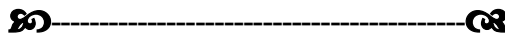


อิทธิบาทธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน*

ITTHIPADADHAMMA IN PROMOTING THE PERSONNEL PERFORMANCE OF
THE DEPARTMENT OF ENERGY BUSINESS



อรรถพล เสือคำณ

Atthaphon Suekhamron

บริษัท เวิร์ด ออฟเอนเนอร์จี จำกัด

World Of Energy Co., Ltd

E-mail: tiger.2499@hotmail.com

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้กรมธุรกิจพลังงานเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อการเรียนรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง และการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเป็นผู้ดูแล บุคลากรถือเป็นกลไกที่สำคัญขององค์กรที่จะนำให้องค์กรก้าวไปสู่ผลสำเร็จ การที่จะทำให้บุคลากร มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญในสาขาอาชีพของตนเอง อีกทั้งต้องเพิ่มการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทักษะและสามารถนำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรได้ และเพิ่มการพัฒนาในสายงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ดังนั้นจึงได้นำหลักอิทธิบาทธรรม คือธรรมที่นำมาซึ่งความสำเร็จ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป ประกอบไปด้วย ด้านฉันทะ คือความที่บุคลากรพึงพอใจในงาน ด้านวิริยะ คือบุคลากร ต้องพากเพียร หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม ด้านจิตตะ คือบุคลากรต้องเอาจิตผูกพัน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ ด้านวิมังสา คือบุคลากรต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ

คำสำคัญ: อิทธิบาทธรรม; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

Today world has changed a lot in term of both learning and information gathering. This made the Department of Energy Business recognized the importance of developing organizations and personnel. for up-to-date learning change and dealing with various situations that the organization is the caretaker. Personnel are the important mechanism of the organization that will lead the organization to success. In order for the personnel to have the potential and efficiency in their work, there must be training for learning. Become proficient in their own professional field also need to increase learning to create skills and be able to bring new knowledge to develop the organization and increase development in various fields in order for the substance to be able to rotate and rotate operational duties to enable learning during the operation and the nature of the job in different ways, Therefore, it has adopted the principle of Itthipada and virtue is the virtue that leads to success to be applied in order to promote the efficiency in the performance of personnel in the organization to be better, consisting of the voluntary aspect, which is the satisfaction of the personnel in the work, Chitta refers to personnel who have to focus their minds, set their minds, and know what they do. On the side of voluntary action, personnel must use their intelligence to contemplate, examine, find reasons and examine

Keywords: The Principle of Power and Virtue; Efficiency; Performance

บทนำ

ในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถรับรู้ เรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (ทรงธรรม อีระกุล, 2548) ไฟฟ้าถือเป็นระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ อัตราการเติบโตของการใช้ไฟฟ้ามีแนวโน้มจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต ทั้งนี้เพราะไฟฟ้าได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจากอดีตจนถึงปัจจุบันทำให้มีการเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (ทรัพย์นิรันดร์ สุวรรณศรี, 2561)

กรมธุรกิจพลังงานถือเป็นหนึ่งในกรมใหม่ที่มาจากการปฏิรูประบบราชการไทยที่ทำหน้าที่ดูแลกิจการพลังงานในด้านคุณภาพความปลอดภัย ความมั่นคง และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งปัจจุบันกรมธุรกิจพลังงานก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วและก้าวต่อไปในอนาคต ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กรมธุรกิจพลังงานก้าวไกลต่อไปได้อย่างมั่นคง คือบุคลากรและระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบและทำงานเป็นทีมระบบการเรียนรู้ซึ่งกันและสามารถก้าวไกลไปพร้อมกันด้วยความมั่นคงสอดคล้องกับภารกิจของกรมธุรกิจพลังงานและส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนสืบไป

มนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จแห่งกระบวนการพัฒนาองค์กร การพัฒนามนุษย์ จึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องมีการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ทรัพยากรบุคคลก็ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

ดังนั้น หลักอิทธิบาทธรรม จึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญเพราะเป็นพื้นฐานของความประสบความสำเร็จ ซึ่งหลายหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จได้ล้วนแล้วต้องมีพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่มาจากหลักธรรมบาตรธรรมทั้งสิ้น ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ พิงพอใจในงาน วิริยะ พากเพียร จิตตะ เอาจิตฝึกฝน วิมังสา พิจารณาใคร่ครวญ

ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม

นิยามและความหมาย

อิทธิบาท คือ ทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ตามความประสงค์ มี 4 ประการ คือ

1) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

2) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำขยัน หมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดเลยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบตรวาทเหตุผลและ

ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2556)

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้อธิบายถึงอิทธิบาทธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมภาติที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิริยสมภาติปธานสังขาร หมายถึง สมภาติที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญ อิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมภาติปธานสังขาร หมายถึง สมภาติที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมภาติปธานสังขาร หมายถึง สมภาติที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ (ม.ม., (ไทย) 13/247/292)

