การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

MOTIVATION BUILDING IN WORKING ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, พระครูสุธีสุตสุนทร

Weerapong Kiatpraiyot**,** Phrakhrusuteesutasuntorn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: weerapong.kiat@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องดิ้นรนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มนุษย์จึงต้องมีการทำกิจกรรมหรือการเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงจูงใจจึงเป็นพลังที่โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดผล 2 ด้าน คือ 1) องค์กรประสบความสำเร็จ ส่วนผู้ปฏิบัติงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และความมั่นคงในอาชีพ

บทความนี้จึงนำเสนอการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักพระพุทธศาสนา คือ การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมมในการสร้างคนดี มาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) รู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) รู้จุดมุ่งหมาย คือ การเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) รู้จักตน การปฏิบัติงานต้องรู้จักตนเอง 4) รู้จักความพอดี คือ มีการวิเคราะห์ศักยภาพ และมอบหมายงานให้พอดี 5) รู้จักเวลา คือ มีการวางแผนที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรม 6) รู้จักองค์กร คือ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร และ 7) รู้จักบุคลากร คือ มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรด้วยระบบคุณธรรมและมีความก้าวหน้าในหน้าที่ เมื่อดำเนินได้ตามนี้ย่อมเป็นการสร้างพลังจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

Abstract

With human nature struggling to survive during economic, social and political changes. Therefore, they must do activities or enter the labor market. Motivation is the power to incline people to be enthusiastic about their work resulting in 2 aspects as follows: 1) the success of the organization, and 2) workers progress in their duties, and career stability. This article is presenting the motivation for working according to the principles of Buddhism that is the use of the Seven Sappurisadhammas principle to create good people, to motivate the working performance, which are; 1) causes known is knowing the principles of operation, 2) purposes known is to learn or develop working skill, 3) self-known, is knowing self in performing work, 4) moderation known is having analysis potential and suitable of tasks assignment, 5) time known is having a clear plan for activities, 6) organization known is having clear goals of the organization and 7) personnel known is having recruited personnel into the organization with merit and advancement in their duties. In doing as already mentioned above, would create motivation for the work of the personnel.

Keywords: Motivation; Working Performance; Buddhist Principles.

บทนำ

สภาพสังคมโลกที่มีการทำงานเพื่อเป็นการดำเนินเลี้ยงชีพของตนเองและคนที่อยู่การดูแลให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทและพยายามเข้าสู่ตำแหน่งงานที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการเข้าสู่การทำงาน จึงกล่าวได้ว่าองค์กรจะต้องมีกระบวนการทำให้บุคลากรเข้าถึงความมั่นคงที่กล่าวมาข้างต้น เรียกว่ากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการดังกล่าวจะเริ่มตั้งแต่การสรรหาแต่งตั้งที่ถูกต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องการ การอบรมพัฒนา คือ เมื่อได้บุคลากรเข้ามาสู่ในองค์กรแล้วจะต้องมีการส่งเสริมอบรมพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการประเมินปริสทธิภาพการทำงานเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และไปจนถึงการ

พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หรือที่ทราบกันคือหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เมื่อกระบวนการต่างๆ มีความเป็นธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรอย่างเท่าเทียม จะนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร ประโยชน์ก็จะเกิดกับองค์กร ทำให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนเคารพกฎกติกาองค์กร และทำงานเป็นทีมจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ และองค์กรพร้อมที่จะเผชิญภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

ทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสถึงหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ในการสร้างแรงจู.ใจในการปฏิบัติงานหลายหลักธรรม เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักอคติ 2 หลักทุติยปาปณิกสูตร หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น ซึ่งในบทความเรื่องนี้ผู้เขียนมุ่งศึกษาและเสนอการนำหลักหลักสัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ 1) ธัมมัญญู คือ ผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญู คือ ผู้รู้จักผล 3) อัตตัญญู คือ ผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญู คือ ผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญู คือ ผู้รู้จักเวลา 6) ปริสัญญู คือ ผู้รู้จักชุมชน และ 7) ปุคคลัญญู คือ ผู้รู้จักบุคคล (ที.ปา (ไทย), 11/357/400) มาเป็นหลักในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นหลักการในการโน้มน้าวเพื่อสร้างพลังแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ซึ่งแรงจูงใจมีหลายลักษณะ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

บราวน์ (Brown, 1980) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังงานผลักดันกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจมีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรมเป็นสิ่งชี้ทิศทางของพฤติกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหมายเอาไว้ (Brown, 1980: 112)

วิเชียร วิทยอุดม (2547) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motive) คือ สภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมการใดๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายใน และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมการบางอย่างของบุคคลอาจเป็นมาจากการกระตุ้น หรือ

การจูงใจของสิ่งเร้าหรือความต้องการหลายๆ ชนิดพร้อมกันจึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ 2 ประเภท (วิเชียร วิทยอุดม, 2547 หน้า 152) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือ เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรม (อารี พันธ์มณี, 2546 : 181) เช่น การศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ มีความรับผิดชอบต่องาน เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้น มาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ , อ้างใน สุขวิทย์ บุญสุข, 2561 : 6) เช่น การบบรจุเป็นบุคลากรประจำ การได้รับค่าตอบแทน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงพลังกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจนั้น มี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

มีทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของ เคย์ตัน เอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ทฤษฎี X และ Y หรือทฤษฎี Z เป็นต้น แต่ในบทความนี้ขอนำเสนอเฉพาะทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ไว้ดังนี้

อับราฮัม เอส มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ผู้นำจิตวิทยากลุ่มมนุษย์นิยม (Humanism) ได้อธิบายกระบวน การของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ไว้ 5 ขั้น

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ ต้องการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการรับประทาน การดื่ม หารหายใจ การนอน รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

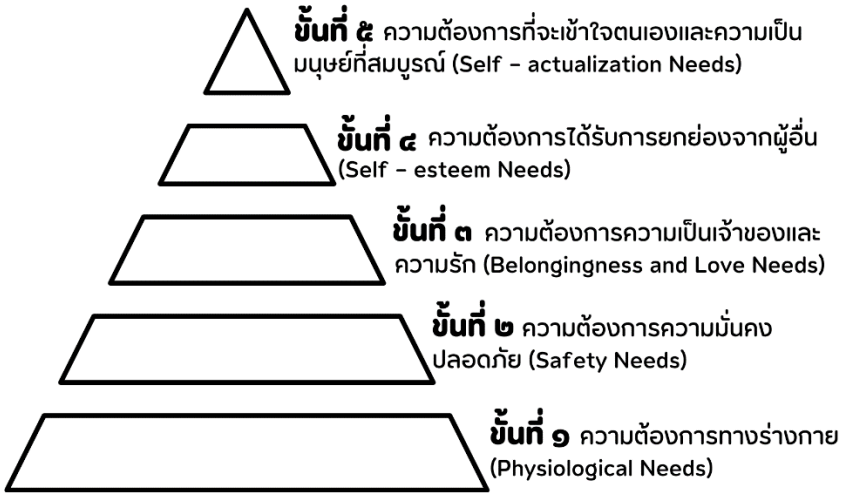
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะแสวงหาหลักประกันและความอบอุ่นให้กับตนเอง เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกถึงความไม่แน่นอน หรือความไม่ปลอดภัย ที่อาจเกิดขึ้นได้กับตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัว ตำแหน่ง

หน้าที่การงาน จึงแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงาน หรือพยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) หมายถึงความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้สังคมในระดับต่าง ๆ ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ยอมรับในฐานะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเหล่านั้นด้วย เช่น ครอบครัว เพื่อน สถานศึกษา สถานที่ทำงาน ความต้องการขั้นนี้เกิดจากธรรมชาติความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ไม่ต้องการจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง จึงเกิดการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิตใจ โดยพยายามที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับบุคคลทั้งหลาย เช่น การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ตอบแทน การแสดงความห่วงใย เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่พึงของบุคคลทั่วไปได้ ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามแสวงหาตำแหน่ง ยศถาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง เพราะเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการ ในขั้นนี้แก่ตนได้

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self – actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนาและมีความต้องการจะไปให้ถึง ซึ่งเป็นขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝัน แต่มีบุคคลจำนวนไม่มากนักที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ขั้นสูงสุดนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในขั้นนี้จะต้องเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างไรและมีแค่ไหน นอกจากนี้ยังจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ขั้นนี้จึงไม่ใช่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้จึงได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว (Abraham H. Maslow อ้างใน เติมศักดิ์ คทวณิช, 2546: 156) ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (อับราฮัม เอส มาสโลว์ - Abraham H. Maslow)

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ของอารมฮัม เอส มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) จะเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น เพื่อให้ได้ปัจจัย 4 ในการดำรงชีวิตประจำวันของตน เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ ต้องการความปลอดภัย ความรัก ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในที่สุด ดังนั้นจึงต้องทำงานเพื่อตอบสนองสิ่งเหล่านั้น

2. หลักการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน คือ การทำงานเพื่อทั้งในส่วนที่เป็นส่วนตัว หรืองานองค์กรที่ตนเองอาศัยอยู่ เพื่อให้งานนั้นๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องมีขั้นตอนและตัวชี้วัดความสำเร็จ และในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้นมีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาตนเอง (Self Improvement) คือ ต้องมีการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ เช่น ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอด การปฏิบัติงานต้องมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยี ตัวอย่างเมื่อมีการแพร่ระบาดของเชื่อไวรัสโควิด 19 (Covid-19) ส่งผลให้การปฏิบัติงานหลายอย่างต้องอยู่ในรูปแบบออนไลน์ เช่น การสอนออนไลน์ เป็นต้น หากไม่มีการพัฒนาทักษะของตนเองให้

เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ กล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้น เริ่มตนจากการพัฒนาตนเอง

2. หลักความรับผิดชอบ (Accountable) คือ การปฏิบัติงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้บริหารก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กร มองประโยชน์ขององค์กรมาก่อประโยชน์ส่วนตน หรือให้ความเอื้อเฟื้อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น หากเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มุ่งทำงานให้เกิดประโยชนสู่งสุดแก่องค์กร เมื่อการปฏิบัติมีการคำนึงถึงองค์กรเป็นหลักแล้ว องค์กรนั้นๆ ก็มีโอกาสสูงในการไปถึงเป้าหมายได้

3. หลักการให้เกียรติ (Respect) คือ การปฏิบัติงานโดยเฉพาะในรูปแบบขององค์กร จะต้องมีหลักในการให้เกียรติกันในฐานะตามโครงสร้างองค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาก็ให้ความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้คำพูดที่ไพเราะ โน้มน้าวการทำงาน ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็เคารพผู้บังคับบัญชา ให้เกียรติและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น หรือในฐานะเพื่อร่วมงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน

4. หลักกฎระเบียบ (principle) คือ หลัก กรอบ หรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากเมื่อคนมาปฏิบัติงานร่วมกัน มีความจำเป็นที่ต้องมีกฎกติกาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งกฎระเบียบจะเป็นตัวกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและบทลงโทษเมื่อมีการกระทำผิด เป็นต้น เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก็มีการกำหนดหมวดวินัยและการรักษาวินัย เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของข้าราชการพลเรือน เช่น มาตรา 80 วรรค 1 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน, 2551 : 29) หรือในแต่ละอาชีพก็จะมีเรื่องของจรรยาบบรณวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

กล่าวได้ว่า การปฏิบัติงาน คือ การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งกิจกรรมนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของปัจเจกบุคคล หรือในรูปแบบขององค์กร ซึ่งมีหลักในการปฏิบัติงาน คือ 1) หลักการพัฒนาตนเอง 2) หลักความรับผิดชอบ 3) หลักการให้เกียรติ และ 4) หลักกฎระเบียบ ดังแผนภาพต่อไปนี้

ภาพที่ 2 : หลักการปฏิบัติงาน

จากหลักการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้ว จะพบว่าในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของพุทธบริษัทในสมัยพุทธกาล เช่น การยกย่องเอตทัคคะ และมีการตรัสถึงหลักธรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น หลักทุติยปาปณกสูตร สัปปุริสธรรม 7 หลักอิทธิบาท 4 หลักอคติ 4 และอีกหลายหลักธรรม ซึ่งในบทความนี้จะมุ่งนำเสนอหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3. หลักสัปปุริสธรรม 7

พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง หลักสัปปุริสธรรม 7 (ที.ปา (ไทย), 11/357/400) ไว้ดังนี้

1. เป็นธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ)
2. เป็นอัตถัญญู (ผู้รู้จักผล)
3. เป็นอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน)
4. เป็นมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ)
5. เป็นกาลัญญู (ผู้รู้จักเวลา)
6. เป็นปริสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน)
7. เป็นปุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล)

พระพรหมคุณณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ได้กล่าวอธิบายขยายความหลักสัปปุริสธรรม 7 ว่า ธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี (qualities of a good man; virtues of a gentleman) 7 ประการ ดังนี้

1. ธัมมัญญุตา คือ ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เป็นต้น (knowing the law; knowing the cause)

2. อัตถัญญุตา คือ ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เป็นต้น (knowing the meaning; knowing the purpose; knowing the consequence)

3. อัตตัญญุตา คือ ความรู้จักตน รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (knowing oneself)

4. มัตตัญญุตา คือ ความรู้จักประมาณ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑอาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น (moderation; knowing how to be temperate)

5. กาลัญญุตา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น (knowing the proper time; knowing how to choose and keep time)

6. ปริสัญญุตา คือ การรู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาจะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น (knowing the assembly; knowing the society)

7. ปุคคลัญญุตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญุตา คือ ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น (knowing the individual; knowing the different individuals)

4. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

จากที่ได้กล่าวถึงหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติผู้ดี การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นการสร้างให้เกิดผลในทางที่ดี ดังนี้

1. รู้จักเหตุ คือ การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน ก็จะสร้างแรงจูงใจในการศึกษาหลักในการปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาวิธีหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างถูกต้อง จะส่งผลดี คือ เป็นบุคคลที่มีความชัดเจน

ในการปฏิบัติ รู้หน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งองค์กรคือกลไกสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้รู้หน้าที่ตามโครงสร้างและกฎระเบียบขององค์กร

2. รู้จักผล / รู้จุดมุ่งหมาย คือ ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมถูกต้อง ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร จึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. รู้จักตน ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ตนเอง เพราะจะนำไปสู่การพัฒนา 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดี ควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ 2) การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้รู่เท่าทันศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง เมื่อมีความต้องการที่จะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้มีประสิทธิภาพ ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทบทวนตนเองเพื่อเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ

4. รู้จักความพอดี คือ ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ศักยภาพและลำดับการทำงานว่าตนเองมีศักยภาพในการดำเนินการหรือไม่ เพื่อให้เกิดความพอดีในการปฏิบัติงาน และมีการลำดับความสำคัญว่าจะต้องดำเนินการสิ่งใดก่อนหลัง เพื่อให้กำทำกิจกรรมหรืองานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จได้ ส่วนองค์กรก็ต้องมีการวิเคราะห์ภาระงานและมอบหมายตามความเหมาะสม ไม่ให้ภาระงานหนักกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งจนเกินไป

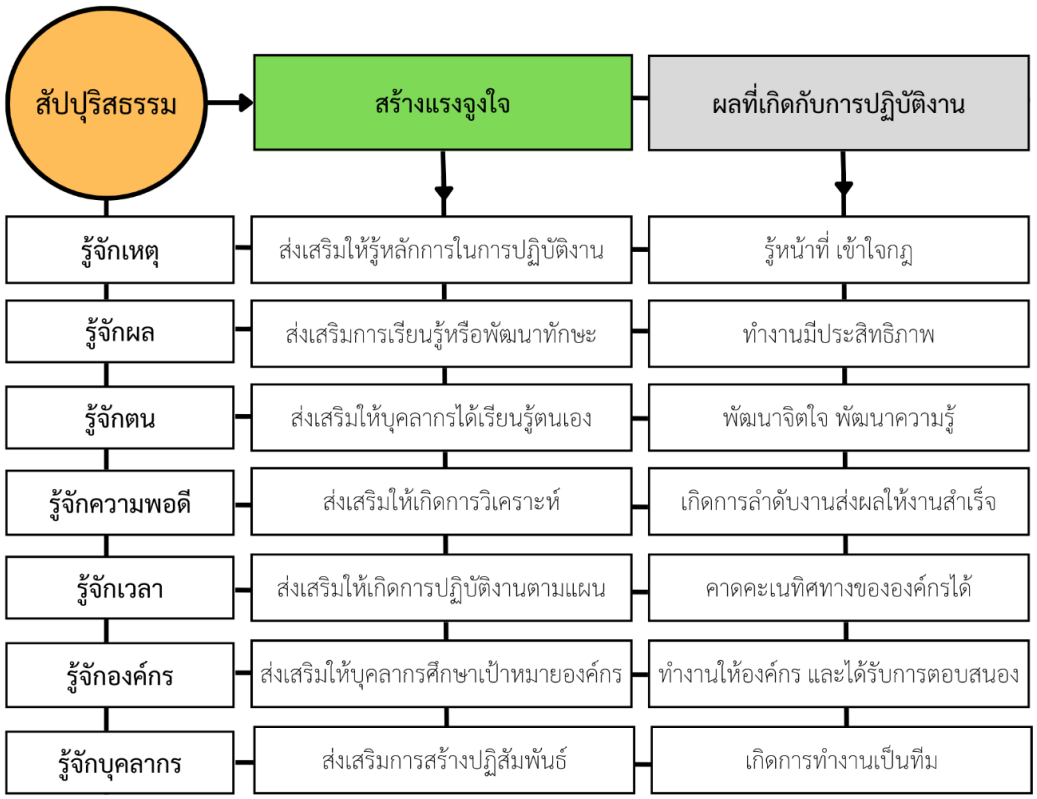
5. รู้จักเวลา คือ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน การวางแผนที่ชัดเจนในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงานส่งผลในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปตามเวลาที่กำหนด เช่น การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถคาดคะเนทิศทางขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงานในองค์กร

6. รู้จักองค์กร คือ ต้องส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ชัดเจนว่ามีเป้าหมายเพื่อะไร เมื่อมีความเข้าใจแล้วจะสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามที่องค์กรต้องการได้อย่างไร เพราะเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้าใจอย่างแท้จริงถึงเป้าหมายขององค์กร และสิ่งที่จะได้รับจากองค์กร จะเป็นการทำให้เกิดพลังในการทำงานให้องค์กรเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กร และได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

7. รู้จักบุคลากร คือ ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่องค์กรด้วยระบบคุณธรรม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วม และ

ได้รับโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน จนถึงเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม หรือที่เรียกกันว่า การบริหารทรัพย์กรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงโอกาสและความมั่นคงในหน้าที่ ความเป็นธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ถึงการปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งให้เกิดการทำงานเป็นทีม บูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะเกิดประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นคุณสมบัติผู้ดี ซึ่งเป็นหลักการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ 1) การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) ส่งเสริมให้เรียนรู้ตนเอง 4) ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ 5) ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร และ 7) ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

สรุป

สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คนในสังคมต้องมีการดิ้นรนเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อประกอบอาชีพในการเลี้ยงดูตนเองและคนในครอบครัวให้มีชีวิตอยู่รอด แรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นแรงพลังกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจนั้น มี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก และยังมีทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ 5 ประการ คือ 1) ความต้องกงารด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย 3) ความต้องการความรัก 4) ความต้องการได้รับการยกย่อง และ 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ คือ 1) การส่งเสริมให้รู้หลักการในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะ 3) ส่งเสริมให้เรียนรู้ตนเอง 4) ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ 5) ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานตามแผน 6) ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเป้าหมายองค์กร และ 7) ส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

เติมศักดิ์ คทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 125 ตอนที่ 22 ก.

วิเชียร วิทยอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

สุขวิทย์ บุญสุข (2561). การศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิสาหกิจสำหรับผู้บริหาร.* บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

อารี พันธ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน.* กรุงเทพมหานคร: ใยไหม เอดดิเคท

Brown, H. Douglas. (1980). *Principles of language Learning and Teaching.* New Jersey: Prentice Hall.