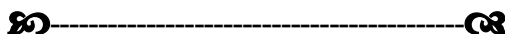


การประยุกต์หลักสังคหัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน*

APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF THE DHAMMA TO PROMOTE
ENGAGEMENT WITH THE ORGANIZATION.
OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES.



สุจิตตรา สวาทยานนท์

Suchittra Sawatyanon

บริษัท ฟิลเตอร์มาร์ท จำกัด

Filter Mart Company Limited

E-mail: suchittra@purefilter.com

บทคัดย่อ

องค์กรเอกชนนั้นเป็นหน่วยงานที่เน้นไปในทางด้านธุรกิจซึ่งไม่ได้ขึ้นตรงต่อหน่วยงานภาครัฐ โดยองค์กรเอกชนเป็นภาคธุรกิจต่าง ๆ ที่ต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้พนักงานบริษัทเอกชนเหล่านี้ต้องพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า มีการแข่งขันกันเพื่อเป้าหมายที่ต้องการ แต่บริษัทจะสามารถรักษานักงานเหล่านี้ได้อย่างไร เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการบั่นทอนจิตใจของพนักงานเหล่านี้ จากการที่ได้นำหลักสังคหัตถุธรรม มาประยุกต์ในการส่งเสริมให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อมีการประยุกต์หลักสังคหัตถุธรรมพนักงานบริษัทเอกชน ต้องส่งเสริมในด้านการให้ คือ การให้ความร่วมมือ การให้ความไว้วางใจต่อกันในองค์กร (ทาน) ต่อมาคือ การพูดจาสุภาพ คือ การสื่อสารที่มีต่อกันของพนักงานภายในองค์กร ให้สามารถมีความรู้ความเข้าใจ ในองค์กรให้สามารถร่วมงานกันอย่างมีความสุข (ปิยวาจา) มีการช่วยเหลือกัน คือ การร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนั้นไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กรทั้งพนักงาน และองค์กรต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (อัตถจริยา) และสุดท้ายคือ การวางตัวที่เหมาะสม คือ การปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีความเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายในองค์กร (สมานัตตตา)

คำสำคัญ: สังคหัตถุธรรม; การส่งเสริม; ความผูกพัน; พนักงานเอกชน

* Received August 10, 2022; Revised September 28, 2022; Accepted September 30, 2022

Abstract

Non-governmental organizations are business-oriented entities that are not directed towards government agencies. Non-governmental organizations are sectors that need to be managed in order to be stable, which makes employees of these private companies struggle to improve themselves in order to progress. There is competition for the desired goals, but how can the company retain these employees? When circumstances arise to undermine the minds of these employees. As a result of applying the Sanghahavatthu-dhamma Principles to encourage employees to form ties to the organization, and when the principles of Dhamma are applied to employees of private companies. It must be promoted in the field of giving, i.e. cooperation, trust in the organization (review), and then polite speech is the communication with each other of the employees within the organization to be able to have knowledge and understanding. In the organization, be able to work together happily (verbal piyava). There is mutual support, that is, working together to achieve the goals set by the organization. There is support in the organization to achieve love. Unity in the organization, both employees and organizations must be in the same direction (existential), and finally, the appropriate positioning is to perform the work within the organization equally. Work with consistency in the organization (Samanatta)

Keywords: Sangha Dhamma; Promotion; Engagement; Employees Private

บทนำ

องค์กรเอกชนนั้นเป็นหน่วยงานที่เน้นไปในทางด้านธุรกิจซึ่งไม่ได้ขึ้นตรงต่อหน่วยงานภาครัฐ โดยองค์กรเอกชนเป็นภาคธุรกิจต่าง ๆ ที่ต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชน และสำหรับพนักงานเอกชนโดยทั่วไปแล้วเป็นผู้ที่มีแนวคิด ทักษะ ความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงทำให้เกิดการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นการพัฒนาต่อยอดเป็นธุรกิจ มีหน่วยงานที่มีการจดทะเบียนในภาคธุรกิจเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยจำเป็นต้องมีการเสียภาษีให้องค์กรภาครัฐด้วย และสำหรับในปัจจุบันนี้องค์กรภาคเอกชนนี้มีการเกิดขึ้นมากมายหลากหลายบริษัทเพื่อที่จะมีการแข่งขันกันทางธุรกิจเพื่อให้เศรษฐกิจมีความคล่องตัว โดยการขับเคลื่อนบริษัทเอกชนเหล่านี้ล้วนต้องมีบุคลากรที่ต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง มีการแข่งขัน มีความคาดหวัง (สุณี บุญรุ่ง, 2549) การพัฒนาความสามารถ ทำให้พนักงานบริษัทเอกชนเหล่านี้ต้องพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า มีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรนั้นมี

