

การพัฒนาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมขององค์กร DEVELOPING ADMINISTRATIVE PRACTICES BASED ON THE PRINCIPLES OF IDDHIPADA

ฐากูร ภูชาญ

Thagoon Phuchan

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุรินทร์

Surin Provincial Office of Buddhism

E-mail: thagoon.lw53@gmail.com

Received April 30, 2026

Revised : August 29, 2026

Accepted : August 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาหลักการพัฒนาการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมขององค์กร 2) เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรโดยการประยุกต์หลักธรรมแห่งความสำเร็จที่พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ตั้งแต่ครั้งสมัยครั้งพุทธกาลซึ่งยังสามารถนำมาใช้ได้กับทุกยุคทุกสมัย คือ หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเอกสาร โดยศึกษาจากพระไตรปิฎก หนังสือ ตำราและบทความที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่าน โดยนำมารวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล จากผลการศึกษาพบว่า หลักอิทธิบาทธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ฉันทะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิริยะช่วยส่งเสริมความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน จิตตะช่วยให้เกิดความเอาใจใส่และความตั้งใจต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และวิมังสาช่วยให้เกิดการพิจารณา วิเคราะห์ และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เห็นได้ว่าหากนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการพัฒนาการบริหารองค์กรย่อมช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารองค์กร, อิทธิบาทธรรม

Abstract

This article aims to: (1) study the principles of administrative development based on the Iddhipada Dhamma in organizations, and (2) propose concepts for administrative development according to Buddhist principles as guidelines for organizational management. These are derived from the principles of success taught by the Buddha since the Buddhist era, which remain applicable in all periods. The Iddhipada Dhamma consists

of four elements: Chanda (aspiration or satisfaction), Viriya (effort or perseverance), Citta (concentration or attentiveness), and Vimamsa (investigation or analytical reflection).

This research is a documentary study, drawing upon the Tripitaka, books, academic texts, and related research works by various scholars. The data were collected, analyzed, and synthesized accordingly. The findings reveal that the Iddhipada Dhamma can be effectively applied to organizational management. Specifically, Chanda enhances job satisfaction and motivation; Viriya promotes diligence and determination; Citta fosters attentiveness and responsibility toward assigned duties; and Vimamsa encourages critical thinking, analysis, and continuous improvement of work processes. Therefore, applying the Iddhipada Dhamma in organizational administration can improve operational efficiency, lead to success, and support sustainable organizational development.

Keywords: Development, Organizational Management, Iddhipada Dhamma

บทนำ

ในยุคปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการแข่งขัน ส่งผลให้การบริหารองค์กรจำเป็นต้องมีแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การบริหารงานที่ดีไม่เพียงแต่ต้องอาศัยความรู้ด้านการจัดการสมัยใหม่เท่านั้น แต่ยังควรผสมผสานหลักคุณธรรมและจริยธรรมเข้ากับการบริหารงานด้วย

พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นศาสนาที่เป็นแหล่งคำสอนที่มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการสังคม โดยหลักพุทธธรรมหลายอย่างสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสม หนึ่งในหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานคือ หลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งปรากฏในพระไตรปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539 : 51)

หลักอิทธิบาทธรรม ถือเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความเพียรพยายาม มีความเอาใจใส่ และมีการพิจารณาไตร่ตรองในการทำงานอย่างรอบคอบ หากองค์กรนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน จะช่วยให้เกิดการพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ และสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น การศึกษาการพัฒนาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมขององค์กร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทางการบริหารที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

หลักอิทธิบาทธรรม

คำว่า “อิทธิบาท” สามารถแยกได้เป็น “อิทธิ” หมายถึง ความสำเร็จ และ “บาท” หมายถึง ฐานหรือหนทาง เมื่อนำมารวมกันจึงหมายถึง “ฐานหรือหนทางแห่งความสำเร็จ” ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (พุทธทาสภิกขุ, 2537 : 90) หลักอิทธิบาทธรรม 4 จึงเป็นหลักธรรมที่มุ่งอธิบายปัจจัยสำคัญที่ทำให้การกระทำหรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งสามารถดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559 : 198) อธิบายองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 โดยสรุปว่า ฉันทะ คือ ความพอใจในสิ่งที่ทำ วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่จดจ่อในสิ่งที่ทำ และ วิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบ และทบทวนการดำเนินงาน

