

ปัจจัยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจ
ตามหลักพุทธจิตวิทยา
FACTORS ENHANCING THE ENGAGEMENT OF PERSONNEL IN
BUSINESS ORGANIZATIONS BASED ON BUDDHIST PSYCHOLOGY

¹สุภัทรา จิตต์ธรรม, ²สิริวัฒน์ ศรีเครือดง และ ³สุวัฒน์ รักขันโท
¹Supassara Jittham, ²Siriwat Srikrueadong and ³Suwatsan Ragkhanto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

supassara65@gmail.com

Received: July 12, 2023; Revised: July 28, 2023; Accepted: August 25, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี ในการส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมความผูกพันองค์กรของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันการทำงานของบุคลากร และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยรูปแบบผสมวิธี โดยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เชี่ยวชาญด้านพุทธจิตวิทยาและด้านความผูกพันองค์กร จำนวน 17 ท่าน และใช้แบบสอบถามปัจจัยส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา จำแนกปัจจัยความพึงพอใจ ปัจจัยพุทธธรรม ความผูกพันองค์กร ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นที่ ระดับ 0.959 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจ 353 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธี 6'C Technic และ Triangulation Technique วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธี การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) พบว่า 1) ปัจจัยส่งเสริมความผูกพันองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยความพึงพอใจ ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 และปัจจัยหลักธรรมสังคหวัตถุ 4

¹ นิสิตปริญญาเอก คณะมนุษยศาสตร์ สาขาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์ สาขาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์ สาขาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจ มีระดับความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยส่งเสริมความผูกพันองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 0.738 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) รูปแบบส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า มีความเหมาะสม เป็นไปได้ในการนำไปใช้มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้จริง 3) องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ความผูกพันองค์กรของบุคลากร เป็นทรัพย์สินอันมีค่าขององค์กร ศูนย์รวมพลังขององค์กร คือ ผู้นำ ใช้สติปัญญา ความดีงาม ผลักดันให้บุคลากร มีความเต็มใจ ทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม ยึดหลักธรรมอริยบท 4 และสังคหวัตถุ 4 ในการบริหาร ถือว่าเป็น “พุทธภาวะผู้นำองค์กร” สร้างงานให้สำเร็จผล และสร้างคนทำงานให้มีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : พุทธจิตวิทยา; ความผูกพันการทำงาน; บุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจ

Abstract

The aims of this research are 1) to study the theoretical concepts To promote work engagement of personnel in business organizations according to Buddhist psychology, 2) To study factors promoting organizational engagement of personnel in business organizations according to Buddhist psychology influencing personnel engagement, and 3) To present a model to promote work engagement of personnel in the business sector according to Buddhist psychology. The dissertation is a mix research methodology. The samples were 17 of a structured interview form was used to collect qualitative data from key informants who specialize in Buddha dharma, Buddhist Psychological, and Organizational Engagement. Questionnaire was used to promote happiness in the work of Thai engineers. Classified as an engineering leadership competency. Leadership competency according to Buddhist principles Psychological Leadership Competencies which has a confidence level of 0.959. Data were collected from a sample of 535 personnel in business organizations. Qualitative data were analyzed by 6'C Technique & Triangulation Techniques by Multiple Linear Regression Analysis. The results of the research were as follows:. 1) A study of factors promoting organizational engagement of personnel in business organizations according to Buddhist psychology principles that influence organizational engagement found that the factors promoting organizational engagement consisted of: Satisfaction factors. The four paths of accomplishment (Iddhipada 4) factors. The Sangkhaha-vatthu 3 factors Personnel in business organizations have organizational ties at a moderate level, and factors promoting organizational engagement Influencing the engagement of personnel in the organization. Able to forecast organizational engagement got 0.738 percent Statistically significant at the 0.05 level. 2) A model to promote work commitment of personnel in

business organizations according to Buddhist psychology qualified person have an opinion is appropriate Possible to use, useful, practical 3) New knowledge gained from research studies organizational commitment of personnel It is a valuable asset of the organization. The power center of the organization is the leader who uses his intellect, goodness, knowledge, and ability to push personnel to be willing and enthusiastic in doing things as they want. and lead each other to a good goal By adhering to The four paths of accomplishment (Iddhipada 4) and The Sangkhaha-vatthu 4 in administration, it is regarded as "Buddhist leader " which is extremely important. in creating successful work and create workers to be happy in their work.

