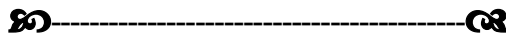


การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร*

THE IMPLEMENTATION OF 4 IDDHIPADAS OF ACCOMPLISHMENT TO
INCREASE THE PERSONAL PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN ORGANIZATION



จิรัตติกาล สุขสิงห์

Jirattikarn Suksing

สำนักงานชลประทานที่ 11

Regional irrigation office 11

E-mail: my_ratti@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาจากพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งพบว่าระดับความต้องการความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้าหรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลกรในองค์กรนอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแผนทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอีกด้านหนึ่งที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางสำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4; พัฒนาประสิทธิภาพ; บุคลากร

Abstract

This article aimed to study the application of the Iddhipada 4 to improve the personnel's performance in the organization, focusing on the needs and motivation behavior of personnel in the organization, in the practice group and in the management group. Findings were that the level of duty and income security needs affects the practice group, progress or progression. Taking on a higher position affects the commitment to the organization, affects the performance of the management group. The needs of individuals in each group correlated with performance and motivation is high. So the creation of performance motivation affects the performance of individuals in the organization. In addition knowing the needs and motivation of individuals helps plan guidelines for improving personnel productivity by applying Iddhipada 4 as a guideline. In practice, it is therefore important that another aspect should be introduced to improve the efficiency of personnel in the organization, Principle 4 are 1) aspiration. 2) Viriya 3) Jitta 4) Vimangsa, and the summary of the development guidelines is divided into two: the guidelines for practitioners and the guidelines for executives, and can be used as guidelines for improving the efficiency of individuals and organizations.

Keywords: Iddhipada 4; Improvement efficiency; Personnel

บทนำ

แม้ว่ามนุษย์มีพฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจ ตามลำดับขั้นความต้องการของแต่ละช่วงชีวิตแตกต่างกัน อาจมีความใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน อาจจะไม่ตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงตามสภาวะปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของตัวบุคคลได้ การจูงใจบุคลากรในองค์กรให้มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานและสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่องค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญประการแรก ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ จึงเป็นทฤษฎีที่สามารถช่วยให้ทราบถึงปัญหาของตัวบุคคล และทำให้การทราบถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรได้ การศึกษาพฤติกรรมความต้องการของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร จึงเป็นการศึกษาที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

ผู้เขียนจึงได้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของตัวบุคคลที่ต้องการการตอบสนอง การสร้างแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการค้นหาสาเหตุ สร้างแรงจูงใจ และวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อ

พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงขอนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์เป็น 2 ประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 : พฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมความต้องการของมนุษย์สามารถสรุปได้ตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) ดังนี้ 1) ความต้องการทางกายภาพ = สุขภาพ การยังชีพ 2) ความต้องการความมั่นคง = ทางด้านการงาน รายได้ 3) ความต้องการด้านความรัก = เป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ความต้องการความเคารพนับถือ = ได้รับการยกย่อง เชิดชู ยอมรับ 5) ความประสบความสำเร็จในชีวิต = สามารถบรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้น ๆ ได้วางไว้ (Maslow, H. A. 1987)

กรณีศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG Theory) ของเคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการสูงสุด เรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จากการวิจัย พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการอาร์จี (ERG Theory) ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่และความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มประชากรเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปสิ่งที่ค้นพบใหม่ที่น่าสนใจ ได้แก่ การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและด้านสวัสดิการ ด้านจิตใจ ด้านอารมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจ ตามทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ในด้านความต้องการในการดำรงอยู่ และในด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งหน่วยงานจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในด้านเหล่านี้ หากนำทฤษฎีมาปรับใช้ในองค์กรได้ จะส่งผลให้สามารถสร้างการรับรู้และความพึงพอใจให้แก่ประชากรกลุ่มเป้าหมายได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายขององค์กร (แพรววิไล จันทร์บุญ และกล้าหาญ ณ น่าน, 2564)