เมื่อพิจารณาองค์ธรรมทั้ง 4 ประการในเชิงกระบวนการ จะเห็นได้ว่าอิทธิบาทธรรม 4 มีใช้องค์ธรรมที่แยกออกจากกันโดยเด็ดขาด แต่เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน กล่าวคือ บุคคลต้องเริ่มจากการเห็นคุณค่าและเกิดความพอใจในสิ่งที่จะทำให้เกิดแรงผลักดันให้ลงมือทำด้วยความเพียร เมื่อดำเนินงานแล้วต้องมีจิตใจจดจ่อและเอาใจใส่ต่อภารกิจ และท้ายที่สุดต้องใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อค้นพบไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ความรัก ความต้องการที่จะทำ และความเห็นคุณค่าของสิ่งที่กำลังกระทำ บุคคลที่มีฉันทะจะมีได้ทำงานเพียงเพราะเป็นหน้าที่หรือเพื่อหวังผลตอบแทนเท่านั้น แต่มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งนั้นให้ดีและประสบผลสำเร็จในบริบทขององค์กร ฉันทะจึงสามารถเชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรเข้าใจว่างานของตนมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ ย่อมมีแนวโน้มที่จะเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ฉันทะจึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ เพราะหากบุคคลไม่เห็นคุณค่าของงานหรือไม่มีความต้องการที่จะทำ ย่อมเป็นเรื่องยากที่จะสร้างความเพียรและความเอาใจใส่ต่อภารกิจนั้นได้อย่างต่อเนื่อง

วิริยะ หมายถึง ความเพียร ความพยายาม ความอดทน และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เมื่อบุคคลเกิดความพอใจและเห็นคุณค่าของงานแล้ว จำเป็นต้องเปลี่ยนความต้องการดังกล่าวไปสู่การลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ในทางการบริหารวิริยะสะท้อนถึงความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความสามารถในการเผชิญกับปัญหา บุคลากรที่มีวิริยะจะไม่หยุดการดำเนินงานเมื่อประสบอุปสรรค แต่จะพยายามค้นหาแนวทางเพื่อให้ภารกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ วิริยะจึงเป็นองค์ธรรมที่ช่วยป้องกันความเกียจคร้าน ความเบื่อหน่าย และการละทิ้งหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย

จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ตั้งจิตจดจ่อ และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่กำลังทำ บุคคลที่มีจิตตะจะไม่ทำงานแบบขาดความสนใจหรือปล่อยให้ภารกิจดำเนินไปโดยปราศจากการติดตาม แต่จะให้ความสำคัญกับรายละเอียดและคุณภาพของงานในองค์กร จิตตะมีความสัมพันธ์กับการติดตามงาน การกำกับดูแล ความรับผิดชอบ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีจิตตะจะเอาใจใส่ทั้ง

เป้าหมายขององค์กรและบุคลากร ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการกิจของตนและติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

วิมังสา หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรอง การตรวจสอบ การวิเคราะห์เหตุและผล การทดลอง การประเมินผล ตลอดจนการค้นหานวทางแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545 : 24-26) วิมังสาจึงมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การอย่างมาก เพราะการทำงานให้สำเร็จมิได้หมายความว่าการทำงานให้เสร็จตามแผน แต่ต้องสามารถประเมินได้ว่าผลที่เกิดขึ้นมีคุณภาพหรือไม่ มีปัญหาใดเกิดขึ้น และควรปรับปรุงอย่างไร ดังนั้น วิมังสาจึงเป็นองค์ธรรมที่ทำให้กระบวนการทำงานเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และสามารถพัฒนาต่อไปได้ หากพบข้อผิดพลาดก็ไม่ควรมองว่าเป็นเพียงความล้มเหลว แต่ควรนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการทำงานในรอบต่อไป

อิทธิบาทธรรม 4 จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานเป็นอย่างมากเพราะถ้าขาดหลักอิทธิบาทธรรม 4 แล้ว ย่อมทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ เพราะอิทธิบาทธรรม 4 จะทำให้บุคคลที่นำไปปฏิบัติ เกิดความพอใจในหน้าที่การงานของตน มีความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ในหน้าที่ของตน และกลับมาทบทวนไตร่ตรองหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น แล้วจึงนำข้อผิดพลาดนั้นไปแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นไป

