

## การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน The Application Iddhipada IV in the Operation

พระครูสุขชัยพัชรมงค (วิษณุ ตปสมปนโน)

Phrakrusuchaipacharamongcol (Wisanu Tapasampanno)

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail.suchai\_mcu@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ ต้องมีองค์ประกอบหลายๆ ด้าน มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานทุ่มเทความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริงไปสู่ความรักความผูกพันและความซื่อสัตย์ในองค์กร การปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสำคัญ คือ ความเป็นระบบระเบียบมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บริการแก่สาธารณชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การที่องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้สำเร็จนั้น คือ อิทธิบาท 4 มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ก็คือความเข้าใจ ตั้งใจ เต็มใจ และสนใจในสิ่งที่ทำนั้นๆ

**คำสำคัญ:** การประยุกต์ใช้, หลักอิทธิบาท 4

### Abstract

The people in the organization feel good in their work and are ready to devote themselves to the success of the work and the organization continuously. Must have components in many aspects. There is a theory related to operations, focusing on explaining various components. That is what makes people happy in their work, dedicated knowledge, ability, responsibility and true attention to the love, commitment and honesty in the organization. The operation has an important characteristic, which is systematic, orderly, with a goal to provide services to the public for efficiency and effectiveness. Providing job satisfaction For any organization to achieve their goals with efficiency and effectiveness. The guidelines of applying Iddhipada IV for development of the efficiency, were that there should be creation of *Chanda* : will, *Viriya* : effort, *Citta*: thoughtfulness, and *Vimamsa*.

**Keyword:** The Application, Iddhipada IV

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

## บทนำ

การปฏิบัติงานคือสภาพความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีความสุขมีความภูมิใจเมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของตนได้รับการตอบสนอง<sup>1</sup> เป็นกิจกรรม ที่บุคลากรใบบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่นเพื่อการดำรงชีวิตเพื่อความสบายใจ หรือเพื่อช่วยเสริมสร้างสังคม<sup>2</sup> สอดคล้องกับความหมายของการปฏิบัติงานที่หมายถึง การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จอย่างดีที่สุดของงาน<sup>3</sup> การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลต้องประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล<sup>4</sup>

หลักธรรมหรือคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึงความสำเร็จหรือธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งผู้ใดหากได้ปฏิบัติตามแล้วก็จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ อันประกอบด้วยห้วงข้อธรรม 4 ประการ คือ **ฉันทะ** หมายถึง ความพอใจความรักความชอบความสนใจในสิ่งที่ทำคือมีใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จเมื่อมีหน้าที่ความรับผิดชอบก็มีจิตใจรักและพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้น **วิริยะ** หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรที่พึงมี ความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติด้วยความอดทนอดทนทำอย่างเต็มที่เต็มกำลังและเต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ **จิตตะ** หมายถึงต้องการเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ หมั่นตรวจตราดูแลอยู่เสมอตั้งใจและจดจ่อกับสิ่งที่ตนทำหรือเรื่องที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ **วิมังสา** หมายถึง ต้องการพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้สติปัญญาใคร่ครวญว่าสิ่งไหนที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งไหนทำแล้วไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และคิดหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น

## ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ศาสตร์คือการศึกษาหาความรู้ความสามารถประสบการณ์ทักษะเทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์คือการที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน<sup>5</sup> โดยการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใดสรุปได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรมการที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงที่ว่าอะไรเป็นอะไรจำเป็นต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพ ให้ลุ่ลวงไปได้ด้วยดีเสียก่อนการที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อมยอมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงเหลือเพียงไรเป็นต้นถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของ

<sup>1</sup> Benjamin B. Wolman, Motivation and Personality, (New York: McGraw-Hill, 1976), P.231.

<sup>2</sup> ฌักกูว์พันธ์ เจริญนนท์, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น), 2551.

<sup>3</sup> Mary L. Good, Integrating the Individual and the Organization, (New York: Wiley, 2006), P. 414.

<sup>4</sup> Steer, อ่างในสมรภูมิ ขวัญคุ้ม, “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, 2530, หน้า 62.