การพัฒนาไปได้ ทำให้พนักงานเหล่านี้ต้องมีการแข่งขันกันเพื่อเป้าหมายที่ต้องการ แต่บริษัทจะสามารถรักษาพนักงานเหล่านี้ได้ต่อไปหรือไม่ เมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการบั่นทอนจิตใจของพนักงานเหล่านี้ ความผูกพันนั้นจะยังมีอยู่หรือไม่แน่ ล้วนขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรที่ระต้องพยามยงองค์กรให้ผ่านวิกฤตไปได้ ดังนั้นผู้เขียนจึงได้นำหลักสังคหวัตถุธรรม เพื่อประยุกต์ในการส่งเสริมให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนโดยทั่วไปมีลักษณะอย่างไร

ในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) รวมทั้งทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และตั้งใจอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ในความผูกพันนี้เป็นลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันและความผูกพันนี้มีรูปแบบลักษณะที่ (HR NOTE.asia, 2562) สอดคล้อง 3 ประการ คือ

- 1.ความพึงพอใจของพนักงาน
- 2.การมีส่วนร่วมในความผูกพันของพนักงาน
- 3.ความจงรักภักดีต่อแบรนด์หรือองค์กร

ซึ่งในความผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นการสร้างความจริงใจต่อองค์กร ไม่ว่าองค์กรใดก็ตามแต่ล้วนขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรที่จะทำให้พนักงานภายในองค์กรนั้นเกิดความซื่อสัตย์ ความมั่นใจในองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นเกิดความมั่นคง โดยเฉพาะองค์กรที่เป็นไปในรูปแบบของเอกชนที่จำเป็นต้องมีพนักงานเป็นจำนวนมาก เพราะหน่วยงานเอกชนนั้นเป็นไปในรูปแบบของการดำเนินธุรกิจ (Thpanorama, 2561) ที่เป็นบริษัทการค้าที่เป็นเจ้าของโดยองค์กรพัฒนาเอกชนหรือผู้ถือหุ้นหรือสมาชิกของบริษัท ที่ไม่ได้เสนอหรือซื้อขายหุ้นของตนต่อสาธารณชนในตลาดหุ้น และเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จำเป็นต้องมีการปฏิบัติกับพนักงานภายในองค์กรเหมือนครอบครัว

องค์กรหรือบริษัทเอกชนนั้น เป็นหน่วยงานที่ตรงข้ามกับหน่วยงานภาครัฐ มีรูปแบบบริษัทที่แตกต่างกันออกไป (สารานุกรมเสรี, 2565) โดยมีลักษณะดังนี้

1. มีการใช้ทุนแบ่งเป็นหุ้น แต่ละหุ้นมีจำนวนเท่า ๆ กัน
2. การจัดตั้งบริษัท ต้องมีบุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป
3. ผู้ถือหุ้นรับผิดชอบเท่าตนเองนั้นถือครองอยู่
4. ไม่สามารถเรียกระดมทุนจากบุคคลทั่วไปได้
5. ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ถือหุ้น

6. มีฐานะเป็นนิติบุคคล

7. ไม่สามารถออกหุ้นกู้ได้

8. บริษัทไม่สามารถถือหุ้นของตนเองได้ เมื่อขายหุ้นไปแล้วไม่สามารถนำกลับมาได้

9. การตั้งชื่อต้องมีความว่า “บริษัท” นำหน้า และต่อท้ายด้วย “จำกัด”

