

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษล้านนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก”
“Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567

การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของการประปานครหลวง

Provision of welfare to personnel according to Buddhist principles of the Metropolitan Waterworks Authority

ณรงค์ศักดิ์ ทั่งทอง Narongsak Thangthong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Puttipong.kan@mcu.ac.th



บทคัดย่อ

สวัสดิการของบุคลากรย่อมได้รับการจัดสรรไปตามบริบทขององค์กรนั้น ๆ ด้วยนโยบายที่ได้รับการกำหนดความดีความชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับชอบของบุคลากรที่สามารถทำงานได้เป็นอย่างดีทั้งนี้การจัดสวัสดิการย่อมมีความแตกต่างกันของลักษณะองค์กร เช่น หน่วยงานรัฐจะต้องกำหนดไว้ในระเบียบกฎหมายตามสิทธิของข้าราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะมีการระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะของการประกอบธุรกิจ และองค์กรภาคเอกชนจะขึ้นอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ที่ผูกพันกับกฎหมายบ้านเมือง เช่น การลาคลอด การพักผ่อน ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ จะเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป สำหรับการประปานครหลวงจะมีสวัสดิการ เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือการประสบสาธารณภัย เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการค่าน้ำประปา เงินช่วยเหลือค่า และค่าทำศพพนักงานที่เสียชีวิต เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามแม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ พยายามจัดสวัสดิการต่าง ๆ มากมายเพื่อดูแลบุคลากรของตนเองให้มากที่สุดซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและตัวเงินอาจจะยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในองค์กรจึงต้องเพิ่มสวัสดิการในการอยู่ร่วมกันที่องค์กรอาจจะต้องคิดค้นโครงการต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปรับตัวให้มากตามหลักสังคหวัตถุธรรมประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน คือ ตัวเงินหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถช่วยเหลือสังคมได้ 2) ปิยวาจา คือ การสื่อสารที่บุคลากรควรได้รับการยกย่องชมเชยและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 3) อตถจริยา คือ การทำประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างใดอย่างหนึ่งและการทำประโยชน์ต่อสังคมเพื่อพูนคุณความดีและความภาคภูมิใจ และ 4) สมานัตตา คือ การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างปกติสุขในองค์กร

คำสำคัญ: การจัดสวัสดิการ, บุคลากร, สังคหวัตถุธรรม, การประปานครหลวง.

ABSTRACT

The welfare of the personnel shall be allocated according to the context of that organization with a policy that has been assigned the merit of performing duties according to the responsibilities of the personnel who are able to work well. Different types of organization, such as government agencies must be defined in the law according to the rights of civil servants. State-owned enterprises will be clearly stated on the nature of their business operations. And private sector organizations will depend on that organization that is bound by the law of the country, such as maternity leave, rest, and other welfare will have different conditions. For the Metropolitan Waterworks Authority, there will be welfare such as contributions to the provident fund, disaster relief assistance. Contributions to the Welfare Fund water supply welfare subsidy and funeral expenses for deceased employees, etc. However, although various agencies try to provide many welfare benefits to take care of their own personnel as much as possible, most of which are related to expenses and money may not be just for Working in the organization must increase the welfare of living together that the organization may have to invent various projects to motivate the personnel to adapt according to the Sanghawattadhamma principles, consisting of 4 things: 1) Dana is money or remuneration that is Dharma is sufficient for living and able to help the society. 2) Piyavacha is communication that personnel should be praised and praised. and performing duties with dignity and human dignity. 3) Atthajariya: doing some kind of benefit to the personnel and doing good deeds to the society to uplift virtue and pride; and 4) Samanatta: Creating a culture of happiness for working together happily in the organization

Keywords: Welfare, Personnel, Sanghawattatham, Metropolitan Waterworks Authority.