ประโยชน์ของอิทธิบาท 4 จะเห็นได้ว่า หลักธรรมทั้ง 4 ประการดังกล่าวมีลักษณะเกี่ยวเนื่องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เมื่อได้นำมาประกอบพร้อมกันแล้ว ย่อมก่อให้เกิดกระบวนการดำเนินงานที่สมบูรณ์ กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิด “ฉันทะ” คือความพึงพอใจและความรักในสิ่งที่กระทำ ย่อมเป็นแรงผลักดันให้เกิดความเพียรพยายาม หรือ “วิริยะ” และเมื่อมีความเพียรแล้ว ก็ย่อมนำไปสู่ความเอาใจใส่และความตั้งมั่น หรือ “จิตตะ” อันเป็นการเปิดโอกาสให้สามารถใช้ปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรอง หรือ “วิมังสา” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การแยกพิจารณาเป็นแต่ละข้อ ก็เพื่อให้เห็นถึงภาวะที่เด่นเป็นสำคัญ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวนำหรือเป็นปัจจัยหลักในการเกื้อหนุนองค์ธรรมอื่น ๆ ในแต่ละกรณี ตัวอย่างเช่น ในการพึงธรรมร่วมกัน บุคคลหนึ่งอาจมีความชื่นชอบและสนใจศึกษาธรรมด้วยความรักและความพึงพอใจ ต้องการแสวงหาความรู้ความเข้าใจให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น จึงตั้งใจฟังด้วยจิตที่แน่วแน่ ในกรณีนี้ “ฉันทะ” ย่อมเป็นองค์ธรรมที่เด่น ทำหน้าที่ชักนำสมาธิและกุศลธรรมประการอื่น อีกบุคคลหนึ่งอาจมีลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสู้อย่างมุ่งมั่นที่จะทำความเข้าใจให้ได้อย่างถ่องแท้ ในกรณีนี้ “วิริยะ” ย่อมเป็นองค์ธรรมที่เด่น ขณะที่อีกบุคคลหนึ่งมีลักษณะเอาใจใส่และมีความรับผิดชอบสูง ไม่ว่าสิ่งใดที่ตนเกี่ยวข้องก็จะตั้งใจจดจ่อและติดตามอย่างต่อเนื่อง จึงพึงธรรมด้วยความตั้งใจ โดยมีจิตจดจ่ออยู่กับเนื้อหาอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีนี้ “จิตตะ” ย่อมเป็นองค์ธรรมที่เป็นใหญ่ ส่วนอีกบุคคลหนึ่งมีแนวโน้มในการตรวจสอบและแสวงหาความจริง โดยพิจารณาว่าสิ่งที่ได้ฟังนั้นถูกต้องหรือไม่ มีเหตุผลเพียงใด จึงฟังไปพร้อมกับการใคร่ครวญ วิเคราะห์ และสอบสวนอย่างมีเหตุผล ทำให้จิตตั้งมั่นอยู่กับเนื้อหาธรรมที่ฟัง ใน

กรณีนี้ “วิมังสา” ย่อมเป็นองค์ธรรมที่เด่น ด้วยเหตุนี้ นักปราชญ์บางท่านจึงเรียกอิทธิบาท 4 ว่าเป็น “อิทธิบัติ” หรือ “อิทธิปไตย 4” โดยถือเอาองค์ธรรมที่มีภาวะเด่นเป็นหัวหน้าในแต่ละกรณีเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ลักษณะของคุณธรรมตามหลักอิทธิบาท 4 ในแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน อาจมีองค์ธรรมบางประการเด่นชัดมากกว่าข้ออื่น หรือในบางกรณีอาจมีความโดดเด่นมากกว่าหนึ่งประการร่วมกันก็ได้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538 : 845 - 846).

ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนในการนำหลักอิทธิบาทธรรม 4 มาใช้ที่เป็ประจักษ์ คือ การบำเพ็ญเพียรของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าก่อนตรัสรู้ ซึ่งสามารถนำมาอธิบายเชื่อมโยงกับหลักอิทธิบาทธรรม 4 ได้ในเชิงกระบวนการ กล่าวคือ พระองค์ทรงมี ฉันทะ คือความมุ่งหมายอย่างแน่วแน่ที่จะค้นหาหนทางพ้นจากความทุกข์ ทรงมี วิริยะ คือความเพียรพยายามในการแสวงหาความจริงและทดลองแนวทางต่าง ๆ แม้ต้องเผชิญกับความยากลำบาก ทรงมี จิตตะ คือความตั้งมั่นและจดจ่ออยู่กับเป้าหมายในการแสวงหาความจริง และทรงมี วิมังสา คือการพิจารณาไตร่ตรองและตรวจสอบแนวทางที่ทรงปฏิบัติ จนกระทั่งทรงค้นพบทางสายกลางและตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตัวอย่างดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จมิได้เกิดจากความปรารถนาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องประกอบด้วยความเพียร ความตั้งใจ และการใช้ปัญญาตรวจสอบวิธีการดำเนินงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ที่มุ่งให้บุคคลพัฒนาการกระทำของตนอย่างเป็นกระบวนการจนบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ใน มหาปริณิพพานสูตร ยังปรากฏเนื้อหาที่กล่าวถึงอิทธิบาทธรรม 4 โดยพระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่อานนท์เกี่ยวกับการเจริญอิทธิบาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของอิทธิบาทในฐานะธรรมที่ควรเจริญและทำให้มาก ดังนั้น อิทธิบาทจึงมิได้มีความหมายเฉพาะในเรื่องความสำเร็จทางการงานเท่านั้น แต่ยังมีความหมายในบริบทของการฝึกฝนและพัฒนาตนเองในทางธรรมด้วย

อิทธิบาท 4 จึงนับเป็นแนวทางแห่งความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้อย่างลุ่มลึกและเป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา แม้หลักการดังกล่าวจะสามารถจดจำได้โดยทั่วไป แต่การนำไปปฏิบัติให้ครบถ้วนตามกระบวนการทั้ง 4 ประการนั้นจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากองค์ธรรมทั้ง 4 มีลักษณะเชื่อมโยงและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มิอาจแยกขาดจากกันได้ ในภาพรวม อิทธิบาท 4 เป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ ซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงวางไว้เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ ทั้งในมิติทางโลกและทางธรรม อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันมิให้บุคคลดำเนินไปสู่ความเสื่อม หากผู้ปฏิบัติสามารถน้อมนำหลักธรรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิต ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

การพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมและเป็นระบบเชื่อมโยงจากสิ่งเดิมสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง ในระบบการพัฒนาและทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพต่อการพัฒนาที่สมบูรณ์กว่า (สนธยา พลศรี, 2550 : 22). ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า “พัฒนา” คือ “ทำให้เจริญ” การพัฒนาจึงหมายถึง การทำให้เจริญ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556 : 33)

ทางพุทธศาสนาการพัฒนามาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2556 : 330) สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประการ ได้แก่ การพัฒนาคน ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “ภาวนา” และการพัฒนาสิ่งอื่นที่มีใช่มนุษย์ อันได้แก่ การสร้างหรือปรับปรุงวัตถุและสิ่งแวดล้อม เช่น ถนน บ่อน้ำ หรืออ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะของการเพิ่มพูนหรือทำให้เจริญเติบโตในเชิงวัตถุ แนวคิดเรื่อง “การพัฒนา” หรือ “ความเจริญ” มิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นหรือขยายตัวเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากยังครอบคลุมถึงการลด ละ หรือขจัดสิ่งที่ไม่เหมาะสมออกไปด้วย เช่น การตัดผมหรือกำจัดสิ่งที่รุงรัง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาอาจหมายถึงการปรับปรุงให้เกิดความเหมาะสมและสมดุล ไม่ใช่เพียงการเพิ่มปริมาณเท่านั้น ดังนั้น การพัฒนาในมิติทางพระพุทธศาสนา จึงหมายถึงกระบวนการที่ก่อให้เกิดความเจริญอย่างแท้จริง กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา และไม่ทำให้สภาพเดิมเสื่อมถอยลง หากการเปลี่ยนแปลงใดนำไปสู่ปัญหาหรือความเสื่อมย่อไม่อาจถือได้ว่าเป็นการพัฒนาในความหมายที่แท้จริง

การพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสุข ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม แนวคิดดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องกับความหมายของการพัฒนาในเชิงการวางแผน ซึ่งมุ่งเน้นที่มนุษย์เป็นศูนย์กลางเช่นเดียวกัน หากแต่มีความแตกต่างกันในด้านจุดเน้น กล่าวคือ การวางแผนให้ความสำคัญกับกระบวนการและวิธีการดำเนินงาน ขณะที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์เป็นสำคัญ

