.
- เจตน์ ตันติวณิชานนท์. (2557). บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ ปวยอึ้ง ภากรณ์. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 4(2), 341-355.
- ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์. (2558). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- มดุง วรรณทองและคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 112-124.
- พรชนก ทองลาด. (2550). *อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิคในภาคเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 34)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดเทียน พลอุทโธ (คำพงษ์). (2557). *การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แม่ชีวงเพชร คงจันทร์. (2556) *การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรทัศน์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. *การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา*. สืบค้น 8 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://www.koratdla.go.th>