บทนำ

บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปตามกลยุทธ์ของฝ่าย บริหาร การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาในองค์กรเริ่มจาก การรับสมัคร คัดเลือก ประเมินผล

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษล้านนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก” “Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567

การทำงานของ บุคลากร และการพัฒนาหรือการให้รางวัล ซึ่งการประเมินผลการทำงานของบุคลากร นั้น ทำให้ทราบถึง ศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้องค์กรนำข้อมูลมาใช้วางแผนฝึกอบรม พัฒนาให้ บุคลากรมีศักยภาพและคุณภาพที่ดีขึ้น ใช้เพื่อตัดสินใจในการขึ้นเงินเดือน โยกย้ายตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือบดทลงโทษตามระเบียบขององค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กร ต้องมีสวัสดิการที่ดีเพียงพอต่อความต้องการของ บุคลากร เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรที่มีความสามารถให้มีความรักต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดูแลและรักษา องค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ รวมถึงการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปมักจะนึก ถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ตำแหน่งงานและความสะดวกในการเดินทางเป็นสำคัญ ปัจจัยด้านสวัสดิการจึงมี ความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กรนั้น และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเต็มใจและตั้งใจทำงานให้ องค์กรอย่างเต็มความสามารถ สำหรับองค์กรแต่ละองค์กรนั้นก็ต้องการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์นี้ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้ทั้งสอง ฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้ ทั้งนี้เพราะว่า ความต้องการของทั้งสองมีมากไปกว่านั้น องค์กรย่อมอยากได้ ผลประโยชน์ต่อการทำงานอย่างสูงสุด อยากให้ คนทำงานด้วยการเสียสละและจริงจัง มีทัศนคติที่ดี มีการทุ่มเทความสามารถให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ และ ประสงค์จะอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ทุกองค์กร จึงพยายามหาวิธีเพื่อจะ使人มีความพึงพอใจ มีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน องค์กรจึงพยายามจัด ให้บุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษนอกเหนือจากรายได้ ปกติ (นงคาร มามิดา, มปป. : 3)

เพราะฉะนั้น พนักงานทุกคนในองค์กรล้วนแล้วต้องการที่อยู่บริษัทที่มีสวัสดิการดี มี ค่าตอบแทนสูง มีความมั่นคงกับชีวิต ซึ่งสวัสดิการของสถานประกอบการแต่ละที่จะมีความ แตกต่างกันไป การจัดสวัสดิการที่ดีสามารถดึงดูดให้คนอยากเข้ามาทำงานในบริษัทนั้นมาก ขึ้นอย่างแน่นอน จากจุดนี้จึงทำให้ฝ่ายบุคคลจำเป็นต้องสืบค้นถึงสวัสดิการของบริษัทคู่แข่ง หรือตลาดแรงงานโดยรอบในประเภทกิจการเดียวกันว่ามีสวัสดิการอะไรที่น่าสนใจเพื่อนำมาปรับ ไม่ให้เกิดปรากฏการณ์สมองไหล (Brain Drain) พนักงานตำแหน่งสำคัญๆลาออกไปอยู่กับบริษัท คู่แข่ง ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการตามกฎหมาย คือ การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามกฎหมายที่นายจ้างต้องจัดให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งสวัสดิการตามกฎหมาย ถูกกำหนดโดย กฎกระทรวง ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548 ซึ่งในกฎกระทรวงฉบับนี้ จะ พูดยถึงสวัสดิการ ในเรื่องน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม การปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล ที่นายจ้าง ต้องจัดให้กับลูกจ้าง และสวัสดิการพนักงานนอกเหนือกฎหมาย คือ สวัสดิการพนักงานเป็นค่าที่ ครอบคลุมผลประโยชน์ และ บริการมากมายที่นายจ้างอาจเสนอให้กับพนักงานในองค์กร อาจรวมไป