การพัฒนางค์กรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าเป็นการวัดประเมินค่าตัวเองที่อยู่บนรากฐานของค่านิยมโดยมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคนิค การพัฒนางค์กรเข้ามาใช้อย่างมีแผน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งระบบให้ดีขึ้น เป็นกระบวนการที่วางแผนและจัดการอย่างมีระบบระเบียบ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรม และระบบการปฏิบัติในองค์กรด้วยความมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรในการฝึกอบรม กับการพัฒนาอาชีพ การแก้ปัญหาและบรรลุมิตรภาพขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ความจำเป็น ของการพัฒนางค์กรสมควรได้รับการพัฒนา

เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นของการพัฒนาองค์กรมีดังต่อไปนี้ (จุมพล หนีมพานิช, 2555 :. 151)

1) การเปลี่ยนแปลงตามวงจรชีวิตขององค์กรมี 5 ช่วง คือ 1) ช่วงเกิด 2) ช่วงเติบโต 3) ช่วงเข้มแข็ง 4) ช่วงการเปลี่ยนแปลง 5) ช่วงตกต่ำ

2) อิทธิพลของปัจจัยสิ่งแวดล้อมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรจึงตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทำให้องค์กรได้รับผลกระทบไปด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจการเมืองสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

3) การด้อยประสิทธิภาพขององค์กร การขาดประสิทธิภาพในการทำงานทั้งระดับบุคคลและหน่วยงานจะเป็นที่สังเกตพบโดยทั่วไปการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าเกิดการสูญเปล่าการใช้เวลาใช้คนและใช้งบประมาณที่มากเกินไปจนความจำเป็นมีผลกระทบต้นทุน และการลงทุนที่สูงทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับมีมูลค่าน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนกับการลงทุน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจะพบข้อบกพร่องทั้งโครงสร้างองค์กร

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเจริญก้าวหน้าขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้แล้ว ซึ่งการพัฒนานั้นมิได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นด้านปริมาณที่สามารถจับต้องได้ วัดได้เท่านั้น แต่หมายถึงการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพด้วย นั่นคือประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนา และประชาชนมีความพึงพอใจตลอดจนมีความสุขด้วย ซึ่งในกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นต้องมีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทางด้านการเมือง และ ทางด้านสังคม มีความเป็นธรรม คือ ทุกคนได้รับส่วนแบ่งของการพัฒนาและต้องคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีสภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งแวดล้อมเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้น

การบริหารงานขององค์กร

การบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้นเป็นคุณลักษณะร่วมสำหรับตำแหน่งประเภทอำนาจการและประเภทบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในภาคราชการพลเรือนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ การบริหารจำเป็นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจ (Knowledge) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making) ตลอดจนความสามารถในการนำวิธีการและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพควรมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรและบุคลากรได้อย่างชัดเจน มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เพื่อพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แนวคิดการบริหารงาน เป็นการนำไปใช้ทั้งในหน่วยงาน และบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐ และการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารการบริการ แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ประการ คือ (วิรัช วิรัชนิการธรรม, 2559)

1. แนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ
2. กระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด หรือการวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล
3. มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงรวมทั้งทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ทฤษฎีการบริหารงานของ Henry Fayol เป็นกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งมีรายละเอียดกล่าวไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ (เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol, 2545 : 239)