- 1) ฉันทสมภาติ หมายถึง สมภาติที่เกิดจากฉันทะ
- 2) วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ
- 3) จิตตะ หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความ ทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ทอดย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ
- 4) วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิสมภาติหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่แห่งจิตความไม่ส่ายไป แห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์ เดียว)

ความสำคัญของปัญหาและการปฏิบัติงานของกรมธุรกิจพลังงาน

กรมธุรกิจพลังงานคุคลี่กับวงการด้านความพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุฉุกเฉินด้านพลังงาน การวางแผน การบังคับใช้กฎหมาย และโครงการด้านสังคม ตลอดจนการประสานความร่วมมือกันด้วยงานที่เกี่ยวข้อง ภัยในกรณีที่เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ แผ่นดินไหว เหตุจลาจลสันตมิ และการก่อการร้าย การจะช่วยให้บุคลากรและหน่วยงานของกรมธุรกิจพลังงานสามารถเตรียมพร้อมรับมือ และฟื้นฟูได้ดีขึ้นในกรณีที่เกิดภัยพิบัติในที่พักอาศัย กรมธุรกิจพลังงานจำเป็นต้องให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้บุคลากรของกรมพลังงาน สามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ยังแนะนำให้บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในทุกๆ สถานการณ์ และเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ดังนั้น สภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินมีหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้กรมธุรกิจพลังงานสามารถบริหารจัดการการดำเนินงานขององค์กรให้มีความต่อเนื่อง การจัดหาและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งการเตรียมทรัพยากรที่สำคัญจะพิจารณาผลกระทบใน 5 ด้าน ดังนี้

1) ผลกระทบด้านอาคารหรือสถานที่ปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้สถานที่ปฏิบัติงานหลักได้รับความเสียหายหรือไม่สามารถใช้สถานที่ปฏิบัติงานหลักได้และส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้

2) ผลกระทบด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญหรือการจัดหาจัดวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่สามารถใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ หรือไม่สามารถจัดหา/จัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญได้

3) ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลสำคัญ หมายถึง ระบบเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศ หรือข้อมูลที่สำคัญไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จนปกติ

4) ผลกระทบด้านบุคลากรหลัก หมายถึง บุคลากรหลักไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้

5) ผลกระทบด้านคู่ค้าหรือผู้ให้บริการที่สำคัญ หมายถึง คู่ค้า ผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่สามารถติดต่อหรือให้บริการได้ (กรมธุรกิจพลังงาน, 2556)

จากการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกตามโครงสร้างองค์กรโดยแบ่งออกเป็นสำนักต่างๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยและการประกอบธุรกิจทางด้านพลังงานทุกประเภทนั้น ทำให้บุคลากรที่สังกัดภายในสำนักต่างๆ นั้น จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันภายในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ทางด้านพลังงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นทุกวัน ดังนั้นการสื่อสารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในระดับต่างๆ ภายในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการให้บริการกับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถนำไปสู่การเกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีตามมา (ทิพยาภา น้อยสกุล, 2553)

กล่าวโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากร จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์กรนั้น บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญหลัก เพราะในตัวบุคลากรสิ่งที่องค์กรคาดหวังก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองพันธกิจขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานนั้นมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป (ตุลา มหาสุรานนท์, 2545)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

การพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและจะทำให้เทศบาลสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานและโครงการต่างๆ เป็นต้น การพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย

1) การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นและการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานและการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2) การศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้ได้เข้ารับการศึกษเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และการเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรได้

3) การพัฒนา หมายถึง การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ มีการจัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่องและมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและมีการจัดโครงการด้านการจัดการความรู้และพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความรู้ (สุรัชย์ พรหมพันธ์, 2554)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงกับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและขยันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามเป้าหมายมีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามมาตรฐานและมีการรังสรรค์ การพัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติที่ยากและท้าทายและองค์กรหรือหน่วยงานมีการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ

2) การบริการที่ดี หมายถึง การให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ และนำข้อบกพร่องต่างๆ ไปพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้นและนำเสนอวิธีการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม แจ่มใสและสร้างสรรค์การให้บริการ เพื่อให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ ให้บริการอย่างทุ่มเท อย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ผู้รับบริการประทับใจ

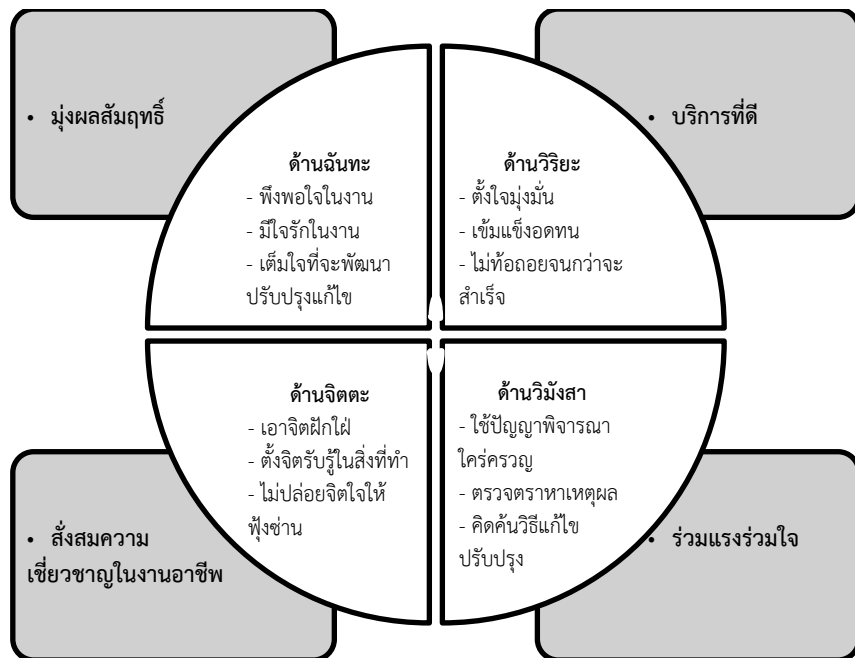
3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง เข้าใจโครงสร้างองค์กร นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานได้และสามารถระบุนกระบวนการปฏิบัติงานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนและองค์กรได้มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร จะสามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบและกระบวนการปฏิบัติงานได้

4) จริยธรรม หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่ลำเอียงด้วยอคติหรือผลประโยชน์กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียผลประโยชน์ มีความรอบรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถยืนหยัดในหลักการและความถูกต้อง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องชอบธรรม

5) การร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเต็มใจเรียนรู้ปรึกษาหารือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่มีการขอร้องและเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือความไม่ชอบส่วนตัว สามารถให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานในส่วนของตนหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอทำให้การปฏิบัติงานเป็นทีมในองค์กรประสบความสำเร็จ (กันตยา เพิ่มผล, (2552)

ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานต้องมีการกำหนดมาตรฐาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและขยันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามเป้าหมายมีความละเอียดรอบคอบ การให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจและนำข้อบกพร่องต่าง ๆ มีความรอบรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเต็มใจเรียนรู้ปรึกษาหารือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หลักอหิมาทธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

หลักอภิยาธรรมนับได้ว่าเป็นหลักคุณธรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และยังสามารถสร้างเป็นองค์ความรู้ในเชิงประจักษ์ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆ ได้หลากหลายสาขาอาชีพได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 หลักอภิยาธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

สรุป

การนำเอาหลักอภิยาธรรมมาปรับและประยุกต์ใช้ในการช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมธุรกิจพลังงาน การพัฒนาองค์กร และบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับงานที่ได้รับมอบหมายภายในองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพนั้น สามารถใช้การฝึกอบรม การเรียนรู้ การพัฒนาต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงกับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ ดังนั้นการนำเอา หลักอภิยาธรรม ซึ่งเป็นธรรมที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 4 ประการ มาประยุกต์ใช้ คือ 1) ด้านฉันทะ คือความที่บุคลากรพึงพอใจในงาน ต้องมีใจรักในงานและพอใจที่จะทำสิ่งนั้นด้วยใจ 2) ด้านวิริยะ คือบุคลากร ต้องพากเพียร หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3) ด้านจิตตะ คือ

บุคลากรต้องเอาจิตฝึกใจ ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน 4) ด้านวิมังสา คือบุคลากรต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมธุรกิจพลังงาน. (2556). แผนบริหารความต่อเนื่องของกรมธุรกิจพลังงาน. คณะกรรมการบริหารความต่อเนื่องและคณะกรรมการบริหารความต่อเนื่องกรมธุรกิจ กระทรวงพลังงาน. สืบค้น 1 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.doeb.go.th/data/plan-kpr/6.pdf>
- กันตยา เพิ่มผล. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- ตุลา มหาสุทธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.
- ทรงธรรม ชีระกุล. (2548). การสื่อสาร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารปารีชาติ, 18(1), 51-61.
- ทรัพย์นิรันดร์ สุวรรณสร และ Supnirun Suwannasorn. (2561). การศึกษาความต้องการใช้ไฟฟ้าในระดับครัวเรือน: กรณีศึกษา ประเทศไทย. สืบค้น 1 มิถุนายน 2565, จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:164677.
- ทิพยาภา น้อยสกุล. (2553). พฤติกรรมการสื่อสารในองค์กรของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน. (รายงานโครงการวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการสื่อสารองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธิ์ ปยุตโต). (2556). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). การพัฒนาองค์กรและบุคลากร: แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สุรัชย์ พรหมพันธ์. (2554). ข้าแหล่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ ปัญญาชน.