กรณีศึกษาทฤษฎี PLOC (ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร) ของ Louis A. Allen : (ขวัญชนก อิธิตัน, 2563) กล่าวถึง “แนวการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการคุรสุภา” ผลการวิจัยดังนี้ 1) ระดับการบริหารจัดการคุณภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากและมีด้านที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 2) แนวทางในการบริหารจัดการคุณภาพ สรุปแนวทางได้ดังนี้

กลุ่มประชากรเป้าหมายมีความเข้าใจแนวทางในการพัฒนาด้านการดำเนินการ เรื่องตัวชี้วัดได้ชัดเจนขึ้น มีความเข้าใจในทิศทางการปฏิบัติงานว่าในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน 3) มีการระดมความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อยกระดับหน่วยงานภาครัฐให้ดีขึ้น มีการสรุปผลที่ได้และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภายใต้กระบวนการบริหารงานแบบ PLOC นั้น

จากทฤษฎีและกรณีศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวได้ดังนี้ ทฤษฎี Maslow's Hierarchy of Need ได้รับความนิยมนับและรู้จักกันอย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตามในการนำทฤษฎีนี้มาวิเคราะห์ใช้เพื่อค้นหาความต้องการในตัวบุคลากรในองค์กรนั้น ทำให้ทราบและเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ทราบถึงความต้องการภายในของบุคลากรในองค์กรว่าแต่ละบุคคลอยู่ในความต้องการขั้นตอนใด มีความต้องการอะไรเป็นขั้นตอนต่อไป และการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของ อีอาร์จี (ERG Theory) จะทำให้ทราบถึงความปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งแรงจูงใจจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ในด้านสร้างความรับรู้และความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กร การสร้างแรงจูงใจที่ดีเป็นการสร้างแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวของบุคลากรเป็นสำคัญ จะทำให้เขามีความกระตือรือร้นและความกระหายต่อความสำเร็จด้วยตัวเอง และเมื่อนำมาวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพตามหลัก PLOC ในกลุ่มผู้บริหาร ก็จะมีส่งผลให้การวางแผนและการบริหารการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลดีขึ้นอย่างมากด้วยนั้น พฤติกรรมความต้องการของบุคลากรที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

พฤติกรรมความต้องการของบุคลากรที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ : กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นในระดับสูงเป็นอันดับแรก ดังนั้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองต่อความต้องการของเพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร : ผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมความต้องการของบุคลากร	การสร้างแรงจูงใจ
ความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น	- ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาความรู้ที่เพิ่มสูงขึ้นมาปรับวุฒิความก้าวหน้าในสายงาน - เพิ่มค่าล่วงเวลาให้ผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม - จัดอบรมการสร้างอาชีพเพื่อหารายได้เสริมในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการ

พฤติกรรมความต้องการของบุคลากรที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ : กลุ่มผู้บริหาร

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรในกลุ่มผู้บริหารขององค์กรมีความต้องการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นอันดับแรก ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองตามความต้องการส่งผลให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงานให้ก้าวหน้าเพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร : ผู้บริหาร

พฤติกรรมความต้องการของบุคลากร	การสร้างแรงจูงใจ
1. มีความต้องการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ต้องงานตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.ส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถ เพิ่มทักษะในการทำงาน โดยการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเฉพาะด้านวิชาชีพ เพื่อนำมาประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 2. มอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบและให้สิทธิในการตัดสินใจ ให้การยกย่อง เชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและตัวผู้บริหารเอง

ประเด็นที่ 2 การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในองค์กร ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อเราทราบถึงความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มและสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของบุคคลากรแล้ว จึงควรวางแผนทางเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากการพัฒนาบุคลากรตามหลักทฤษฎีแนวคิดของตะวันตกแล้ว การนำหลักธรรมตามคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากร ก็เป็นสิ่งที่สำคัญอีกทางหนึ่งซึ่งจะมองข้ามไปเสียไม่ได้ ดังนั้นการบูรณาการโดยใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 : หลักธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

คำกล่าวที่ว่า “อตตahi อตตโน นาโถ” ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน นั้น ในที่นี้จะกล่าวถึงว่า นอกจากเราจะใช้ทฤษฎี แนวคิดทางตะวันตกมาเป็นแนวพัฒนาตนของเราแล้ว การที่เราใช้สติปัญญา และหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้เราประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ดังนั้นหลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมนำมาปฏิบัติได้ด้วยตนเองอย่างง่าย เพียงแต่จะต้องเข้าใจในหลักสำคัญทั้ง 4 หัวข้ออย่างถ่องแท้

ปิ่นมณี ขวัญเมือง (2557) ได้ให้ความหมายของอิทธิบาท 4 ดังนี้ “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ ส่วนคำว่า “บาท” แปลว่า ทางหรือสิ่งที่ช่วยนำทาง เมื่อรวมกันจึงหมายถึง ทางแห่ง

ความสำเร็จ ซึ่งมียอดประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

ฉันทะ (Chanda will; zeal; aspiration) คือความพอใจ ซึ่งในการทำงานหรือทำภารกิจใด ๆ ก็ตาม เราต้องมีความพอใจหรือมีความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักในสิ่งที่เราทำและปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ซึ่งเป็นข้อแรกที่จะทำให้งานหรือภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย

วิริยะ (Viriya: energy; effort; exertion; perseverance) ความเพียร ในการทำงานหรือภารกิจใด ๆ ผู้กระทำจะต้องขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ในการทำงานหรือกิจการต่าง ๆ นั้นต้องประสบปัญหาหรืออุปสรรคบ้าง ไม่มากก็น้อยการที่เราจะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นไปได้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่เราจะต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทนเป็นที่ตั้ง

จิตตะ (Citta: thoughtfulness; active thought; dedication) ความเอาใจใส่ ความมุ่งมั่น เป็นการตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่กระทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้จิตใจฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย อุทิศตัวให้แก่สิ่งที่ทำ ดังนั้นในการทำภารกิจต่าง ๆ เราต้องเอาใจใส่ ตั้งใจแน่วแน่ในสิ่งที่ทำหรือตั้งใจที่จะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายในเวลาอันรวดเร็ว

วิมังสา (Vimangsa: investigation; examination; reasoning; testing) คือ ความไตร่ตรอง ไตร่ตรอง ทดลองเป็นการใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นหาวิธีการปรับปรุง ตรวจสอบสิ่งที่ทำให้ละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้ได้งานนี้ออกมาดีที่สุด

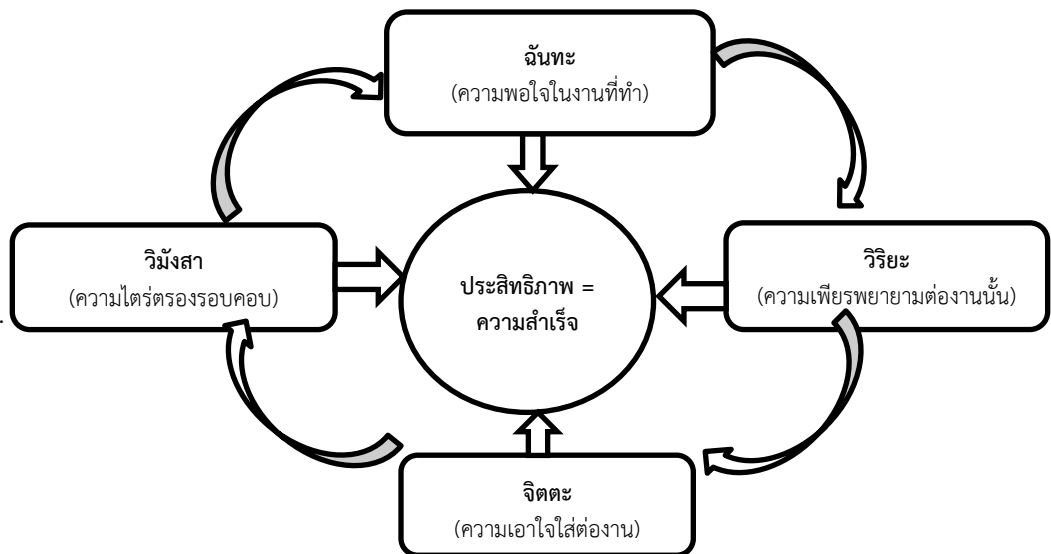
ในการศึกษา “แนวทางการบริหารองค์การด้วยหลักธรรม” ตอนหนึ่งกล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ “พลัง” ของผู้นำ ที่ใช้ขับเคลื่อนให้การดำเนินการต่าง ๆ ไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผู้บริหารที่นำหลักธรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ เปรียบเช่นผู้มีพลังแห่งความสำเร็จ สร้างความเชื่อใจ เชื่อถือ เชื่อมือ และเชื่อมั่น ให้แก่บุคคลในองค์กรนั้นได้ (ธีรพงษ์ บุญรักษา และนพพันธ์ วอกลาง, 2559)

จากศึกษาพบว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในการปฏิบัติงานที่เป็นในทางสร้างสรรค์เชิงบวก ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักธรรม ส่งผลให้งานนั้นๆสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบุคลากรและสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรที่ได้ตั้งไว้ ผู้เขียนจึงขอสรุปแนวทางการใช้อิทธิบาท 4 ออกเป็น 2 แนวทางเพื่อนำเสนอได้แก่ แนวทางประยุกต์ใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหาร ดังนี้

แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 : สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกคน ต่างก็มีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ในความเป็น

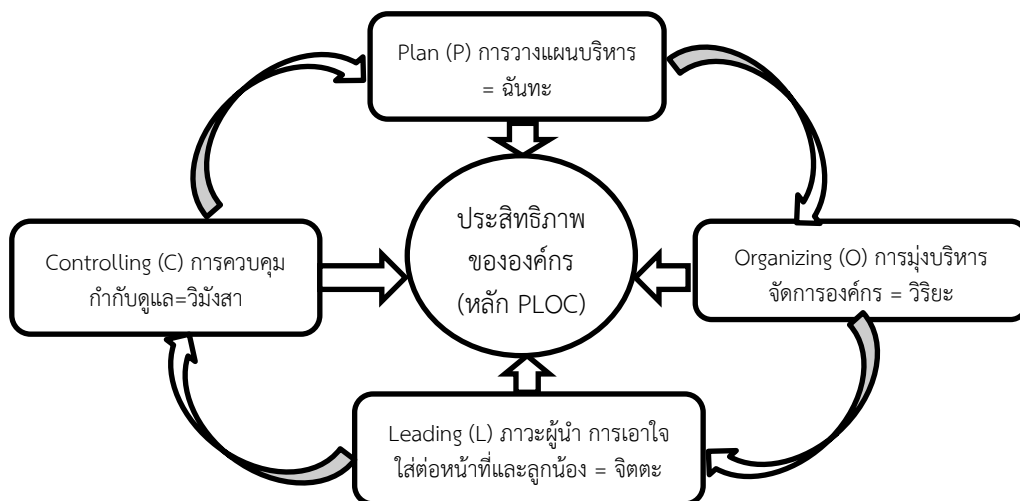
จริงแล้วไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ทุกคน ซึ่งผลมา บังคับส่วนบุคคล ความรู้ความสามารถ อารมณ์ ทักษะคติ รายได้ การสามารถปรับตัวทำงาน ร่วมกับผู้อื่น การรับรู้รับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา การรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนมีความ มุ่งมั่นต่อองค์กร อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท ทุกลักษณะ ถ้ามีการศึกษาและเข้าใจถึง หลักธรรมอิทธิบาท 4 อย่างถ่องแท้ทุกข้อ และเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานย่อมสำเร็จได้ ไม่ไกลเกินความสามารถของบุคคลนั้น โดยสรุปความสอดคล้องหลักอิทธิบาท 4 กับความสำเร็จ ได้ดังรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ความสอดคล้องของหลักอิทธิบาท 4 เพื่อความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 : สำหรับผู้บริหารไตรสิกขากับการพัฒนาทรัพยากร