- 1) ด้านการวางแผน (P=Planning) หมายถึง หน้าที่สำคัญของนักบริหารที่จะต้องทำสำหรับกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ความสำเร็จของการวางแผนขึ้นอยู่กับ การวิเคราะห์ข้อมูลในอดีต การตัดสินใจในปัจจุบันและการประเมินสภาพแวดล้อมของอนาคต
- 2) ด้านการจัดองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของส่วนรวม เพื่อให้การใช้อำนาจบริหารงานและเป็นศูนย์อำนาจการ ให้งานดำเนินลุล่วงเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคลากร (S=Staffing) หมายถึง กระบวนการจัดหาคนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน ด้วยมุมมองขององค์การและข้อกำหนดของการสรรหาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาตัดสินใจที่จะเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติของลูกจ้างที่ดีเข้ามาทำงานให้กับองค์การ
- 4) ด้านการอำนวยการ (D=Direction) หมายถึง การเลือกทางออกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นหลักสำคัญของการวางแผน นักบริหารเห็นว่าเป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำ เพราะจะต้องหาทางเลือกอยู่ตลอดเวลาว่าจะทำอะไร ใครเป็นคนทำ ทำที่ไหน เมื่อไร และบางครั้งก็ต้องคิดว่าทำอย่างไร
- 5) ด้านการควบคุม (C=Controlling) หมายถึงวิธีการใช้สำหรับการควบคุม เพื่อที่จะเน้นให้ความสำคัญกับการใช้กลไกด้านการตลาด เช่น ราคาและส่วนแบ่งการตลาด เพื่อให้ควบคุมกิจกรรมในการดำเนินงานของหน่วยเศรษฐกิจและสามารถใช้สร้างเป็นมาตรฐานในการควบคุมระบบได้ ผู้บริหารที่ดำเนินการกับหน่วยเศรษฐกิจเหล่านี้จะถูกประเมินได้จากพื้นฐานด้านกำไร และขาดทุน (วิเชียร วิทยอดม, 2550 : 33).

แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) อธิบายว่า ทฤษฎีการบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี 5 ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดจากทฤษฎีการบริหารองค์การของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่ได้เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารในรูปแบบ “POSDCORB” ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดทำงบประมาณ (Budgeting) (ทับทิม วงศ์ประยูร และคณะ, 2542 : 17) อันเป็นกรอบหน้าที่หลักของนักบริหาร โดยองค์ประกอบของ POSDC ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

- 1) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร
- 2) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ
- 3) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนา บุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
- 4) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ
- 5) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของ การปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร การบริหาร เป็นกระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่ม บุคคล ที่จะร่วมมือกัน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการ (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร.ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 3-5).

ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการเป็นทฤษฎีที่ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลาย มีทั้งข้อเสีย และขยันการที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องมีการจัดการหรือหน่วยงานแบบระบบราชการ จะต้องมีการจัดองค์การมีการลดหลั่นในสายบังคับบัญชามีกฎเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงานมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (max weber) จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการ หรือการบริหารแบบราชการขึ้น ประกอบด้วย หลัก 6 ประการ ดังต่อไปนี้ (สนั่น มีสัจธรรม, 2537 : 9)

1. หลักกฎหมายและเหตุผล
2. หลักสายการบังคับบัญชา
3. หลักระบบคุณธรรม
4. หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน
5. หลักการฝึกอบรมและพัฒนา
6. หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารองค์การ

อิทธิบาทธรรม 4 ถือเป็นแนวคิดสำคัญในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และความสำเร็จขององค์กร

ประการแรก การบริหารงานตามหลักฉันทะ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน และตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคลากรมีฉันทะในการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559 : 843)

ประการที่สอง การบริหารงานตามหลักวิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายาม ความขยันหมั่นเพียร และความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งพยายามแสวงหาแนวทางแก้ไขอย่างต่อเนื่องความเพียรดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่สาม การบริหารงานตามหลักจิตตะ หมายถึง การตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ผู้บริหารควรจัดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสมาธิในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ การมีจิตตะในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ มีความละเอียดถี่ถ้วน และลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประการสุดท้าย การบริหารงานตามหลักวิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาในการพิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดกระบวนการประเมินผลการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนการพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำหลักวิมังสา มาประยุกต์ใช้จะช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา และนำข้อมูล

ที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการทำงานในอนาคต (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, เล่ม 14, ข้อ 251)

ในบริบทของการทำงานปัจจุบัน บุคลากรที่ต้องพัฒนางานหรือสร้างนวัตกรรมสามารถนำ อธิปไตยธรรม 4 มาใช้เป็นแนวทางได้ เช่น บุคลากรกลุ่มหนึ่งพบปัญหาการให้บริการประชาชนที่ใช้ เวลานาน จึงเริ่มจากการมีฉันทะ คือเห็นคุณค่าของการแก้ไขปัญหาและต้องการให้ประชาชนได้รับบริการที่ ดีขึ้น จากนั้นใช้วิริยะในการทดลองปรับกระบวนการทำงาน แม้ในระยะแรกอาจประสบปัญหาและ ข้อผิดพลาด เมื่อเริ่มดำเนินการ บุคลากรต้องมีจิตตะ โดยติดตามผลอย่างใกล้ชิด รับฟังความคิดเห็นของ ผู้รับบริการ และสังเกตปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นใช้วิมังสาในการวิเคราะห์ข้อมูลว่าขั้นตอนใดเป็นสาเหตุของ ความล่าช้า และควรปรับปรุงอย่างไร เมื่อนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงกระบวนการจนสามารถลดขั้นตอน และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการได้ กระบวนการดังกล่าวย่อมสะท้อนการประยุกต์ใช้อธิปไตยธรรม 4 อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้รับ

ทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นกระบวนการพัฒนาการบริหารงานตามหลัก อธิปไตยธรรมขององค์การ ด้วยหลักการ C - V - C - V Model ดังแผนภาพที่ 1

C - V - C - V Model



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

C – Chanda : Right Motivation การสร้างแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน และตระหนักถึงคุณค่าของงานที่ได้รับผิดชอบ เมื่อบุคลากรมีฉันทะในการทำงานย่อมมีความกระตือรือร้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศที่ดีในองค์กร

V – Viriya : Effort ความเพียรพยายาม ความขยันหมั่นเพียร และความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ความเพียรจะช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

C – Citta : Focus การตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ควรจัดระบบการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสมาธิในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ การมีจิตตะในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ มีความละเอียดถี่ถ้วน และลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

V – Vimamsa : Analysis การใช้ปัญญาในการพิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้เกิดกระบวนการประเมินผลการทำงานการวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาและนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาในอนาคต

สรุป

การศึกษาหลักการพัฒนาการบริหารองค์การตามหลักอิทธิบาทธรรมพบว่า อิทธิบาทธรรม 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์การได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งส่งเสริมให้บุคคลและองค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการมีความรัก ความพึงพอใจ และเห็นคุณค่าของงาน (ฉันทะ) ซึ่งเป็นแรงจูงใจพื้นฐานให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงาน ต่อเนื่องด้วยความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค (วิริยะ) มีความเอาใจใส่ ตั้งใจ และจดจ่อกับภารกิจที่ได้รับผิดชอบ (จิตตะ) และใช้ปัญญาในการพิจารณาวิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา)

เมื่อพิจารณาในมิติของการพัฒนาองค์การ อิทธิบาทธรรม 4 สามารถนำมาใช้เป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดย ฉันทะ ช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ วิริยะ ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

จิตตะ ช่วยให้บุคลากรมีความตั้งใจ เอาใจใส่ และติดตามงานอย่างต่อเนื่อง และ วิมังสา ช่วยให้องค์การสามารถนำข้อมูลและผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาจุดบกพร่องและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น อิทธิบาทธรรม 4 จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องและเชื่อมโยงกันตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจ การลงมือปฏิบัติ การเอาใจใส่ และการประเมินปรับปรุง เมื่อเชื่อมโยงกับหลักการบริหารองค์การ อิทธิบาทธรรม 4 สามารถสนับสนุนกระบวนการบริหารตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม โดยเฉพาะการสร้างบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความเพียร มีความรับผิดชอบ และสามารถใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา การบริหารจึงมิได้มุ่งเน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล หนิมพานิช. (2555). การบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทับทิม วงศ์ประยูร และคณะ. (2542). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสยามการพิมพ์.
- ปิ่น มุทุกันต์. (2539). ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: มงคลสาร.
- พระธรรมโกศาจารย์ ปัญญานันทภิกขุ.(2538). พจนานุกรมธรรมปัญญานันทะ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6. ฉบับปรับปรุงและขยายความ กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- _____. (2559). พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2545). ธรรมานุชิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- _____. (2556). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร: ผลิตัมม์.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). “อิทธิบาทกถา” พุทธจักร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). ฆราวาสธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย (เล่มที่ 19: สังยุตตนิกาย มหาวรรค. อธิบาตสังยุตต์). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่มที่ 14). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- วิเชียร วิทย์อุดม.(2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการการบริหาร การพัฒนาและการบริหารจัดการ. จาก <http://www.wiruch.com>.
- สนธยา พลศรี. (2550). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โอเดียน สโตร์.
- สนั่น มีสัจธรรม. (2537). ปัญหาการบริหารงานของหน่วยศึกษานิเทศก์. สำนักงานประถมศึกษาอำเภอใน เขตการศึกษา 11. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
- เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol). (2545). อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่นสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพเพช.