

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์*
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FOR ENHANCING ORGANIZATION
COMMITMENT OF SECURITIES BUSINESS



วีรภัทร สภากาญจน์

Weerapat Sapakarn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sapakarn@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ปัจจัยที่ส่งผล และนำเสนอการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยหลักหลักสังเกต 4 ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 67.7 ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำนายได้ร้อยละ 69.8 ปัจจัยหลักสังเกต 4 ทำนายได้ร้อยละ 73.3 3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ 3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วย บุคลากรรักและหวงแหนองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร 3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย การคงอยู่ของบุคลากรคงที่ บุคลากรไม่คิดลาออกจากงาน บุคลากรยินดีที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กร และ 3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย บุคลากรรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนและองค์กร ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด ร่วมกันรักษาภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ความผูกพันต่อองค์กร; ธุรกิจหลักทรัพย์

Abstract

Objectives of this research were to study the general context of human resources management for enhancing organization commitment of securities business, the factors affecting and propose human resources management for enhancing organization commitment of securities business. Methodology was mixed methods.

The findings were as follows: 1. The general context of human resources management in overall was at a high level, 2. The factors of general context of human resources management, human resources management and Sanghahavattu 4 affected the human resources management for enhancing organization commitment of securities business at the statistically significant level of 0.01, the general context of human resources management could together explain the variations up to 67.7%, human resources management 69.8% and Sanghahavattu 4 at 73.3% and 3. Human resources management for enhancing organization commitment of securities business was as follows: 3.1 Mind commitment included personnel loved and cherished the organization, personnel had a relationship with the organization and personnel were happy to be a member of the organization, 3.2 Remaining commitment included personnel remaining was stable, employees did not resigned and personnel were willing to create benefit for the organization and 3.3 norm commitment included personnel loved honor and dignity of themselves and organization, personnel strictly adhere to corporate ethics and personnel were together to conserve a good image of the organization.

Keywords: Human Resources Management; Organization Commitment; Securities Business

บทนำ

องค์กรเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการ สารสนเทศและบุคคล โดยในทรัพยากรเหล่านี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันปฏิบัติงาน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรนั้น สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่กำหนดไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2554) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว ใน

ขณะเดียวกันกลับจะต้องลงทุนในอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน (มัทนา วังธนอมศักดิ์, 2550) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรทุกแห่งควรที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว ให้คงอยู่ทำงานในองค์กรยาวนาน ย่อมสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (นพ ศรีบุญนาท, 2546)

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนแขน ขา ที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่องค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ (พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมมิโก), 2556) ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากอยู่ไม่น้อย ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ได้นั้นคือ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กรให้ทรัพยากรมนุษย์มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา เป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และองค์กรถูกตัดสินด้วยคุณภาพของบุคลากร ดังนั้น บุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหลาย ๆ ปัจจัยที่ประกอบเข้าเป็นองค์กร เพื่อดำเนินการและปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ, 2548)

เมื่อกล่าวถึงการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ต่างต้องมีหลักในการบริหารหลักที่ต้องคำนึงถึงเป็นประการแรกคือหลักธรรมาภิบาล ในช่วงปี ค.ศ. 1996 คณะกรรมการกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นเงื่อนไขที่จะให้เงินกู้แก่ประเทศที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หลักธรรมาภิบาลก็ได้ถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากในสาขาวิชารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เพราะเกี่ยวเนื่องด้วยการบริหารเศรษฐกิจและสังคม โดยมักมีปรากฏให้เห็นร่วมกับแนวคิดและศัพท์วิชาการประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วม สิทธิมนุษยชน การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

อีกประการหนึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรในทางพระพุทธศาสนามีหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือหลักสังคหวัตถุ 4 โดยใจความเป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชน ไว้ในสามัคคี ซึ่งเป็นหลักของการสงเคราะห์ ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ทาน การให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจาสุตถิมน น้ำใจ อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ และสมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

จากความเป็นมาและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ด้วยเล็งเห็นว่าองค์กรจะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ มิได้มาจากเครื่องจักรกล หากแต่ต้องมาจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร การที่ทรัพยากรมนุษย์จะมีศักยภาพได้นั้นก็ต้องมาจากการพัฒนาตนเอง อุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งก็มีพื้นฐานมาจากความผูกพันกับองค์กรที่แน่นแฟ้น และประยุกต์กับหลักพุทธธรรม

กล่าวคือหลักสังคหวัตถุ 4 การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และสามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 10 รูปหรือคน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรขององค์กรในธุรกิจหลักทรัพย์ จำนวน 83,882 คน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่ (Taro Yamane) (สุวริย์ สิริโกศาภิรมณ์, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือ การวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน การวิจัยเชิงปริมาณ แบบแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ตอน 120 ข้อ หาค่าค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ใน

ระหว่าง 0.80-100 ตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .922

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 399 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 399 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

2) การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ในส่วนสภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม

(n=399)

ที่	สภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการจัดการ	3.89	0.66	มาก
2.	ด้านการพัฒนา	3.92	0.75	มาก
3.	ด้านการจูงใจ	3.87	0.70	มาก
4.	ด้านการรักษา	3.77	0.76	มาก
ภาพรวม		3.86	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสภาพทั่วไปของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยที่ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.75) รองลงมา ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.66 และ 0.64) และด้านการรักษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.76)

2. ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อ สร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดย เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการรักษา ด้านการจูงใจ ด้านการจัดการ และด้านการพัฒนา การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 69.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกลั่นกรอง สามารถทำนายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ได้ร้อยละ 34.7 รองลงมาด้านด้านการประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ สามารถทำนายได้ร้อย ละ 31.9 ด้านการสรรหา สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.4 ด้านการฝึกอบรม สามารถทำนายได้ ร้อยละ 24.1 และด้านการให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.4

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความ ผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ในส่วนของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคห วัตถุ 4 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม

(n=399)

ที่	การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านทาน การให้	3.81	0.69	มาก
2.	ด้านปิยวาจา เจริญไพเราะ	3.88	0.72	มาก
3.	ด้านอรรถจริยา บำเพ็ญประโยชน์	3.99	0.70	มาก
4.	ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม	3.92	0.73	มาก
ภาพรวม		3.90	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ด้านอรรถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.70) รองลงมา ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73) และด้านทาน การให้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยสรุปสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการทำงานเป็นทีม มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ตามความรู้ความสามารถ และบุคลากรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน พัฒนาจริยธรรมและพัฒนาสภาพจิตใจของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ (ภักดีแสน) (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการฝึกอบรมบุคลากรให้เข้มแข็งในการทำงาน มีจิตสาธารณะคิดดีต่อองค์กร พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร ที่และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลนพร วราโพธิ์ (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากร

มนุษย์นั้นมีการฝึกอบรมการให้มีขีดความสามารถตรงตามตำแหน่งงานมากกว่าการหาคนใหม่ที่เหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร สุวรรณพร (2557) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ผลการวิจัยพบว่า มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในขั้นตอนของการเลือก ได้มีการเลือกผู้มีความสมบัติตรงโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งในการเลือก และการพัฒนา เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ พบว่า ปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ โดยปัจจัยสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการองค์การมีการให้คำแนะนำสำหรับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีการอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ ด้านการพัฒนา องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธรรมโก) (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน มีการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนามีการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ และด้านธำรงรักษามีการสร้างความรักและความผูกพันเพื่อให้เกิดความสามัคคีรักองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ประสบการณ์ระเบียบวินัยและคุณธรรมจริยธรรมมีการฝึกสมาธิและเจริญปัญญา

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านทาน การให้ องค์การได้ให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ให้เกียรติยกย่องนับถือ ให้โอกาสบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้อาศัยซึ่งกันและกัน ด้านปิยวาจา เจรจาไพเราะ องค์การสื่อสารกันด้วยวาจาสุภาพเรียบร้อย ผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค ส่งเสริมบุคลากรให้รู้จักกาลเทศะ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติธโร) (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ ในจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสงเคราะห์มนุษย์ให้อยู่รวมกันอย่างมีความสงบเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้สร้างและสานความสัมพันธ์ โดยผ่านการให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดด้วยน้ำใจ อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ตนและผู้อื่น สมานัตตตา ความมีตนเสมอคือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรชัย ชูติมันต์ (2559) ที่ได้

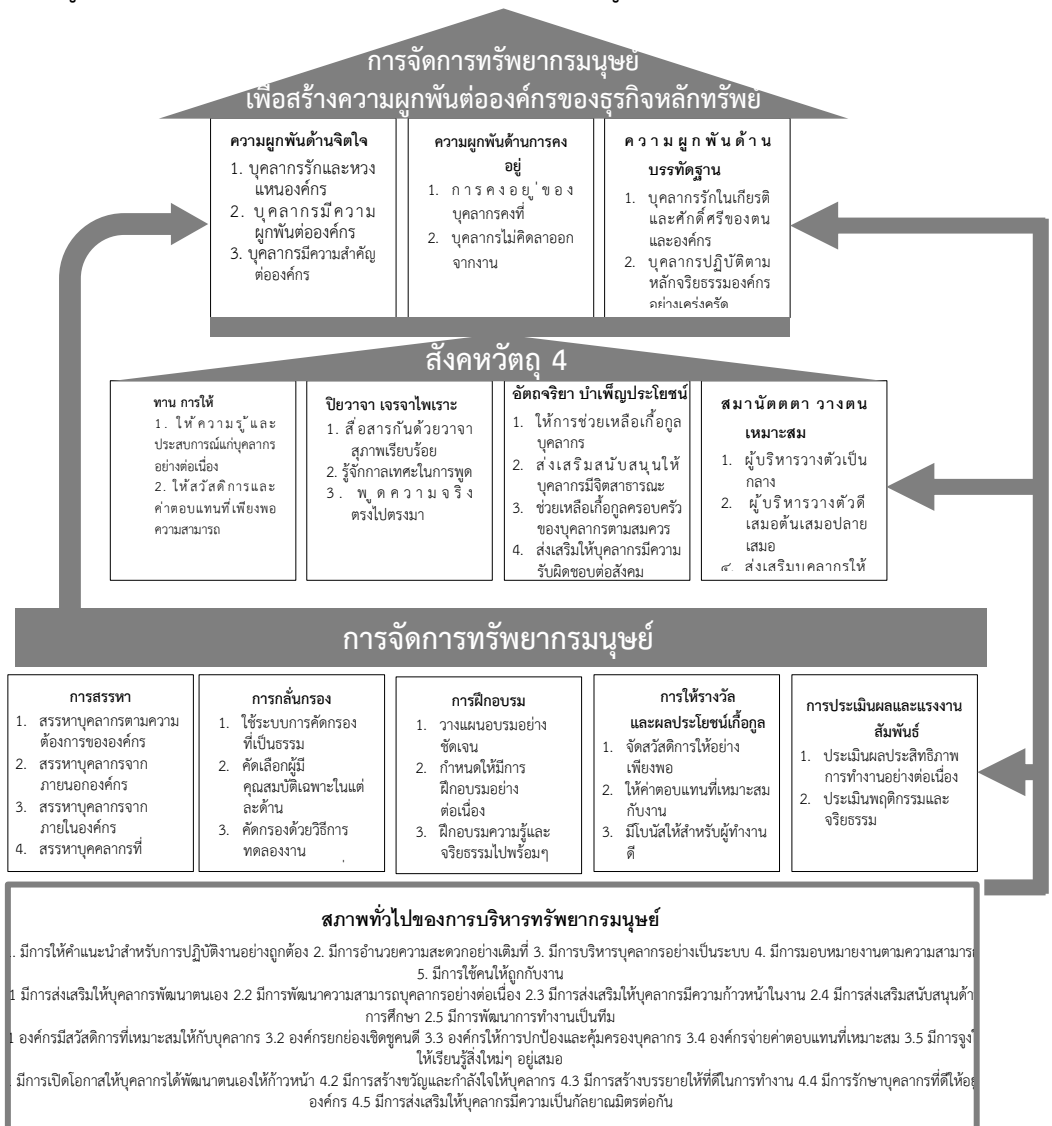
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า มีการนำหลักสังคหวัตถุธรรม เป็นหลักธรรมที่นำมาเพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มาบูรณาการ เพื่อจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ประชาชนในชุมชนมีจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์คำ มณีจันสุข ที่ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการ โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวิถีโพธิญาณ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลาคู ภูวนาธิพวงศ์ (2561) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน” ผลการศึกษายังพบว่าการนำหลักสังคหวัตถุธรรมมีส่วนในการสร้างจิตสำนึกให้กับเยาวชน เพราะทำให้เกิดความรักความสามัคคีกัน ดังเช่นผลของการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ต้น

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีรายละเอียดที่สำคัญ 3 ด้าน ซึ่งเกิดจากการที่มีการนำเอาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรของธุรกิจหลักทรัพย์เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผลที่เกิดคือเกิดความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลให้บุคลากรรักและหวงแหนองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความรักและความเคารพผู้บริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปชาบดี แยมสุนทร (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่าการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้เกิด คุณลักษณะความผูกพันระหว่างองค์กรกับงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติวุฒิ หมั่นมี (2556) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรอาศัยกระบวนการสร้างความผูกพันภายในองค์กรกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย 3 กระบวนการคือ กระบวนการด้านการสอนงาน และสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการมีส่วนร่วม และกระบวนการสื่อสาร ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Kadyschuk ได้วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูต่อวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กรย่อยในโรงเรียนประถมศึกษาใน ซัคแคสเชวัน แคนาดา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างความผูกพันจะช่วยส่งเสริมในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร (1998) ซึ่งผลการวิจัยก็มีความสอดคล้องกับ สถาบัน Corporate Leadership Council (CLC) (2006) ที่ได้วิจัย เรื่อง “ความมุ่งมั่นและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร” จากการวิจัยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและผูกพันของพนักงานซึ่งผลักดันให้เกิด

พฤติกรรมออกมา 2 อย่างคือ ความพยายามที่จะทำงานให้ได้เหนือกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bolon, D. S. (1997) ที่ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในผู้ร่วมงานและความผูกพันต่อองค์กร

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแผนภาพได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 ด้านการจัดการ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการให้คำแนะนำสำหรับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีการอำนวยความสะดวกอย่างเต็มที่ มีการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงานตามความสามารถ และมีการใช้คนให้ถูกกับงาน

1.2 ด้านการพัฒนา มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาดตนเอง มีการพัฒนาความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านการจูงใจ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร องค์การยกย่องเชิดชูคนดี องค์การให้การปกป้องและคุ้มครองบุคลากร องค์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการจูงใจให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.1 ด้านการสรรหา มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การได้จัดการสรรหาบุคลากรตามความต้องการขององค์กร สรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

2.2 ด้านการกลั่นกรอง มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การใช้ระบบการคัดกรองที่เป็นธรรม คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเฉพาะในแต่ละด้าน คัดกรองด้วยวิธีการทดลองงาน คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามท้องครต้องการ คัดเลือกผู้มีความขยันมุ่งมั่นทำงาน

2.3 ด้านการฝึกอบรม มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการวางแผนอบรมอย่างชัดเจน กำหนดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ฝึกอบรมความรู้และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน ฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้ระบบ E-Learning เข้ามาช่วยในการฝึกอบรม

2.4 ด้านการให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การได้จัดสวัสดิการให้เพียงพอ

2.5 ด้านการประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การมีการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินพฤติกรรมและจริยธรรม จัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับพนักงานเป็นประจำ

3. การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4

3.1 ด้านทาน การให้ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ

3.2 ด้านปิยวาจา เจริญไพเราะ มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การสื่อสารกันด้วยวาจาสุภาพเรียบร้อย รู้จักกาลเทศะในการพูด พูดความจริงตรงไปตรงมา

3.3 ด้านอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์การให้การช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ

3.4 ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ผู้บริหารวางตัวดีเสมอต้นเสมอปลาย

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์

4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคลากรรักและหวงแหนองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การคงอยู่ของบุคลากรคงที่ บุคลากรไม่คิดลาออกจากงาน บุคลากรยินดีที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กร

4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ บุคลากรรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนและองค์กร บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งในทางปฏิบัติสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลได้จริง ธุรกิจหลักทรัพย์ทุกแห่งจึงควรมีการกำหนดใช้หลักสังคหวัตถุในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถ ปฏิบัติได้จริง เพื่อผลักดันให้ทุกฝ่ายขององค์กรปฏิบัติตาม

3. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรักความสามัคคี เพื่อสร้างค่านิยมที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเป็นเอกภาพและประกอบธุรกิจด้านหลักทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ธุรกิจหลักทรัพย์ควรมีนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบการและพนักงานให้เกิดความคุ้นเคยและเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน สามารถให้คำแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานต่อกันและกันได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนผลักดันให้ผู้บริหารได้ประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยมุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์กร

2. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรร่วมกันกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร รักในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นบุคลากรในองค์กร

3. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรสร้างเสริมความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อทุกส่วนมีความสามัคคีกันสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ และสร้างองค์กรให้เป็นเอกภาพ

4. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำได้ต้องประกอบที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นตัวแบบในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับบริบทที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กมลาศ ภูวนาธิพงศ์. (2562). การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(ฉบับเพิ่มเติม), 75-88.
- พนสรณ์ เกียรติฐิติน. (2557). *รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดลนพร วราโพธิ์. 2560. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กรการ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: เจริญพัฒน์.
- ธิตูฒิ หมั่นมี. (2556). *การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ธีรชัย ชูติมันต์. (2559). รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดุขภูนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2546). ศาสตร์การจัดการ. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- ปชาบดี แย้มสุนทร. (2557). กลยุทธ์การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคธรรมของแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. (ดุขภูนิพนธ์ ปรัชญาดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูกิตติพลาร (กิต กิตติโร). (2562). รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ใน จังหวัดศรีสะเกษ (พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาพระพุทศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธรรมโก). (2557). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวินัย สิริภโท (แซมสายทอง). (2561). การบูรณาการหลักมนุษยสัมพันธ์กับหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน (ดุขภูนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจ (ภักดีแสน). (2557). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มานิตย์ มัลลวงค์ และคณะ. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตภาคพายัพ (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.
- วิษณุภา เมธีวรณัฏ. (2557). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนทร สุวรรณพร. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุขภูนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวรีย์ สิริโกคาภิรมณ์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

Bolon, D. S. (1997). *Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employee: A Multidimensional Analysis involving Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Hospital & Health Services Administration*, 42 (2), 221–242.

Corporate Leadership Council. (2006). *Driving Performance and Retention through Employee Engagement* (Research Report). Washington. DC: The Corporate Executive Board Company (UK) Ltd.

Kadcher yschuk.R. (1998). *Teacher Commitment: A Study of the Organizational Commitment*. Professional Commitment. Dissertation Abstracts International. Union Commitment of Teachers in Public School in Saskatchewan.