โดยบริษัทเอกชนนี้มีความซับซ้อนในการบริหารจัดการองค์กรทั้งในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งนี้ทั้งฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหาร ทำให้มีพนักงานเป็นจำนวนมากสำหรับในบริษัท ๆ หนึ่ง สิ่งที่ทำให้พนักงานเหล่านี้ยังทำงานอยู่นั้นก็เพราะได้รับค่าครองชีพที่สูงขึ้นตามความสามารถ และผลกำไรในการดำเนินงานของบริษัท โดยพนักงานนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรก็เพราะบริษัทนั้นมีความมั่นคง เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นมีความทุ่มเทเพื่อให้บริษัทมีผลกำไรที่ดี และเพื่อเป็นการปลุกดันตนเองของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับบริษัท สำหรับในการดำเนินการทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องในรูปแบบของเอกชน เพื่อให้พนักงานในองค์กรเอกชนนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร จำเป็นต้องมีสิ่งที่ทำให้พนักงานเหล่านั้นได้ประโยชน์ (วรรณวนิช ดวงภมร, 2562) คือ

1. ความสุขของพนักงาน

2. ความเชื่อ

3. คุณค่า

ซึ่งทั้ง 3 นี้เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรเอกชนนั้นมีความคาดหวังต่อองค์กรมากที่สุด เพราะว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของพนักงาน ทั้งความสุขของพนักงานนั้น เกิดจากความสุขที่ได้จากการปฏิบัติงาน สิ่งที่ได้ทำแล้วเกิดความสุขเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ต่อมาคือ ความเชื่อ ซึ่งความเชื่อนี้เป็นความเชื่อที่พนักงานนั้นมีต่อองค์กร มีการให้ความไว้วางใจต่อกัน มีความคาดหวังในการทำงานเมื่อปฏิบัติงานที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม หรือปฏิบัติงานจนมีอายุงาน 3 ปี 5 ปี บริษัทจำเป็นต้องมีการให้ความสำคัญกับพนักงาน เพราะพวกเขาได้ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจต่อบริษัทด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เพื่อให้องค์กรนั้นเติบโตมีผลกำไรที่ดี สิ่งที่บริษัทควรจะต้องตอบแทนคือ การให้ในสิ่งที่พนักงานนั้นควรได้ เช่น โบนัส เงินเดือนเพิ่มขึ้น ให้อجازاتพักผ่อนเพิ่ม และสุดท้ายคือ คุณค่า และสิ่งสุดท้ายนี้ก็ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่า หากบริษัทนั้นให้ความสำคัญ หรือคุณค่าต่อพนักงาน ย่อมทำให้พนักงานนั้นล้วนจะมีความใส่ใจและทุ่มเทต่อองค์กรยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรนั้นเติบโตไปเรื่อย ๆ เพราะความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในองค์กรเอง

ดังนั้น การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรเอกชนโดยทั่วไปนั้นเพื่อให้พนักงานนั้นเห็นความสำคัญและมีความใส่ใจเพื่อให้องค์กรมีการเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้นได้นั้น คือ มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสุขของพนักงาน ความเชื่อ หรือความมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทั้งพนักงานและองค์กรนั้นมีส่วนร่วมกันในการพัฒนาองค์กรในความผูกพันนั้น และต่อมาก็คือ การให้คุณค่า ทั้งคุณค่าที่พนักงานมีต่อองค์กร และคุณค่าที่องค์กรมีต่อพนักงาน ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นแรงจูงใจในการ

ส่งเสริมและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตในด้านเศรษฐกิจ และผลกำไรในการพัฒนาธุรกิจ แต่สิ่งที่สำคัญคือ ความเข้าใจซึ่งกันและกันภายในองค์กร

หลักสังคหวัตถุธรรม

สำหรับหลักสังคหวัตถุธรรมนี้ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาซึ่งมีความหมายว่า ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน (สารานุกรมเสรี, 2565) และเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล ประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี (พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) รวมทั้งเป็นเครื่องช่วย ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนที่อยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ครอบครัว จนถึงระดับสังคม ซึ่งเป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง (Castool Technology System, 2016) โดยหลักสังคหวัตถุธรรมนี้ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ประการ คือ

1. ทาน (การให้) หมายถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน (พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) ซึ่งในการให้นี้ เป็นให้ในสิ่งที่พึงมีเพื่อให้อีกฝ่ายที่เป็นผู้รับนั้น สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ในความช่วยเหลือนี้ เพื่อ เป็นการสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในสังคมในการรู้จักแบ่งปันสิ่งของ แบ่งปันน้ำใจให้กัน เพื่อเป็น ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยในการให้นี้ เป็นการให้ที่ไม่สร้างความเดือดร้อน เพราะว่า การให้เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีความทุกข์กว่าเรา ให้ได้รอดพ้นวิกฤต เช่น การขาดแคลนในสิ่ง ที่เป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ให้สามารถมีชีวิตต่อไปได้ ซึ่งต้องเกิดออกมาจากจิตสำนึกในความ เป็นมนุษย์ที่มีความเอื้อเฟื้อในสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้ผู้อื่นนั้นรู้สึกเป็นผู้ที่รับที่มีความสุข และสิ่งที่ แบ่งปันนั้นก็ล้วนมาจากความรู้สึกที่ดีด้วย โดยไม่มีความทุกข์ใจ

ดังนั้น หลักสังคหวัตถุธรรมข้อแรกนี้ เป็นเรื่องของ “ทาน” คือ การให้ โดยในการให้นี้ เป็นรูปแบบของการแบ่งปันต่อผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นนั้นมีชีวิต และเพื่อเป็นการตอบแทนสังคมในการ แบ่งปันนี้สามารถเป็นไปในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้สามารถพ้น จากความทุกข์ หรือการไม่มีปัจจัยในการดำรงชีวิตให้ได้รับโอกาสที่ดี โดยหวังว่าจากการแบ่งปัน เพื่อผู้อื่นนั้นจะเป็นพลังที่สามารถส่งต่อไปให้ผู้อื่นต่อไปอีกได้

2. ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก พูดจาน่ารัก) หมายถึง การใช้วาจาถ้อยคำที่สุภาพ และ ถ้อยคำที่มีประโยชน์ มีการพูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง โดยถ้อยคำนั้นไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น (Castool Technology System, 2016) หลักธรรมข้อนี้บ่งบอกถึงความเป็นผู้ที่มีความเป็นคน สุภาพเรียบร้อย การใช้วาจา หรือคำพูดในสิ่งที่ดี ในการจัดการสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้สิ่งนั้นบรรลุผล สำเร็จโดยการใช้นำคำพูดที่ดีในการจะใช้งาน หรือบริหารจัดการสิ่งใดนั้น ต้องมีทั้งวาทศิลป์ในการ แสดงออกเพื่อให้เข้าใจในสิ่งนั้น ซึ่งเป็นการรูปแบบที่บุคคลนั้นต้องมีทั้งทัศนคติที่ดี มีการคิด การ ใช้วาจาในการสื่อสารออกไปเพื่อเป็นประโยชน์ที่ดี เพราะจะช่วยให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ยิ่งขึ้น

ดังนั้น หลักสัจพจน์ข้อสองนี้เป็นเรื่องของ “การใช้วาจา” คือ การสื่อสารต่อผู้อื่นโดยใช้วาจาที่สุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีการพุดติในสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเห็นความสำคัญในการกระทำนั้น เพราะว่าการใช้วาจาที่มีความสุภาพนั้นทำให้ผู้ที่ส่งสาร และผู้รับสารนั้นมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งกัน มีการเห็นความสำคัญของอีกฝ่าย เห็นอกเห็นใจในสิ่งนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ให้เกิดความแน่นแฟ้นต่อกัน

3. อรรถจริยา (การประพฤติประโยชน์) หมายถึง การช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน (สารานุกรมเสรี, 2565) ในการช่วยเหลือกันนั้นเป็นรูปแบบในการสร้างประโยชน์ที่ดีต่อกัน เช่น การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การเข้าไปมีส่วนร่วมในพื้นที่ชุมชน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นการช่วยเหลือกันทั้งในทางความคิด และทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสามัคคีกัน ในการร่วมกันสร้างประโยชน์ที่ดีที่ควรจะเป็นเพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการสร้างเชื่อมโยงในสิ่งต่าง ๆ สำหรับเป็นการตอบแทนเมื่อเราได้รับประโยชน์ หรือสิ่งอื่นได้จากการได้รับการแบ่งปัน และต่อมาคือการประพฤติสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นการตอบแทนให้เกิดความเข้าใจกันและกันในสังคมอย่างเหมาะสม

ดังนั้น หลักสัจพจน์ข้อสามนี้เป็นเรื่องของ “การช่วยเหลือกัน” คือ การทำประโยชน์ต่อกัน ในการช่วยเหลือกันนี้เป็นการช่วยเหลือเพื่อสร้างประโยชน์ที่ดีต่อกัน ทั้งในทางตรง หรือทางอ้อม เพื่อให้อีกฝ่ายนั้นรู้สึกดี สามารถช่วยให้สังคมนั้นมีบุคคลที่ช่วยให้เกิดความสามัคคีต่อกันในสังคม ให้สามารถอยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อสังคม

4. สมานัตตตา (ความมีตนเสมอ) หมายถึง การทำตนให้เสมอสมาน เข้ากันได้ ด้วยการเอาตัวเข้าร่วม ร่วมกิจกรรมการทำงาน ร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัว มีความเสมอภาค และวางตัวเหมาะสม (พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) บุคคลในลักษณะนี้เป็นบุคคลที่น่ายกย่อง เพราะว่า เวลาที่มีกิจการงานหรือเวลาร่วมงานใครแล้วก็จะมีความทุ่มเทอย่างเต็มที่ในงานนั้น ๆ เพื่อให้เป็นถึงความตั้งใจที่เริ่มมาตั้งแต่ตอนแรก ซึ่งในครั้งแรกเป็นอย่างไรนั้น ครั้งต่อไปก็ล้วนเป็นแบบนั้นเสมอ เป็นผู้ที่มีความเสมอต้นเสมอปลาย ไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางอื่นที่ได้รับโอกาส ทำให้เกิดความรัก หรือความสามัคคีมากยิ่งขึ้น ในการที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขพร้อมกัน ให้สามารถผ่านเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไปพร้อม ๆ กันได้อย่างไม่ต้องมีความกังวลใด ๆ

ดังนั้น หลักสัจพจน์ข้อสุดท้ายนี้เป็นเรื่องของ “ความเสมอต้นเสมอปลาย” คือ การเป็นผู้ที่วางตัวเหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งบุคคลในลักษณะนี้เป็นบุคคลที่น่ายกย่อง เพราะว่า เป็นผู้ที่สามารถฝากความหวังได้ เพราะสามารถที่จะมีความทุ่มเท และมีความตั้งใจอย่างใดตั้งแต่เริ่มแรก ก็มีความเหมือนเดิมตลอดในการปฏิบัติงาน หรือทำสิ่งใดเพื่อเป็นการรักษาความเชื่อมั่นต่อกันในการที่จะคอยสนับสนุนกัน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเอนเอียงตามทิศทางของสิ่งรอบข้าง

2. ความผูกพันต่อองค์กร “ด้านปิยวาจา” มีความสำคัญในการเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ หรือสร้างความผูกพันต่อพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ร่วมองค์กรด้วยกันอย่างมีมิตรไมตรีที่ดี โดยมีหลัก “ปิยวาจา” นั่นคือ การพูดจาสุภาพ พูดจาน่ารัก พูดดี ซึ่งเป็นการสื่อสารในองค์กรเพื่อให้พนักงานในองค์กรนั้นได้มีความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงาน โดยในการสร้างความผูกพันนี้เป็นการสร้างความผูกพันในทางการพูดเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ การสร้างแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานภายในองค์กร หรือการสร้างแนวทางในการโน้มน้าวพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างความผูกพันนี้ องค์กรไม่จำเป็นต้องมีการบังคับหรือมีการส่งเสริมเพื่อให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่สิ่งที้องค์กรนั้นควรจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานงาน คือ การสร้างความผูกพันต่อพนักงานด้วยการสื่อสาร การส่งสาร การทำความเข้าใจเพื่อให้พนักงานนั้นได้มีความเห็นที่ดีต่อองค์กร และพร้อมที่จะมีการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป หรือมีการทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจต่อองค์กร ก็ล้วนเกิดขึ้นจากการสื่อสารที่ดีในองค์กรเพื่อให้พนักงานขององค์กรนั้น เกิดความผูกพัน มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยไม่จำเป็นต้องมีการบังคับ สั่งการ หรือส่งเสริมแต่ก็ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ในการทำงานว่าควรปฏิบัติตัวอย่างไร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อพนักงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร “ด้านอัตถจริยา” มีความสำคัญในการเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ หรือสร้างความผูกพันต่อพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ร่วมองค์กรด้วยกันอย่างมีมิตรไมตรีที่ดี โดยมีหลัก “อัตถจริยา” คือ การช่วยเหลือกัน การมีส่วนร่วมกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งการที่องค์กรเอกชนนั้นมีพนักงานในองค์กรเป็นจำนวนมากได้นั้น ก็เพราะมีการสื่อสารที่ดี มีกลยุทธ์ในการบริหารงานองค์กรในการที่จะใช้ประโยชน์จากพนักงานจำเป็นต้องมีแนวทาง กลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร หรือการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีความทุ่มเท โดยที่องค์กรนั้นไม่จำเป็นต้องมีการบังคับ การที่จะส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กรให้มีความผูกพันในองค์กรนั้น ควรให้พนักงานเป็นผู้พิจารณาที่จะสามารถมีการร่วมงานกับองค์กรได้หรือไม่ นั้น ล้วนขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ มีวิธีที่จะสามารถรักษาพนักงานของตนไว้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรได้ ล้วนจำเป็นต้องมีการคิด มีแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านใด เช่น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สวัสดิการในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ตลอด 3 ปี 5 ปี เป็นต้น นั้นเป็นสิ่งที่องค์กรควรจะนำไปพิจารณาเพื่อให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจอย่างไรต่อไป ซึ่งในการส่งเสริมความผูกพันส่วนใหญ่ นั้นมักจะใช้รูปแบบแรงจูงใจ แต่การใช้แรงจูงใจมากเกินไป อาจทำให้เกิดการแย่งชิงต่อกันภายในองค์กร ทำให้เกิดการอิจฉา ริษยาต่อกันเพื่อให้ตนเองได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ โดยองค์กรนั้น ควรจะมีการปลูกฝังให้พนักงานนั้นอย่ามองแค่สิ่งที่ต้องการในระยะสั้น ควรมองสิ่งที่อยู่ในระยะยาว คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีความเท่าเทียมกันของความเป็นมนุษย์ไม่ควรมีการยกตนข่มท่าน หรือมีการปฏิบัติต่อกันอย่างไม่มีความเท่าเทียมกัน โดยองค์กรต้องมองถึงประโยชน์ที่องค์กรควรจะได้รับจากพนักงาน และพนักงานควรจะได้รับจากองค์กรเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนแนวคิดกัน เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเพื่อการเจริญเติบโตขององค์กร มีการพิจารณาความสามารถของพนักงาน ไม่ควรมองอายุการทำงาน เพราะว่าวิธีการทำงาน กลยุทธ์ในการทำงานนั้น บ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของพนักงานที่ควรจะมีการส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อให้้องค์กรนั้นมีความเข้าใจมากขึ้น จึงไม่จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้พนักงานให้เกิดความ

ผูกพันต่อองค์กรอย่างเดียว แต่ควรมองแบบการมีส่วนร่วมด้วยช่วยกันในผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันอย่างถาวร

4. ความผูกพันต่อองค์กร “ด้านสมานัตตตา” มีความสำคัญในการเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ หรือสร้างความผูกพันต่อพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ร่วมองค์กรด้วยกันอย่างมีมิตรไมตรีที่ดี โดยมีหลัก “สมานัตตตา” คือ การมีความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน วางตัวให้เป็นการและเหมาะสม ในองค์กร ซึ่งในหลักธรรมข้อนี้มีการให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเพื่อให้ตัวบุคคลนั้นปฏิบัติตนให้เหมาะสมเมื่ออยู่ในองค์กร ว่าควรปฏิบัติตัวอย่างไร สำหรับการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่เป็นเอกชนนั้นเป็นการปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีตามความสามารถของแต่ละบุคคล จึงได้มีการวางตำแหน่งที่เหมาะสมภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานภายในองค์กรนั้นปฏิบัติงานด้วยความถนัดตามความสามารถที่มี หากมีความสามารถมากขึ้นก็จะมีรายได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานให้สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป แต่หากปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือทำให้เกิดข้อผิดพลาดก็อาจให้มีการพิจารณาตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นได้นำไปคิดและหาวิธีเพื่อที่จะได้แสดงศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ แต่การที่จะให้พนักงานภายในองค์กรนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นจำเป็นจะต้องมีการหาวิธีที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ได้นั้น ไม่จำเป็นต้องมีการส่งเสริม แต่ควรมีกัลยาณมิตรที่จะสามารถรักษานักงานของตนที่อยู่กับบริษัทและคอยทุ่มเทต่อองค์กรในลักษณะใดนั้น ล้วนขึ้นอยู่กับองค์กร แต่การที่จะทำให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นสิ่งที่สำคัญ คือ การรักษาความเท่าเทียมภายในองค์กร การให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในองค์กร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เพื่อที่จะได้ให้พนักงานรู้สึกว่าการที่องค์กรนั้นให้ความสำคัญกับตนโดยไม่มีการละเลยต่อพนักงาน รวมทั้งคอยสนับสนุนให้พนักงานนั้นได้มีการร่วมแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่มีการปิดกั้น เพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากขาดไปก็ย่อมเกิดปัญหา เพราะไม่สามารถจะหาพนักงานมาทดแทนได้ในช่วงนั้น ควรให้ความสำคัญในทุก ๆ หน้าที่ และทุก ๆ ตำแหน่งของพนักงานในองค์กรอย่างเท่าเทียม เพื่อเป็นการสร้างความสมดุลในองค์กรไม่ทำให้ขาดพนักงานแม้แต่คนเดียว