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษลันนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก” “Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567 ถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงานได้เช่นกันเพื่อเป็นแรงจูงใจในทุกมิติให้กับบุคลากรของบริษัทได้มีขวัญและกำลังใจ เพิ่มประสิทธิภาพ และ มีความสุขในการทำงานมากขึ้น (jorportoday, ออนไลน์) สำหรับพนักงานของการประปานครหลวงมักจะให้ความสำคัญไปที่สวัสดิการตามกฎหมาย เช่น การลาคลอด การพักผ่อน ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ จะเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป สำหรับการประปานครหลวงจะมีสวัสดิการ เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินช่วยเหลือการประสบสาธารณสุข เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการค่าน้ำประปา เงินช่วยเหลือค่า และค่าทำศพพนักงานที่เสียชีวิต เป็นต้น อีกทั้งสวัสดิการพนักงานนอกเหนือกฎหมาย เช่น การลาเพื่อการประกอบพิธีกรรมตามความเชื่อของตนเอง การลาบวช เป็นต้น (การประปาส่วนภูมิภาค, 2564) เพราะฉะนั้น การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรจัดสรรเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในอาชีพของพนักงานให้สามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การจัดสวัสดิการสังคมในสังคมไทยมีรากฐานมาจากแนวคิดทางพระพุทธศาสนา งานด้านสังคมสงเคราะห์ เป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของคณะสงฆ์ไทย วัดหรือพระสงฆ์ เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีบทบาท ในดูแลสุขภาพชุมชน โดยมีพระสงฆ์เป็นแกนนำ จัดทำโครงการหรือกิจกรรม ทำให้วัดกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีมากขึ้นเมื่อยามที่ชุมชนมีปัญหาสุขภาพ พระสงฆ์นอกจากจะให้การบำบัดด้วยยาสมุนไพรซึ่งเป็น ยารักษาทางร่างกายแล้ว ยังให้การบำบัดทางจิตใจแก่ผู้ป่วยด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอีกด้วย ปัจจุบัน พระสงฆ์ในสังคมไทยได้มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในมิติต่าง ๆ เช่น การจัดสวัสดิการ ด้านการเงิน การสะสมทรัพย์ ด้านผู้สูงอายุ การดูแลสุขภาพ การศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นต้น โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การใช้หลักการทางพระพุทธศาสนาควบคู่กับการพัฒนาชีวิตและสังคม เพื่อให้บุคคลพึ่งพาตนเองได้ มีการยึดมั่นในความดี มีการช่วยเหลือแบ่งปัน สร้างความผูกพันด้วยกิจกรรมการพัฒนา มีการสื่อสารเพื่อให้คนเข้าถึงสังคมด้วยวิถีการปฏิบัติจากการดำเนินชีวิตและการพัฒนาสังคม โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม (พระมหานันทวิทย์ ธีรภทฺโท (แก้วบุตรดี) พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดำเนิน)และฤมลพร รัตน์ เมฆะศิลป์, 2561 : 449) แต่ถึงอย่างไรก็ตามหลักการสงเคราะห์ส่วนมากมักจะใช้หลักสังคหวัตถุธรรมมาใช้สำหรับการจัดสวัสดิการ ได้แก่ หลักทาน คือ การให้สิ่งของและการให้ในรูปแบบอื่น ๆ หลักปิยวาจา คือ การกำหนดการสื่อสารระหว่างกันด้วยความจริงใจ เป็นมิตร และสร้างประโยชน์ระหว่างกัน หลักอัตถจริยา คือ หลักการสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และหลักสมานัตตตา คือ หลักการแห่งความเสมอภาค เสมอต้นเสมอปลายและมีเสรีภาพการรับประโยชน์อย่างเท่าเทียม ซึ่งหลักการเหล่านี้จะสามารถอธิบายบนฐานของการการประปานครหลวงได้อย่างไรจำเป็นต้องขยาย

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษลันนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก”
“Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567
ความในหัวข้อถัดๆ ไป

การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของการประปานครหลวง

1) ทาน คือ ตัวเงินหรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถช่วยเหลือสังคมได้ เพราะการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการประปานครหลวงประเด็นเรื่องการให้ทานจะต้องใช้วิธีการขององค์กรส่วนมากมักนำไปใช้กันได้อยู่แล้ว เช่น การจัดสวัสดิการเรื่องที่พักให้กับบุคลากร เรื่องการรักษาพยาบาลเมื่อป่วยไข้ หากเป็นข้าราชการจะสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้โดยกองทุนสำหรับข้าราชการ รวมทั้งทุนการศึกษา ของบุตรหลานที่องค์กรรัฐจะสนับสนุนให้กับข้าราชการเหล่านั้น ซึ่งหากมองในรับราชการของบุคลากรไทยจะมีความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่มาก นอกจากนี้ยังเรื่องการท่องเที่ยวประจำปี วันหยุดประจำปี และหยุดชดเชย ให้กับบุคลากร การกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น ในขณะที่การจัดสวัสดิการเหล่านี้ในองค์กรบางแห่งกลับจะมีข้อจำกัดอยู่บ้าง เช่น กรณีพนักงานที่ปฏิบัติงานแบบสัญญาจ้างหรือชั่วคราวจะไม่ได้รับสวัสดิการเท่ากับผู้ที่ ปฏิบัติงานแบบข้าราชการ หรือหัวหน้าส่วนต่าง ๆ ซึ่งจะกลายเป็นเรื่องของความขัดแย้งหรือความรู้สึกไม่เท่าเทียมซึ่ง องค์กรต่าง ๆ จะต้องทบทวนบริบทความรู้สึกตรงนี้ให้มาก เพราะการปฏิบัติงานหากขวัญและกำลังใจตามบทบาท หน้าที่ของบุคลากรบางส่วนขาดหายไปย่อมทำให้คุณภาพของงานที่ออกมาด้อยค่าไปด้วย ดังนั้น องค์กรรัฐและ เอกชนหรือองค์กรอื่น ๆ ควรตระหนักและควรที่กำหนดเป็นนโยบายสำหรับการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรดังต่อไปนี้ 1) การสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียมเรื่องสวัสดิการระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การกำหนดภาระงานทุกส่วนให้มีคุณค่าเสมอเหมือนกันหมดมิใช่ตำแหน่งหนึ่งมีความสำคัญมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ การให้ สิทธิจะต้องตกภายใต้มาตรฐานเดียวกันหากมีการให้โบนัสการท่องเที่ยวต่างประเทศควรที่จะมองถึงทุกบทบาท หน้าที่ไม่ว่าจะเป็นแม่บ้านภารโรงจนถึงผู้บริหารทุกระดับย่อมมีสิทธิได้รับคัดเลือกในการรับโบนัสในรอบปี 2) การสร้างการช่วยเหลือในยามลำบากหรือเดือดร้อน องค์กรอาจจะต้องลงทุนเลี้ยงชีพสำหรับ บุคลากรเพื่อให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนมากจะพบว่าบุคลากรประเภทชั่วคราวหรือประเภทสัญญา จ้างจะมีปัญหามากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่แบบประจำ หรือข้าราชการประจำ เช่น การปล่อยกู้เพื่อให้ซื้อบ้าน ดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่าปกติ การกู้เงินเพื่อการศึกษาต่อของบุตร เป็นต้น (สามารถ บุญรัตน์, 2559 : 47) ดังนั้นการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามหลักทานของการประปานครหลวงจะอยู่ในกรอบของระเบียบที่พึงปฏิบัติและองค์กรอื่น ๆ จะกำหนดไว้เช่นเดียวกัน คล้าย ๆ กัน ที่ต้องมอบสิ่งของ เงิน และวัสดุอุปกรณ์

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษล้านนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก”
“Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567
ต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือบุคลากรส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) **ปิยวาจา** คือ การสื่อสารที่บุคลากรควรได้รับการยกย่องชมเชย และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพราะการนำปิยวาจามาใช้ต่อหน้าที่ ผู้บริหารที่ดีจะรู้จักผูกใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน คำพูดหยาบกระด้างผูกใจใคร ไม่ได้ ตามปกติคนเราจะมดสิ่งของต้องใช้ของอ่อน เช่น เชือก หรือลวดมด ในทำนองเดียวกัน เราจะมดใจคนได้ก็ด้วยถ้อยคำอ่อนหวาน การพูดต่อผู้อื่นต้องเป็นคำพูดที่พูดออกไปแล้วทำให้คนฟังรัก เช่น คำอ่อนหวาน คำชมเชยจากใจจริง คำพูดที่ชวนให้เกิดความสมัคสมาน ไม่ตรีทั้งสองฝ่าย การพูดคำสุภาพ อ่อนหวาน เพื่อให้เกิดความสมานสามัคคี ปิยวาจาทำได้ง่าย เพราะวาจานั้นมีในตัวเรา เพียงเรามีสติ มีเมตตาในใจก็สามารถพูดออกมาต่อสังคม เป็นคู่สนทนาที่ดี การแสดงตนเป็นคู่สนทนาที่ดีของเพื่อนร่วมงานนั้น อาจโดยทำตัวเป็นผู้ฟังที่ดี ปล่อยให้อีกฝ่ายได้พูดคุยตามความต้องการของเขา ทั้งนี้โดยต้องฟังอย่างตั้งใจฟังเพื่อให้จับใจความได้และตอบสนองตอบคำพูดของคู่สนทนา ไม่ขัดจังหวะ ไม่ขัดคอ ซึ่งหน้าจะช่วยให้ผู้พูดมีความสุข แต่ควรระวัง งดการพูดเสริมเมื่อมีการนิทาบุคคลที่สาม เพื่อป้องกัน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นต่อไป (วรภรณ์ บุตรนำชัย, 2559 : 32-33) ดังนั้น การประสานครหลวงอาจต้องปรับทิศทางของวัฒนธรรมองค์กรใหม่เพื่อการสื่อสารแบบสองทางที่มีความนุ่มนวลมากขึ้น แม้ว่าจะดำเนิน ดีเตือนบุคลากรอย่างหนึ่งอย่างใดก็ควรใช้เมตตาธรรมในการดำเนินจนไม่สร้างรอยร้าวแห่งความขัดแย้งกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ซึ่งในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้การทำงานมีความราบรื่น เป็นกัลยาณมิตรตลอดเวลา พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริการลูกค้าได้อย่างน่าพอใจโดยเฉพาะฝ่ายประชาสัมพันธ์กับฝ่ายบริการอาจจะต้องใช้คุณลักษณะมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ เพื่อภาพลักษณ์และการยกย่องชมจากผู้บริหารและลูกค้า

3) **อรรถจริยา** คือ การทำประโยชน์ให้กับบุคลากรอย่างใดอย่างหนึ่งและการทำประโยชน์ต่อสังคมเพื่อพยุ่คุณความดีและความภาคภูมิใจ แม้สังคมทุกวันนี้ จะดูเหมือนว่าเราต่างคนต่างอยู่กันมากขึ้น เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เรามีเครื่องอำนวยความสะดวก มีเครื่องมือสื่อสาร มีหลายสิ่งหลายอย่างที่ทำให้ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่นดังเช่นแต่ก่อน แต่แท้จริงแล้ว มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ ยังต้องมีกิจกรรมร่วมกัน ยังต้องการความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเพราะแต่ละคนยังต่างจิตต่างใจ ต่างความคิด จึงยากที่จะหลีกเลี่ยงสารพัดปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การเกื้อกูลต่อกัน ทำให้คนหันหน้าเข้ากัน อันน่าจะช่วยลดปัญหาสังคมได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะประพติตนให้ประโยชน์ เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นตามกำลังความสามารถที่ตนมีอยู่ อาจจะด้วยกำลังกาย กำลังความคิด หรือกำลังทรัพย์ โดยทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษลันนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก” “Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567

ส่วนรวมไม่ว่าจะเพื่อสถานที่ องค์กร หรือหมู่คณะ (ทัชชล เทพกำปนาท, มปป.) ดังนั้น อัตถจริยา เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโอกาส การรับผิดชอบหน้าที่ ประพฤติตนโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรทั้งในและนอกเวลาทำงาน เต็มใจทำประโยชน์ให้ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้โดยสารเมื่อมี โอกาส ส่วนความยินดีในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในการทำงาน การสร้างความประทับใจแก่ลูกค้าด้วยความมีน้ำใจ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนในการทำงาน ใช้ทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรอย่างประหยัดและความคุ้มค่า พร้อมทั้งปกป้องทรัพย์สินของ บริษัทไม่ให้เกิดความสูญหายหรือเสียหาย (ภาคภูมิ พันปี, พนิดา ชื่นชม, กนกวรรณ จั่นจั่น และรติยา อายุเจริญ, มปป. : 7) เพราะฉะนั้น การทำประโยชน์ให้เกิดแม้เพียงเล็กน้อยต่อบุคลากร จะช่วยให้องค์กรภายใต้ชื่อการประปานครหลวงเกิดความรัก ความผูกพันขององค์กรได้มากขึ้น เพราะจะได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ฝ่ายบุคลากรได้รับประโยชน์จากการช่วยเหลือขององค์กรสามารถลดปัญหา และอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานได้ ฝ่ายการประปานครหลวงจะได้รับประโยชน์จากประสิทธิภาพการทำงานให้มีคุณภาพตามบทบาทของบุคลากรที่มองเหี้ยถึงเป้าหมายร่วมกันขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

4) สมานัตตา คือ การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างปกติสุขในองค์กร ซึ่งการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะที่ตนมีอยู่ในสังคม ตนอยู่ในฐานะอะไรก็วางตนให้เหมาะสมที่ตนมี อยู่และทำอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เช่น เป็นผู้บริหารองค์กรก็ประพฤติตนให้เหมาะสมกับฐานะความเป็นผู้บริหาร เป็นบุคลากรก็ทำตัวให้เหมาะสมกับฐานะของความเป็นบุคลากร เป็นต้น เพราะการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อผู้อื่น ให้ความเสมอภาค ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์ของสังคม การวางตนให้สมเสมอเพื่อให้เกิดความเสมอภาค เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสังคมสงเคราะห์ เนื่องจาก จะได้สงเคราะห์ผู้อื่นตามความเป็นจริงไม่ลำเอียงในการสงเคราะห์ช่วยเหลือจะทำให้การสงเคราะห์ช่วย บรรเทาความเดือดร้อนของผู้อื่นได้อย่างแท้จริง ดังนั้นการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสม่ำเสมอไม่เอาเปรียบด้วยประการทั้งปวง จะทำให้การสงเคราะห์ผู้อื่น และสังคมเกิดประสิทธิภาพเป็นอย่างมากจะเป็นการสงเคราะห์ที่เป็นธรรมและทั่วถึง ได้รับการสงเคราะห์ในมาตรฐานที่ เท่าเทียมกันเพียงพอเสมอกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการสงเคราะห์ (พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทธิเมธี และสุชี มากมูลดี, 2562 : 17-18) เพราะฉะนั้น การประปานครหลวงจะต้องเร่งสร้างแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมอันมีคุณลักษณะเสมอต้นเสมอปลายร่วมกันเพื่อปกป้องคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การระบุคุณลักษณะทางพฤติกรรมของบุคลากรในการเริ่มต้นตั้งแต่การทำงาน เมื่อผ่านเวลาไป 5 ปี พฤติกรรม

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษล้านนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก” “Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567 หรือคุณลักษณะดังกล่าวมีการปรับเปลี่ยนไปอย่างไร แยกหรือดีขึ้นจากวันที่เริ่มต้นการทำงาน หรือ ขณะทำงานตั้งแต่เริ่มต้นมีความขยันทำงานอย่างมาก เมื่อเวลาผ่านไปความขยันได้หายไปในช่วงการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญอย่างมากเพื่อรักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไว้ จึงต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมใหม่ ๆ เสมอเพื่อการทำงานได้อย่างประสิทธิภาพของบุคลากร การ ประปานครหลวง

บทสรุป

การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุธรรมของการประปานครหลวงมีความ จำเป็นและสำคัญอย่างมากในฐานะเป็นองค์กรที่บริการเรื่องน้ำแก่ประชาชนที่มีทั้งปัญหาและอุปสรรค มากในการบริการ หากการบริการไร้ซึ่งความเอาใจใส่ต่อผลิตภัณฑ์ของตนเองจะทำให้ภาพลักษณ์การ บริการเสียหายยากต่อการเรียกว่าชื่อเสียงเหล่านั้น ทั้งนี้การบริการดังกล่าวขึ้นอยู่กับบุคลากรของการ ประปานครหลวงที่มีความอดทน ขยันพัฒนาระบบต่าง ๆ ให้ดีขึ้นตามลำดับที่เป็นเช่นได้ก็เพราะการ ดูแลและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องในเกือบทุกเรื่อง ตั้งแต่การรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำศพบุคลากร ค่าเดินทาง การเข้าบ้าน และสวัสดิการฟรีอื่น ๆ ที่บุคลากรได้รับ แต่ถึงอย่างไรก็ตามสวัสดิการเหล่านั้นไม่ได้แตกต่างไปจากสวัสดิการขององค์กรอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ด้วย ระเบียบการรับสวัสดิการ แต่สิ่งที่แตกต่างไปจากองค์กรก็คือ สวัสดิการที่มองไม่เห็นหรือสวัสดิการอยู่ ร่วมกันอย่างปกติสุข เช่น วัฒนธรรมสื่อสารที่ดีงาม การสร้างประโยชน์ร่วมกัน การเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน ในด้านต่าง ๆ และการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ได้ถูกกำหนดไว้ในระเบียบแต่ ขึ้นอยู่ผู้บริหารของการประปานครหลวงที่จะสร้างความเกื้อกูลการปฏิบัติงานให้กับค้นพบกับ ความหวังและความสุขในการทำงานในปัจจุบันจนสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากรได้เป็น อย่างดี

เอกสารอ้างอิง

การประปาส่วนภูมิภาค. (2564). *สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับพนักงาน*. สำนักงานใหญ่การ ประปาส่วนภูมิภาค.
ทิศชล เทพกำปนาท. (มปป.). *เล่าสู่กันฟัง...เรื่อง “สังคหวัตถุ 4 ธรรมแห่งการเกื้อกูลกันและกัน”*. กรม ส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม.

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 10 เรื่อง “เอกบุรุษล้านนา ครุบาบุคคลสำคัญของโลก” “Ekkaburut Lanna The Great Kruba; One of the World's” Great Personalities” วันที่ 2 มีนาคม 2567

นงคาร มามิดา. (มปป.). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของบุคลากรในบริษัท เอจีซี เทคโนโลยี กลาส (ประเทศไทย) จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระปลัดณรงค์ศักดิ์ วิสุทธิเมธี และสุชี มากมูลดี. (2562). สังคหวัตถุองค์ธรรมแห่งการสังคห สงเคราะห์. วารสารพุทธมคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม. 4 (2), (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 10-19.

พระมหานันทวิทย์ ธีรภทโท (แก้วบุตรดี) พระปลัดสมชาย บิโยโค (ดำเนิน)และฤมลพรรณธ เมฆะศิลป์. (2561). สวัสดิการสังคหเชิงพุทธ:รูปแบบและการสร้างพลังชุมชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6 (2), (เมษายน-มิถุนายน) : 445-459.

ภาคภูมิ พันปี, พนิดา ชื่นชม, กนกวรรณ จันจัน และรติยา อายุเจริญ. (มปป.). การนำหลักธรรมสังคห วัตถุมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริการ: กรณีศึกษาบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วรารณ บุตรนำชัย. (2559). หลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร. วารสารศูนย์พัฒนาการเรียนรู้อย่างใหม่. 1 (2), (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 23-37.

สามารถ บุญรัตน์. (2559). การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคห วัตถุธรรม. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่ 3. วันที่ 22 ธันวาคม 2559. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

Jorportoday. การจัดสวัสดิการให้พนักงานในองค์กรตามกฎหมายที่ถูกต้องมีอะไรบ้าง. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.jorportoday.com/employee-welfare/> [วันที่ 14 มิถุนายน 2566].