<sup>5</sup> นพพงษ์ บุณจิตราดุลย์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์, 2529), หน้า 115 -

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาชุมชน) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

อาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเองรู้จักโลกรู้จักกิเลสรู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น<sup>6</sup> ซึ่งความหมายต่างๆ นี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายอีกว่าการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่ จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วย เป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะความรู้ มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป และบุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซมและด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไปและทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่แตกต่างคือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละคนมีสมรรถภาพทางร่างกายและสติปัญญาไม่เท่ากัน จึงทำให้ผลของการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป<sup>8</sup>

ดังนั้น การปฏิบัติงานหมายถึง การกระทำของบุคคลหรือการแสดงพฤติกรรมที่ เกี่ยวข้องกับงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ใน ภารกิจ บทบาท หน้าที่ ที่ถูกกำหนดขึ้น เพื่อให้บุคคลที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้งให้ปฏิบัติภาระหน้าที่นั้น

### ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย เป็นความรู้สึกในทางบวกเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้บุคคลเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จได้รับผลตอบแทนเกิดขึ้นได้จากการตอบสนองจากทางร่างกายและจิตใจ ถ้าหากบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว อาจส่งผลให้หน่วยงานเกิดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎีและองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้<sup>9</sup>

๑. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
๒. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
๓. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น

<sup>6</sup>พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญฺโญ), *คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, 2543), หน้า 253.

<sup>7</sup>กิตติพันธ์ รุจิกุล, *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, 2529), หน้า 58.

<sup>8</sup>ชม ภูมิภาค, *การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม*, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2526), หน้า 10.

<sup>9</sup>V.H.B. Gilmer, *Industrial and Organizational Psychology*, (Hogakusha: McGraw Hill, 1967), pp.380 - 384.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

๔. ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับประจำและรายจ่ายที่ได้จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
๕. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
๖. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน
๗. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
๘. สภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๙. ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
๑๐. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่นบ้านพักพนักงาน เป็นต้น

### ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญ หมายถึง มิ่ง มงคล, สิริ, ความดี, สิ่งที่ไม่เป็นตัวตน นิยามกันว่าอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย<sup>10</sup> ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ<sup>11</sup>

โดยความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน มีดังนี้<sup>12</sup>

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
  - 2) สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
  - 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม
  - 4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี
  - 5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
  - 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ
  - 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่
- สอดคล้องกับนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้<sup>13</sup>

<sup>10</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, 2542), หน้า 23.

<sup>11</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2542), หน้า 240.

<sup>12</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 242.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

องค์การ

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ
- 2) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ
- 3) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
- 4) ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
- 6) ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ
- 7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ในองค์การ

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานบริหารราชการไทย<sup>14</sup>

ราชการที่สังกัด

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วย
- 2) ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้
- 3) ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม
- 4) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

จากความหมายและความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ขวัญหมายถึง มิ่ง มงคล, สิริ, ความดี, สิ่งที่ไม่มีตัวตน เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง คือความตั้งใจของคนทำงานขวัญในการทำงาน เป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงานนั้น สะท้อนให้เห็นสภาพในการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ โดยมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้เกิดความสามัคคี เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ และความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานบริหารราชการไทย ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

### แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

“ตำแหน่ง” (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า หมายถึง เป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับคาดการณ์ตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใคร บุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถ

<sup>13</sup> ผุสดี สัตยะมานะ, องค์การและการจัดการองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครู, 2521), หน้า 100.

<sup>14</sup> อรรถพร บุญรัตพันธ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2525), หน้า 21.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ตระหนักได้เลยว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น<sup>15</sup> “ตำแหน่ง” ในที่นี้มีขอบเขตกว้าง เช่น ในครอบครัวเราหมายถึงตำแหน่งพ่อ แม่ ลูก นอกจากนั้นในการประกอบอาชีพ พ่อก็ยังมีตำแหน่งผู้กำกับ ประธานบริษัท เหล่านี้เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าคนๆหนึ่งอาจจะมีตำแหน่งมากมาย ซึ่งจะต้องไม่ลืมทันทีที่มีคำว่า “ตำแหน่ง” หมายความว่าจะต้องมีตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องตามติดมาทันที เช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ถ้าหากไม่มีตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>16</sup> “สถานภาพ” คือ ตำแหน่งของบุคคลในกลุ่มสังคม สถานภาพ จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนี้แตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไรและมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม กล่าวโดยสรุป สถานภาพสังคม คือตำแหน่งในระบบสังคมเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลและแสดงสัญลักษณ์ของบุคคลนั้น<sup>17</sup> สอดคล้องกับความหมายที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าที่เหมาะสมในการที่จะปฏิบัติให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ และคือความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานของบุคคลนั้น การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่จะต้องปฏิบัติตามสถานภาพ หรือ ตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่<sup>18</sup> สอดคล้องกับความคิดเห็นที่ว่า การรับรู้บทบาทเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากการรับรู้บทบาทไม่ถูกต้องแล้วผลของการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจจะอยู่ในระดับสูงก็ตามโดยสรุปบทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (status) เมื่อคนเข้าดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งตามการรับรู้ของตนเองและความคาดหวังจากบุคคลในสังคมในบุคคลเดียวกัน อาจมีได้หลายบทบาท เช่น บทบาทของผู้บังคับบัญชาหรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาดังนั้นบทบาทและหน้าที่ซึ่งมีความสัมพันธ์กันคำว่า “บทบาท” (role) มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับ “สถานภาพ” (status) และ “ตำแหน่ง” (position) เพราะบทบาทของบุคคลจะแสดงตามสถานภาพหรือตำแหน่งที่ครอบครองเพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจ “บทบาท” มากขึ้นจึงจำเป็นต้องกล่าวถึง “สถานภาพ” และ “ตำแหน่ง” ด้วยสถานภาพ (status) คำว่า “status” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “sto” ภาษาอังกฤษตรงกับ “stand” ซึ่งในภาษาไทยหมายถึงฐานะหรือตำแหน่งของบุคคล<sup>19</sup>

<sup>15</sup> ติตยา สุวรรณะชญ, *โลกาภิวัตน์กับการพัฒนาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2517), หน้า 42-43.

<sup>16</sup> Lipton อังโน สมยศ นาวิการ, *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ*, 2545, หน้า 42.

<sup>17</sup> Green อังโน สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530).

<sup>18</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 63.

<sup>19</sup> Porter and Lawler, อังโนสมยศ นาวิการ, *การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: ดวงกลม, 2521), หน้า 40.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาชุมชน) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ลักษณะของบทบาทของบุคคล ได้แบ่งออกเป็นลักษณะต่างๆ 3 ประการ<sup>20</sup> ได้แก่

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed of Idealrole) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ ซึ่งบุคคลจะต้องปฏิบัติ เช่น บทบาทของคนที่เป็นบิดา บทบาทของคนที่เป็นครู เป็นต้น

2. บทบาทการรับรู้(Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งๆและยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตามการแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 อย่าง คือ

3.1 ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

3.2 การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนเองว่าควรจะทำตามบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้(Perception Role)ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3.3 การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Respection) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับในบทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะทุกคนไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะถูกคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียผลประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น

3.4 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใดขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของ

<sup>20</sup> วุฒิชัย จานง, *พฤติกรรมศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ตนเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใดๆบทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่นำมาเกี่ยวข้อง คือ การรับรู้บทบาทเพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์การแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้นโดยพยายามทำความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง

สรุปได้ว่า ตำแหน่ง มีขอบเขตกว้าง คนๆ หนึ่งอาจจะมีตำแหน่งมากมาย สถานภาพ คือ ตำแหน่งของบุคคลในกลุ่มสังคม สถานภาพ จะกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่ม เป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม

#### การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน

มีผู้ได้กล่าวความหมาย อิทธิบาท 4 ไว้ใน “ธรรมนุญชิวิต” ว่าเป็นหลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ<sup>21</sup> ดังนี้

1. **ฉันทะ** รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้ผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มีใช้สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

2. **วิริยะ** สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้งก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. **จิตตะ** ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝนตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4. **วิมังสา** ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบ แก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อสงสัย หย่อนเกินเลยบอกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

อิทธิบาท 4 คือ ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยก จากความเป็นจริง ของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหายเมื่อเราวางฐานได้ดีแล้ว เราก็ใช้หลักการต่าง ๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้นเมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้

<sup>21</sup>พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 150.



บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ตอนนี้ ก็เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอิทธิบาทมาใช้มาใช้แทบทุกท่านรู้จัก อิทธิบาท คือ หลักแห่งความสำเร็จ<sup>22</sup> เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี 4 ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท 4<sup>23</sup> ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำงานนั้นอยู่เสมอ และปรารถนา จะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้น ด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและ ตรวจสอบข้ออ้างข้อเถียงในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้านวิธีแก้ไขปรับปรุง)<sup>24</sup> ซึ่งมีผู้ได้กล่าว ไว้อีกว่าอิทธิบาทเป็นการใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพึงพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา<sup>25</sup> เพื่อให้ในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพบรรลุ ความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง<sup>26</sup> คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์ เพราะฉะนั้นอิทธิ บาทจึงแปลว่า คุณเครื่องสำเร็จความประสงค์ หรืออีกอย่างคือ ปฏิบัติทางความสำเร็จ<sup>27</sup> อิทธิ บาท 4 คือ มงคลสูตรข้อนี้ พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าการทำให้ประสบผลสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคอยู่ บ้าง ก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา<sup>28</sup> สอดคล้องกับความหมายที่ได้กล่าว

<sup>22</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, 2543), หน้า 79.

<sup>23</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, 2549), หน้า 13.

<sup>24</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546), หน้า 160.

<sup>25</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, ไทยรัฐ, (20 มิถุนายน 2551), หน้า 24.

<sup>26</sup> พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, 2545), หน้า 9.

<sup>27</sup> ปัน มุกท์กันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2535), หน้า 226.

<sup>28</sup> อัครเมธี สิทธิวานนท์, เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, 2550), หน้า 93.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิสาขบูชา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

ไว้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์เรียกว่า “อิทธิบาท” มี 4 อย่าง<sup>29</sup> คือ

1. ฉันทะ พอใจในสิ่งนั้น
2. วิริยะ เพียรประกอบในสิ่งนั้น
3. จิตตะ เอาใจใส่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ
4. วิมังสา หมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง อิทธิบาท 4 ไว้เป็น 2 นัย<sup>30</sup> คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็น การแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาท มีดังนี้คือความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่นความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน มานัส มโน วิญญานธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจิตรธรรม สัมมาทิฎฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา

อิทธิบาท 4 ว่าเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความสำเร็จมี 4 ประการ<sup>31</sup> ได้แก่

1) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำ หมายถึงงานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบ เป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงาน แต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มาก งานเช่นนี้ ถ้าไม่มีความชอบมาแต่เดิม ก็ต้องสร้างความชอบ ความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้น ความพอใจหรือแรงจูงใจนี้ เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียด รู้วิธีทำงาน และจุดหมายของงานนั้น เป็นอย่างดีแล้ว เมื่อสร้างความพอใจในงานได้ และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

2) วิริยะ คือความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะ ดังนั้น การจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะแล้ว สิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวิริยะ สิ่งเสริมแรง ได้แก่ รางวัล ของตอบแทน คำชม การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้น ๆ สิ่งเสริมแรงเหล่านี้จะช่วยให้ มีความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น

3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ หรือฝักใฝ่ในการนั้นเสมอ ตรวจสอบแล้วงานได้ทำไปแล้วเท่าไร ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างราบรื่น จิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะ ถ้ามีความพอใจมาก ความขยันมาก ความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

<sup>29</sup>บุญมี แท่นแก้วและคณะ, พุทธศาสน์ - ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2538), หน้า 154

<sup>30</sup>บุญญา ใช้บางยาง, ธรรมอธิบาย หลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, 2548), หน้า 50.

<sup>31</sup>อมร โสภณวิเชษฐ์วงศ์ และกวี อิศริวรรณ, หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส018- ส019 พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2535), หน้า 102-103.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาขบขุซา) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

4) วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิมังสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการทำงานบกพร่อง หรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไขความบกพร่อง และทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่างหนึ่งก็พิจารณาเหตุผลในการทำงานตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้น ๆ อย่างไร เป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข

สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ 4 อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง คือ ข้อธรรมะที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติกิจทุกอย่าง เป็นหลักความสำเร็จ

### เอกสารอ้างอิง

- กิติพันธ์ รุจิกุล. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, 2529.
- บุญมี แทนแก้วและคณะ. **พุทธศาสน์ - ปรัชญา**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, 2538.
- ปัญญา ใช้บางยาง. **ธรรมาธิบาย หลักธรรมในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, 2548.
- ปิ่น มุกกันต์. **แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2535.
- ชม ภูมิภาค. **การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2526.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด, 2542.
- จิตยา สุวรรณะชฎ. **โลกาภิวัตน์กับการพัฒนาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2517.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์, 2529
- พุทธทาสภิกขุ (เจ้าม อินทปญฺโญ). **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, 2543.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา. ม.ป.ป.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม, 2543.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ, 2549.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2546.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”. **ไทยรัฐ**, 20 มิถุนายน 2551.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, 2545.
- ผุสดี สัตยะมานะ. **องค์การและการจัดการองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: กรมการฝึกหัดครู, 2521.
- วุฒิชัย จางาน. **พฤติกรรมกรมการตัดสินใจ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (วิชาสุขภาพ) พฤษภาคม-สิงหาคม 2563

- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- อรรถพร บุญยรัตพันธุ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2525.
- อัครเมธี สิริวรานนท์. **เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, 2550.
- อมร โสภณวิเชษฐวงศ์ และกวี อิศริวรรณ. **หนังสือเรียนสังคมศึกษา รายวิชา ส018- ส019 พระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- Benjamin B. Wolman. **Motivation and Personality**. NewYork: McGraw-Hill, 1976.
- Green อ่างใน สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจ**. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530
- Lipton อ่างใน สมยศ นาวิการ. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**, 2542.
- Mary L. Good. **Integrating the Individual and the Organization**. New York: Wiley, 2006.
- Porter and lawer. อ่างในสมยศ นาวิการ. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล, 2521.
- Steer. อ่างในสมรภูมิ ขวัญคุ้ม. “ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, 2530.
- V.H.B. Gilmer. **Industrial and Organizaational Psychology**. Hogakusha: McGraw Hill, 1967.