ในองค์กร กลุ่มผู้บริหารถือว่าเป็นกลุ่มที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งจะนำนโยบายที่ได้รับ ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในกลุ่มผู้บริหารนี้ ควรนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารหรือผู้นำ ต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในการบริหารงานนั้นต้องใช้ ความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างสูง ที่จะต้องบริหารงานอย่างระมัดระวัง กำกับดูแล และใช้ ความรอบคอบอย่างมาก เมื่อผู้บริหารสามารถบริหารงานอย่างประสบความสำเร็จแล้ว ย่อม ส่งผลไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น ๆ ด้วย ในกลุ่มผู้บริหารสามารถนำหลัก PLOC มา ประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ได้ดังรูปภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสอดคล้องหลักอิทธิบาท 4 กับ วงจรคุณภาพตามหลัก PLOC

สรุป

พฤติกรรมความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรนับเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลและมีอิทธิพลต่อการวางแผนพัฒนา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ยอมรับและเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง เป็นแรงขับที่มาจากภายในตัวบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ว่าจะเป็นไปในทางลบหรือทางบวก ดังนั้น การนำหลักธรรมทางศาสนาพุทธมาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีทางตะวันตก จึงเป็นเรื่องที่ไม่ล้าสมัยหรือขัดแย้งกัน ยังคงความสอดคล้องและกลมกลืนกันได้อย่างลงตัว ผู้ที่นำหลักธรรมมาใช้ยังส่งผลต่อตนเอง ในทางเชิงสร้างสรรค์ในด้านสภาวะจิตที่ดีขึ้นในทางบวก สามารถกำหนดและสร้างความสำเร็จได้ด้วยตัวเอง มีการเรียนรู้ เพิ่มทักษะ พัฒนาศักยภาพตนเอง สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้เกิดความสุขที่เหมาะสมในสภาพและปัจเจกส่วนบุคคลได้ นอกจากนี้หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถท่องจำได้ง่าย เข้าใจและเรียนรู้ง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน หากทุกภาคส่วน ทุกองค์กร หรือแม้แต่สถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นมา นำหลักธรรมนี้ไปปลูกฝังให้เด็กและเยาวชน ได้เรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็ก เชื่อว่าเมื่อเขาเติบโตขึ้นมาสู่วัยทำงานหรือก้าวไปสู่สังคมที่ใหญ่ขึ้น คนเหล่านี้ก็จะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ไม่ยาก จนเมื่อถึงช่วงเป็นผู้บริหารองค์กร ก็จะมีพลังแห่งความสำเร็จ มีภาวะผู้นำที่ดี มีจิตใจที่ดี มีความสามารถ มีศักยภาพที่จะบริหารงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชนก อริรัตน์. (2563). แนวการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(1), 225-234.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา และนวนพันธ์ วอกลาง. (2559). แนวทางการบริหารองค์การด้วยหลักธรรม. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 11(พิเศษ), 4-20
- ปิ่นมณี ขวัญเมือง. (2557). หลักอิทธิบาท 4 : เส้นทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 13(3), 1-7.
- แพรววิไล จันทร์บุญ และกล้าหาญ ณ น่าน. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 9-17.
- Louis, A. (2022). *Organization Change bottom line Layout*. Retrieved April 9, 2022, from <http://louisallenworldwide.com/services/management-and-leadership.php>
- Maslow, H. A. (1987). *Motivation and Personality*. (3rd ed). New York: Longman Inc.