Keyword: Buddhist Psychology; organizational commitment; personnel in business organizations

บทนำ

การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรโดยเฉพาะธุรกิจอุตสาหกรรม นอกจากเครื่องจักรซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการผลิตแล้ว บุคลากรผู้ปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งสำคัญและมีค่าที่สุดขององค์กร เป็นกลไกสำคัญที่จะควบคุมเครื่องจักรให้ดำเนินการทำงาน ได้อย่างราบรื่น เกิดประสิทธิผลต่อผลงานที่ผลิตออกมา หากบุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และองค์กรตระหนักถึงความต้องขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจ ช่วยเพิ่มให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร เกิดทัศนคติ มีความรู้สึกที่รู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร มีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป การที่จะรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลาอันนานจึงเป็นเรื่องที่ทำหายอย่างมาก

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของบุคลากรไปอยู่กับองค์กรอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่นได้เป็นการลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่ดีมีความรู้ความชำนาญในการทำงานและทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของบุคลากรคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่เพื่อให้ทำงานแทนบุคลากรเดิมที่ลาออกไปได้และต้นทุนทางอ้อมคือผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลงไปช่วงหนึ่งเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงานและส่งผลในการทำลายขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กรได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรม ทัศนคติของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างความผูกพันและจงรักภักดีในตัวบุคคล ซึ่งเป็นกำลัง

สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจที่จะทำงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎี ในการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูปหรือคน ด้านจิตวิทยาหรือพุทธจิตวิทยา 4 รูปหรือคน ด้านหัวหน้างานระดับบริหาร (Supervisor) องค์กรเอกชน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 17 รูปหรือคน 2) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร บุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัทเอ็นเอ็มบี มินิแบไทย จำกัด จำนวน 3,017 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling Method) 3) การสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 รูปหรือคน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 2) แบบสอบถามปัจจัยส่งเสริมความผูกพันในการทำงานของบุคลากร 3) แบบคำถามสนทนากลุ่ม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ (Qualitative Data Analysis Technic) QDAT Knowledge 2 วิธี ประกอบด้วย 1) กระบวนการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค 6 c¹(นภัทร์ แก้วนาค,2565) 2) เทคนิค Triangulation สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย โดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานการทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา สรุปผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ในการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา ปัจจัยหลักพุทธจิตวิทยา ที่ส่งเสริมความผูกพันครั้งนี้ นำหลักพุทธธรรม อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาและหลักธรรมสังคหัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตาและทฤษฎีจิตวิทยา คือ ทฤษฎีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ 5 ประการ (Herzberg) ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ แบ่งได้เป็น ปัจจัยภายนอกและภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) ปัจจัยองค์กร ที่มีระบบ มีสวัสดิการที่ดี เอาใจใส่บุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผ่อนคลาย 2) ปัจจัยผู้นำ เป็นผู้นำที่บริหารงานด้วยการประยุกต์ใช้หลักธรรม อิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมความสำเร็จในงาน และส่งเสริมความรัก การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยหลักธรรมสังคหัตถุ 4 มีภาวะผู้นำ เน้นการทำงานที่ทีม สามารถสร้างแรงจูงใจ สร้างคุณค่าให้มีความสำคัญ กับบุคลากรทุกคนที่อยู่ในองค์กร 3) การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันองค์กร ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกบริษัทเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความสุข อบอุ่น สงบ เย็น มีความรู้สึกอยากมาทำงาน มีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป นั่นคือ พนักงานแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ปัจจัยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
Constant	1.800	.915		1.996	.000*
ปัจจัยความพึงพอใจ (X1)	.052	.014	.144	3.769	.000*
ปัจจัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 (X2)	.330	.028	.479	11.604	.000*
ปัจจัยหลักธรรมสังคหัตถุ 4 (X3)	.195	.028	.287	6.997	.000*
R = 0.859, R ² = 0.738, R ² adj = 0.736, F = 568.632** Sig = .000*					

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยหลักคุณธรรมอิทธิบาท 4 รองลงมา คือ ปัจจัยหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ 4 และปัจจัยความพึงพอใจ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรในองค์กร ได้ร้อยละ 0.738 นำมาเขียนสมการถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งหมดในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.800 + .330 (X1) + .195 (X2) + .052 (X3) \text{ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน}$$

3. ผลการศึกษาแบบส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา การนำเสนอรูปแบบส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา มีแนวคิดที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานสร้างความผูกพัน คือการนำปัจจัยหลักพุทธจิตวิทยาที่ส่งเสริมความผูกพัน ใช้เป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร โดยกำหนด 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 2) ด้านหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ 4 3) ด้านความพึงพอใจ โดยจัดกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมสู่การปฏิบัติได้จริง ได้แก่ กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กิจกรรมการพัฒनावิถีการดำเนินชีวิตตามหลักสังคหวัตถุ 4 กิจกรรมการพัฒนาดน พัฒนางานด้วยหลักอิทธิบาท 4 กิจกรรมสร้างความผูกพันของพนักงาน : พลังขับเคลื่อนสู่ความเติบโตขององค์กร

อภิปรายผล

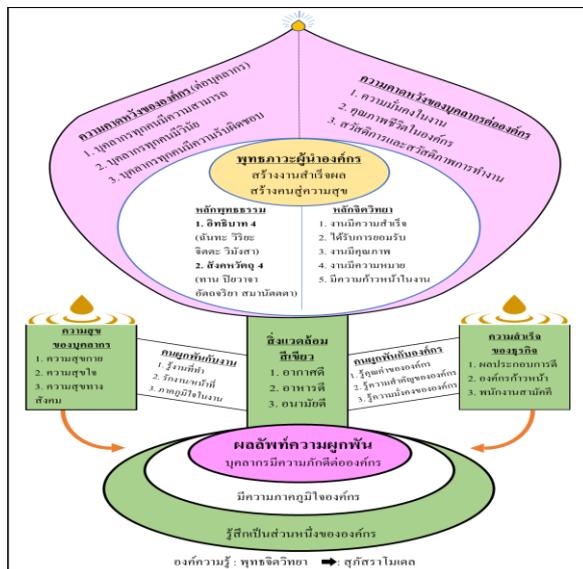
1. ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ในการส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา พบว่า ปัจจัยส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย 1) ปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยหลักคุณธรรม อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา 3) ปัจจัยหลักคุณธรรม สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา จากผลการศึกษาดังกล่าวมีสอดคล้องกับ **ดาริน ปฏิเมธีธรรม** ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (ดาริน ปฏิเมธีธรรม, 2556) การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ผลจากการวิจัย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค่าจูง อยู่ในระดับดี และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี และปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และยังสอดคล้องกับ ปารณีย์ เปี้ยทา

ศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตามหลักสังคหธรรม (ปารณีย์ เปี้ยทา, 2020) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตามหลักสังคหธรรม เป็นกระบวนการ จัดการขององค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้น และในระยะยาวตาม วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้ได้แผนงานในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของ องค์กร ก่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติบุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกรักภาคภูมิใจ มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จขององค์กร โดยมีหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจ คนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทา ให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ขอบใจของบุคคล ทั่วไป เป็นการปลูกไมตรี เต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา ปัจจัยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เรียงจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด คือ 1) ปัจจัยหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านฉันทะ รองลงมา คือ ด้านวิมังสา ด้านจิตตะ และด้านวิริยะ 2) ปัจจัยหลักพุทธธรรมสังคหวัตถุ 4 ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านสมานัตตตา รองลงมา คือ ด้านอรรถจริยา ด้านทาน และด้านปิยวาจา 3) ปัจจัยความพึงพอใจ ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าของงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มาริชา ชุกิตติพงษ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง " คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท 4 และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ยานยนต์" (มาริชา ชุกิตติพงษ์ และ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, 2550) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และอิทธิบาท 4 อยู่ใน ระดับสูง คุณภาพชีวิตในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ และยังสอดคล้องกับ ปันณธร เียรชัยพลกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตาด้านทาน และด้านอรรถจริยา อยู่ในระดับมากทั้งหมด ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อแล้วพบว่า อยู่ใน ระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ถามว่า ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าอยู่ในระดับปานกลาง

3. รูปแบบส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจตามหลักพุทธจิตวิทยา เมื่อทราบแนวทางส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กรและนำผลการศึกษามาปรับใช้ในการพัฒนางาน ดังนี้ 1) พัฒนาผู้นำให้มีความเป็นพุทธภาวะ เป็นผู้นำใช้หลักธรรมนำการบริหาร การเป็นผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง 2) สำรวจความคาดหวังซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร 3) หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีสีเขียว 5 ส. 4) พัฒนาบุคลากร ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ กิจกรรมการสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน กิจกรรมการพัฒนาวิธีการดำเนินชีวิตตามหลักสังคหวัตถุ 4 กิจกรรมการพัฒนาตน พัฒนางานด้วยหลักอิทธิบาท 4 กิจกรรมสร้างความผูกพันของพนักงาน : ปลั่งขับเคลื่อนสู่ความเติบโตขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวภัค วรธนเตชินท์ (2565) รูปแบบการสร้างความผูกพันตามหลักพุทธธรรมต่อองค์กรของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนารูปแบบการสร้างความผูกพันตามหลักพุทธธรรม ต่อองค์กรของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้แก่ ส่วนประกอบของรูปแบบ 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 กระบวนการสร้างความผูกพัน ประกอบด้วย 1) องค์กรประกอบของการสร้างความผูกพัน 2) ขั้นตอนการสร้างความผูกพัน 3) หลักพุทธธรรม 4) แนวทางการสร้างความผูกพัน และ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ

องค์ความรู้จากการวิจัย



จากแผนภาพ การที่องค์กรเอาใจใส่พนักงานอย่างดี รับฟังความคิดเห็น และรักษาพนักงานของตนไว้ให้ทำงานร่วมกันให้นานที่สุด จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานให้องค์กรได้

อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุดด้วย สิ่งที่จะช่วยมัดใจพนักงานให้ทำงานอยู่ร่วมกับบริษัทได้นานขึ้น คือการตอบสนองความต้องการพนักงานให้ตรงกับความต้องการของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีดังนี้ **1) ความมั่นคงในงาน** ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน **2) คุณภาพชีวิตในองค์กร** คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากร เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ **3) สวัสดิการและสวัสดิภาพการทำงานดี** หากองค์กรมีสวัสดิการดี ดูแลพนักงานดี พนักงานก็รักและเลือกที่จะอยู่กับองค์กร เป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สรุปความต้องการขององค์กรมีดังนี้ 1) บุคลากรทุกคนมีความสามารถ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพิ่มความรู้ความสามารถของตน 2) บุคลากรทุกคนมีวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร 3) บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบ

เมื่อบูรณาการชุดความคิดหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา และหลักอิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาร่วมกับหลักจิตวิทยา คือ ทฤษฎีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในองค์กร จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนพลังบุคลากรให้เคลื่อนหน้าไปสู่เป้าหมาย หากผู้นำให้ความสำคัญของความรู้สึกของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยยึดหลักการทำงาน ด้วยพื้นฐานความพึงพอใจของบุคลากร เสริมปัจจัยจูงใจและการยึดหลักบริหารด้วยหลักธรรมอิทธิบาท 4 สนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงาน ด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์กรในการอยู่ร่วมกัน ตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ทั้งจากผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแก่บุคลากร เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นด้วย

ดังนั้น การที่ผู้นำผู้มี “พุทธภาวะผู้นำองค์กร” มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างงานให้สำเร็จผล และสร้างคนทำงานให้มีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันองค์กร คือ 1) ความผูกพันต่องาน คนรู้งานที่ทำ 2) คนผูกพันต่อองค์กร รู้คุณค่าขององค์กร จะทำให้คนต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรนี้ไปยาวนานจนเกษียณ ไม่ย้ายไปไหน ฉะนั้น องค์กรใดมีสินทรัพย์ความผูกพันมาก บุคลากรจะเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงานอย่างมีความสุข มีแรงบันดาลใจที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรนั้นจะเกิดความเข้มแข็ง ความมั่นคงสูง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