ดังนั้น การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ต้องส่งเสริมในด้านการให้ คือ การให้ความร่วมมือ การให้ความไว้วางใจต่อกันภายในองค์กร (ทาน) ต่อมาคือ การพูดจาสุภาพ คือ การสื่อสารที่มีต่อกันของพนักงานภายในองค์กร ให้สามารถมีความรู้ความเข้าใจต่อกัน เมื่อต้องมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการรักษาน้ำใจต่อกันภายในองค์กรให้สามารถร่วมงานกันอย่างมีความสุข (ปิยวาจา) รวมทั้งมี การช่วยเหลือกัน คือ การร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนั้นไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกันภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กรทั้งพนักงานและองค์กรต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (อัตถจริยา) และสุดท้ายคือ การวางตัวที่เหมาะสม คือ

การปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีความเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และองค์กรให้เกิดความเท่าเทียมกัน และเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป เพื่อความเข้มแข็งขององค์กร (สมานัตตา) เพื่อเป็นการส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมเพื่อให้เกิดความร่วมมือต่อกันของพนักงาน และองค์กร

สรุป

การประยุกต์หลักสังคหัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชน ต้องส่งเสริมในด้านการให้ คือ การให้ความร่วมมือ การให้ความไว้วางใจต่อกันภายในองค์กร (ทาน) ต่อมาคือ การพูดจาสุภาพ คือ การสื่อสารที่มีต่อกันของพนักงานภายในองค์กร ให้สามารถมีความรู้ความเข้าใจต่อกัน เมื่อต้องมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นการรักษาน้ำใจต่อกันภายในองค์กรให้สามารถร่วมงานกันอย่างมีความสุข (ปิยวาจา) รวมทั้งมี การช่วยเหลือกัน คือ การร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรนั้นไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลกันภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันภายในองค์กรทั้งพนักงาน และองค์กรต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (อัตถจริยา) และสุดท้ายคือ การวางตัวที่เหมาะสม คือ การปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีความเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลายในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และองค์กรให้เกิดความเท่าเทียมกัน และเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป เพื่อความเข้มแข็งขององค์กร (สมานัตตา) เพื่อเป็นการส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือต่อกันของพนักงาน และองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด
- วรรณวิษ ดวงมร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สารานุกรมเสรี. (2565). *บริษัทจำกัด*. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/บริษัทจำกัด>

- _____. (2565). สังคหวัตถุ 4. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2565, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/สังคหวัตถุ_4
- สุณี บุญรุ่ง. (2549). *ความคาดหวังและการรับรู้จริงของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการจ้างงานภายนอก* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. วารสารศึกษาร้อยแก่นสาร, 4(1), 41
- Castool Technology System. (2016). *สังคหวัตถุ 4 และแนวทางการปฏิบัติในการทำงาน*. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.castool.com/2016/12/02/สังคหวัตถุ-4-และแนวทางการ/>
- HR NOTE.asia. (2562). *การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร*. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/>
- Thpanorama. (2561). *ลักษณะบริษัทเอกชน ประเภท แผนผังองค์กร ตัวอย่าง*. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2565, จาก <https://th.thpanorama.com/articles/economia/empresa-privada-caractersticas-tipos-organigrama-ejemplos.html>