



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อสร้างความผูกพันต่อ
องค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์*

Factors Affecting the Buddhist Human Resources Management for
Enhancement of Organization Commitment of Securities Business

วีรภัทร สภากาญจน์

Weerapat Sapakarn

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: sapakarn@yahoo.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรขององค์กรในธุรกิจหลักทรัพย์ จำนวน 399 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.922 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุกด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 67.7 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทุกด้าน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 69.8 ปัจจัยการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ทุกด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 73.7
คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล; การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ; ความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์

* Received April 10, 2022; Revised May 26, 2022; Accepted May 27, 2022



Abstract

The objective of this research was to study factors affecting Buddhist human resources management for the enhancement organization's commitment to Securities Business. The methodology was quantitative research that collected data from 399 samples who were personnel of the organization in the securities business. The tools used to collect data were questionnaires with reliability values equal to 0.922, The statistics used for data analysis were Multiple Regression and Stepwise Regression Analysis.

Findings were as follows: Factors of general conditions of the human resource management in all aspects affected the organizational commitment of the Securities Business at the statistically significant level of 0.01 and together could predict the organizational commitment enhancement of the Securities Business at 69.8 percent. Factors of the organizational commitment enhancement according to Sangahavattu 4 in all aspects affected the organizational commitment enhancement of the Securities Business at the statistically significant level of 0.01 and together could predict the organizational commitment enhancement of the Securities business at 73.7 percent.

Keywords: factors affecting; the Buddhist Human Resources Management; Organization Commitment of Securities Business

บทนำ

ธุรกิจหลักทรัพย์เป็นองค์กรที่ดำเนินการเกี่ยวกับหลักทรัพย์ ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงมี 2 หน่วยงานหลัก คือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการซื้อขายหลักทรัพย์จดทะเบียน และพัฒนาระบบต่างๆ ที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อขายหลักทรัพย์ รวมทั้งทำหน้าที่กำกับบริษัทที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนากำกับดูแลตลาดทุน เพื่อให้ผู้ลงทุนเข้าถึงข้อมูลและตัดสินใจลงทุนได้อย่างเชื่อมั่น และปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ที่เป็นไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประชาชนหรือเพื่อคุ้มครองผู้ลงทุน นอกจากนี้ยังมีสมาคมบริษัท



หลักทรัพย์ ขมรมบริหารงานบุคคลบริษัทหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ ที่จัดอยู่ในกลุ่มธุรกิจหลักทรัพย์ด้วย ซึ่งทั้งหมดนี้ดำเนินงานในรูปขององค์กร มีโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐและเอื้อต่อการประกอบการธุรกิจหลักทรัพย์ มีการบริหารงานบุคคลเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร ให้บุคลากรของธุรกิจหลักทรัพย์มีความผูกพันและพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายของภาครัฐ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 รวมถึงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2564)

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับงานด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนแขน ขา ที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่องค์กรได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร เป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจะประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในด้านนั้น ในองค์กรต่างๆ จึงมุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะทรัพยากรมนุษย์นี้จะเชื่อมโยงสร้างสัมพันธ์กับทุกหน่วยงานในองค์กร

บุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือน “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาลอีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนในอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรทุกแห่งควรที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมาอย่างดีแล้ว ให้คงอยู่ทำงานในองค์กรตราบนานเท่านาน ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถภาพและศักยภาพย่อมสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน หรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นาน (นพ ศรีบุญนาท, 2546)



ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ได้นั้นคือ การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กรให้ทรัพยากรมนุษย์มีความจงรักภักดีต่อองค์กร อุทิศตนเพื่องานขององค์กร มุ่งประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม ดังนั้นภารกิจขององค์กรจึงไม่ใช่เพียงแต่การสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เสร็จเท่านั้น หากแต่ต้องมีการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงค่าให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการประมาณการความต้องการและการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นระบบทั่วไป ดังนั้น เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมทั้งในเชิงพหุศ ด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยมีแผนการจัดหา การใช้การพัฒนา และการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ แต่ในปัจจุบันนี้ เราจะพบว่าทรัพยากรมนุษย์ที่เข้าสู่แรงงานมีศักยภาพ หรือทักษะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งควรต้องหลอมรวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการพัฒนางานองค์กรและสังคม ให้เป็นที่พึงพอใจของภาคธุรกิจที่มุ่งหวังไว้

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีหลักสังคหวัตถุ 4 ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ซึ่งเป็นหลักของการสงเคราะห์ ได้แก่ ทาน การให้ คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยสิ่งของ ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก คือสุภาพไพเราะอ่อนหวาน ให้เกิดความรักใคร่นับถือ อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม และสมานัตตตา ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข หลักสังคหวัตถุนี้จึงเป็นหลักพุทธธรรมที่พุทธศาสนิกชนและองค์กรต่างๆ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ซึ่งองค์กรจะดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ มิได้มาจากเครื่องจักรกล หากแต่ต้องมาจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กร การที่ทรัพยากรมนุษย์จะมีศักยภาพได้นั้นก็ต้องมาจากการพัฒนาด้านตนเอง อุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งก็มีพื้นฐานมาจากความผูกพันกับองค์กรที่แน่นแฟ้น และประยุกต์กับหลักพุทธธรรม กล่าวคือหลักสังคหวัตถุ 4 การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และ



สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์กรในธุรกิจหลักทรัพย์ จำนวน 83,882 คน (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2564)
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 399 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruent : IOC) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6 - 1.0 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.922

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในพื้นที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดวันที่จะไปขอแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เก็บรวบรวมแบบสอบถาม (Questionnaire) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามบุคลากรขององค์กรในธุรกิจหลักทรัพย์ จำนวน 399 คน และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบ



ความถูกต้อง ได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 399 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการคัดเลือกแบบการผสมผสานระหว่างวิธีการคัดเลือกตัวแปรของ forward Selection และวิธีของ Backward elimination ร่วมเข้าด้วยกัน (ยุทธโกยวรรณ, 2556)

ผลการวิจัย

ปัจจัยสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการรักษา ด้านการจูงใจ ด้านการจัดการ และด้านการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .825 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .681 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) ที่ปรับแล้ว เท่ากับ .677

แสดงว่า ปัจจัยสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 67.7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการรักษา สามารถทำนาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 28.2 รองลงมา ด้านการจูงใจ สามารถทำนายได้ร้อยละ 23 ด้านการจัดการ สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.1 และด้านการพัฒนา สามารถทำนายได้ร้อยละ 19.2

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการกลั่นกรอง ด้านการประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสรรหา และด้านการให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .838 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .702 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) ที่ปรับแล้ว เท่ากับ .698



แสดงว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 69.8 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกลั่นกรอง สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 34.7 รองลงมาด้านด้านการประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.9 ด้านการสรรหา สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.4 ด้านการฝึกอบรม สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.1 และด้านการให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.4

การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านทาน การให้ ด้านอิตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ ด้านปิยวาจา เจรจาไพเราะ และด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .860 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .739 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) ที่ปรับแล้ว เท่ากับ .737

แสดงว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 สามารถร่วมกันทำนายสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 73.7 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทาน การให้ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ได้ร้อยละ 31.7 รองลงมาด้านอิตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ สามารถทำนายได้ร้อยละ 29 ด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม สามารถทำนายได้ร้อยละ 16.5 และด้านปิยวาจา เจรจาไพเราะ สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.3

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ พบว่า ปัจจัยสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ได้มีการให้คำแนะนำสำหรับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องแก่บุคลากร อำนาจความสะดวกในเรื่องต่างๆ แก่บุคลากรอย่างเต็มที่ พร้อมกันนั้นก็ได้มีการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้เกิดการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารก็ยังมีใจจูงใจบุคลากร โดยมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ยกย่องเชิดชูบ้างบางโอกาส พร้อมกันนั้นยังส่งเสริมสนับสนุนให้



บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่กับองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร จึงส่งผลให้บุคลากรคงอยู่และมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดี

ส่วนปัจจัยหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็ส่งผลในลักษณะเดียวกันนั้น แสดงว่า องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์มีการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจัดการสรรหาบุคลากรตามความต้องการขององค์กร สรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร มีการกลั่นกรองบุคลากรก่อนเข้าสู่องค์กร โดยใช้ระบบการคัดกรองที่เป็นธรรม คัดเลือกผู้มีความเหมาะสม ในแต่ละด้าน จากนั้นดำเนินการฝึกอบรม โดยกำหนดให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อบรมความรู้และจริยธรรมไปพร้อมๆ กัน นอกจากนี้ได้ยังมีการให้รางวัล และผลประโยชน์แก่บุคลากร โดยได้จัดสวัสดิการให้ได้อย่างเพียงพอ ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ด้านการประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ องค์กรมีการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประเมินพฤติกรรมและจริยธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์อย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสุนทรวิจิตรกิจ (บุญธรรม ธมฺมโก) (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน มีการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ด้านการสรรหา มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือรับตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ด้านการพัฒนา มีการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ และด้านธรรมาภิบาลมีการสร้างความรักและความผูกพันเพื่อให้บุคลากรเกิดความสามัคคีรักองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ประสบการณ์ระเบียบวินัยและคุณธรรมจริยธรรมมีการฝึกสมาธิและเจริญปัญญา

หลักสังคหวัตถุ 4 ได้ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ เนื่องจาก องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ได้มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านทาน การให้ องค์กรได้ให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ให้เกียรติยกย่องนับถือ ให้โอกาสบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้อยู่ร่วมกันและกัน ด้านปิยวาจา เจรจาไพเราะ องค์กรสื่อสารกันด้วยวาจาสุภาพเรียบร้อย รู้จักกาลเทศะในการพูด พูดความจริงตรงไปตรงมา ให้คำแนะนำกันด้วยไมตรีจิต เจรจาไพเราะเสนาะหุ



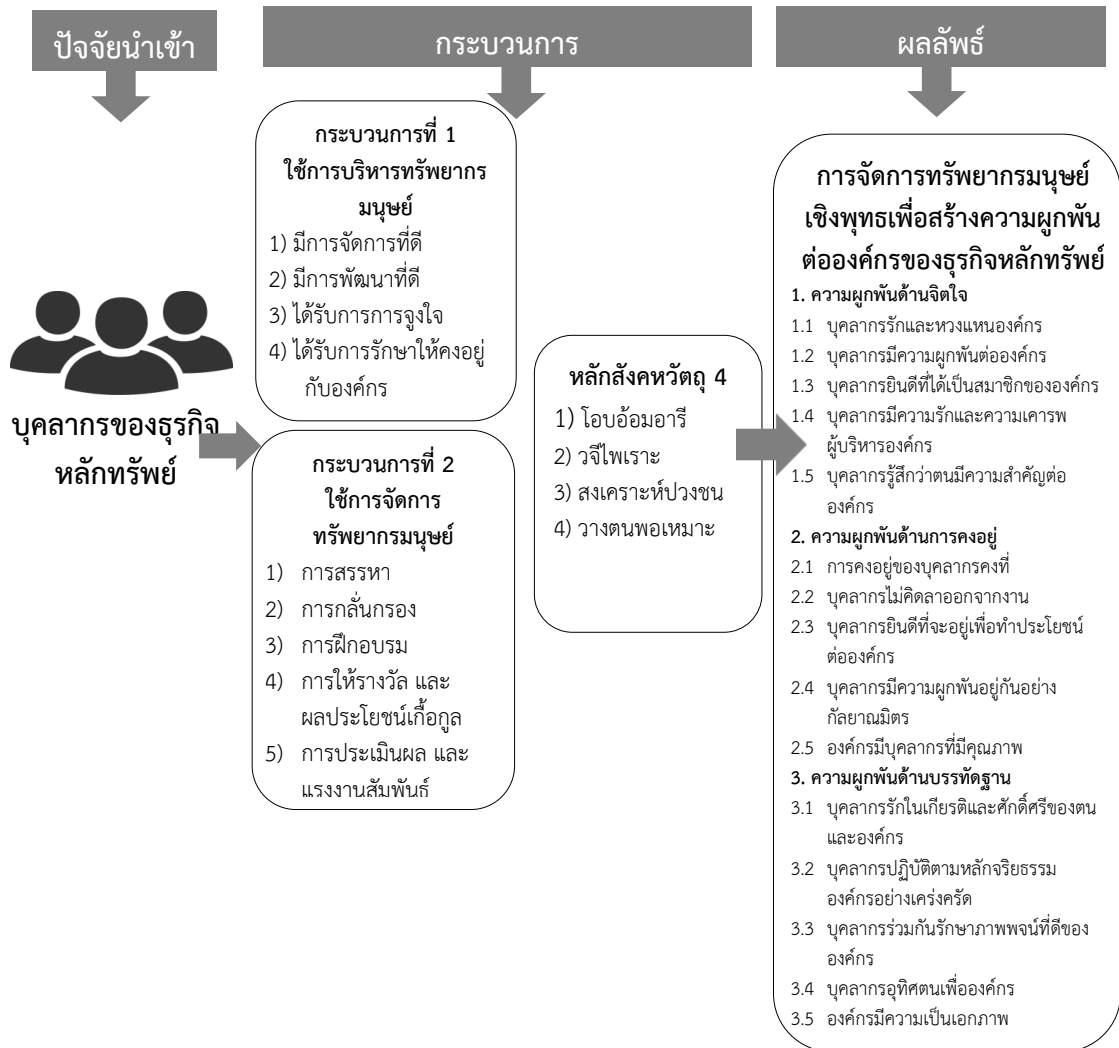
ด้านอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ องค์การให้การช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือเกื้อกูลครอบครัวของบุคลากรตามสมควร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน ดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคม และด้านสมานัตตตา วางตนเหมาะสม ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง ผู้บริหารวางตัวดีเสมอต้นเสมอปลาย ผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค ส่งเสริมบุคลากรให้รู้จักกาลเทศะ ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งมั่นปฏิบัติงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติโร) (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ ในจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักการสงเคราะห์มนุษย์ให้อยู่รวมกันอย่างมีความสงบเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้สร้างและสานความสามัคคี โดยผ่านการให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดด้วยน้ำใจ อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ตนและผู้อื่น สมานัตตตา ความมีตนเสมอคือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรชัย ชูติมันต์ (2559) ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า มีการนำหลักสังคหวัตถุธรรม เป็นหลักธรรมที่นำมาเพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มาบูรณาการ เพื่อจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ จากการที่คนในชุมชนมีศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวและร่วมกันจัดกิจกรรมตามประเพณีและวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประชาชนให้ความรู้ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ประชาชนในชุมชนมีจิตอาสา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนสรณ์ เกียรติจิตติคุณ (2557) ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า มีการบูรณาการหลักพุทธธรรมคือหลักสังคหวัตถุธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสิงห์คำ มณีจันทสุข และคณะ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการ โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวจีไพเราะ แสดงให้เห็นว่าสังคหวัตถุช่วยส่งเสริม การบริหารจัดการสวัสดิการซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลาค ภูวนาธิพงศ์ (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การ



เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า หลักสัจพจน์พุทธธรรมมีส่วนในการสร้างจิตสำนึกให้กับเยาวชน เพราะทำให้เกิดความรักความสามัคคีปรองดองกัน ดังเช่นผลของการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ต้น

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ที่มา: ผู้เขียน



จากองค์ความรู้จากการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วนสำคัญคือ ส่วนของปัจจัยนำเข้า ส่วนของกระบวนการ และส่วนของผลลัพธ์

ปัจจัยนำเข้า คือบุคลากรขององค์กรของธุรกิจหลักทรัพย์ ซึ่งบุคลากรแต่ละฝ่ายจะต้องได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพและที่สำคัญอย่างยิ่งคือจะต้องได้รับการสร้างเสริมให้มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร บุคลากรเหล่านี้เมื่อได้รับการพัฒนาผ่านกระบวนการบริหารจัดการของผู้บริหารธุรกิจหลักทรัพย์แล้วก็จะกลายเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร โดยบุคลากรจะต้องผ่าน 3 กระบวนการ ที่เป็นส่วนกระบวนการ

กระบวนการ ประกอบด้วย 2 กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการที่ 1 ใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย มีการจัดการที่ดี มีการพัฒนาที่ดี ได้รับการการจูงใจ และได้รับการรักษาให้คงอยู่กับองค์กร กระบวนการที่ 2 ใช้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน โดยใช้กระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อคัดคนที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงเข้าสู่ตำแหน่งงาน จากนั้นดำเนินการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถให้มีสมรรถนะในการทำงาน และมีการจูงใจโดยการให้รางวัล พร้อมทั้งมีการประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยทั้งสองกระบวนการจำเป็นต้องใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อส่งเสริมต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้บริหารควรนำความโอ้ออมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ปวงชน วางตนพอเหมาะ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรในองค์กร การพูดจาหรือสื่อสารด้วยคำสุภาพเรียบร้อย ให้การสงเคราะห์พนักงานหรือบุคลากรอย่างเหมาะสม และวางตนให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย ควรแก่การเคารพไปใช้กับทั้งกระบวนการที่ 1 และ 2 ด้วย

ผลลัพธ์ เป็นส่วนที่เกิดจากการที่ธุรกิจหลักทรัพย์ได้ใช้กระบวนการที่ 1 และ 2 โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้เป็นส่วนผสมอันสำคัญประกอบกันด้วยแล้ว จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร จนทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ บุคลากรรักและหวงแหนองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรยินดีที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีความรักและความเคารพผู้บริหารองค์กร และบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่ กล่าวคือ องค์กรมีการคงอยู่ของบุคลากรคงที่ บุคลากรไม่คิดลาออกจากงานบุคลากรยินดีที่จะอยู่เพื่อทำประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันอยู่กันอย่างถาวรอมิตร องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน กล่าวคือ บุคลากรรักในเกียรติและศักดิ์ศรีของตนและองค์กร บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมองค์กรอย่างเคร่งครัด บุคลากรร่วมกันรักษาภาพพจน์ที่ดีขององค์กร บุคลากรอุทิศตนเพื่อองค์กร และสุดท้ายองค์กรมีความเป็นเอกภาพ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรมีการกำหนดแนวทางและนโยบายในการบริหารจัดการด้านการให้รางวัลและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง และสามารถแข่งขันได้กับธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อธำรงรักษาพนักงานไว้กับธุรกิจ

2. ธุรกิจหลักทรัพย์ควรกำหนดนโยบายให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติการ

1. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรส่งเสริมด้านการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ โดยเลือกส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร

2. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรส่งเสริมด้านการจูงใจ โดยให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้วจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร

3. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรส่งเสริมด้านการสรรหาบุคลากร โดยใช้กระบวนการที่เป็นการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร

4. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรส่งเสริมด้านการให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล โดยมีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่มีความดีความชอบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ พิจารณาความดีความชอบจากผลของงาน

5. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรส่งเสริมในเรื่องของทาน กล่าวคือการให้ โดยให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถประสิทธิภาพของงานและตำแหน่งงาน พร้อมกันนั้นควรส่งเสริมให้บุคลากรยินดีในการให้ เสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน

6. องค์กรธุรกิจหลักทรัพย์ควรส่งเสริมในเรื่องของปิยวาจา การเจรจาไพเราะ เริ่มจากผู้บังคับบัญชาควรสั่งการด้วยความชอบธรรม ด้วยคำที่สุภาพไพเราะน่าฟัง และส่งเสริมให้บุคลากรสื่อสารกันด้วยความสุภาพเรียบร้อย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร



2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบในการจัดองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- กมลลาศ ภูวนาธิพวงศ์. (2562). การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(เพิ่มเติม), 75-88.
- ธีรชัย ชุตินันต์. (2559). รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นพ ศรีบุญนาท. (2546). *ศาสตร์การจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุตรไฟศาล.
- พระครูกิตติพลาร (กิต กิตติโร). (2562). รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ ใน จังหวัดศรีสะเกษ. (พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก). (2557). *กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัฒนสรณ์ เกียรติฤทธิคุณ. (2557). *รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิษณุภา เมธีวรณัฏฐ์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2564). จำนวนบุคลากรในธุรกิจหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าได้รับความนิยมเห็นชอบ/ปฏิบัติหน้าที่. สืบค้น 2 มกราคม 2564, จาก <https://market.sec.or.th/public/idisc/th/CapitalMarketReport/PP29>
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2564). นโยบายในการดำเนินงาน. สืบค้น 2 มกราคม 2564, <https://www.sec.or.th/TH/Pages/AboutUs/HowWeOperate.aspx#HR>
- สิงห์คำ มณีจันทสุข. (2563). การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 270-279.
- Cronbach, L. J. (1971). *Aptitudes and Instructional Methods A Handbook for Research on Interactions*. New York: Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: an Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.