

พุทธธรรมนำชีวิต: การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

BUDDHISM LEADS LIFE: INSPIRING PERSONNEL TO PERFORM THEIR DUTIES

พระครูสุวรรณจันทนิวิฐ¹

วัดองค์พระ จังหวัดสุพรรณบุรี

Phrakhrusuwanchantaniwit

Wat Ong Phra, Suphan Buri Province

Email: suwanjantanivit.kat@mcu.ac.th¹



บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง “พุทธธรรมนำชีวิต: การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมสำคัญ ได้แก่ อธิปไตย 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นหลักสู่ความสำเร็จ และพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นหลักในการบริหารและพัฒนาคนในเชิงจริยธรรม

การปฏิบัติตามหลักธรรมสามารถเสริมสร้างความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทำให้บุคลากรมีสำนึกในหน้าที่และรักในงานของตนเอง การนำหลักธรรมนี้ไปใช้ในกระบวนการทำงาน การตัดสินใจอย่างมีสติ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ ช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรและเพิ่มความสามัคคี

รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การพูดสิ่งที่เป็นปียาวจา มีส่วนช่วยปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่และการเติบโตขององค์กรในระยะยาว ผลการศึกษาชี้ถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นแนวทางที่ยั่งยืนสำหรับการบริหารงานในสังคมสมัยใหม่ การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจรวมถึงพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนได้ ทั้งส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและมีจิตสำนึกที่ดี เพื่อสร้างองค์กรที่มีคุณภาพและเจริญก้าวหน้าได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: พุทธธรรม, หลักธรรม, สร้างแรงบันดาลใจ, การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

Abstract

The academic article “Buddhism Leads Life: Inspiring Personnel to Perform Their Duties” aims to study the application of Buddhist principles to inspire personnel to perform their duties in an organization by applying important principles, namely, the Four Bases of Power, Desire, Diligence, Mindfulness, and Investigation, as the principles leading to success, and the Four Divine Abodes, Loving-Kindness, Compassion, Mudita, and Upekkha, as the principles for ethical management and human development.

Practicing Buddhist principles can enhance responsibility, honesty, and goal-oriented work, allowing personnel to have a sense of duty and love for their work. Applying these principles to the work process, making conscious decisions, working as a team, developing personal potential, and participating in creative activities can reduce conflict within the organization and increase unity.

In addition, creating a good environment and speaking kind words can help instill ethics and morality, creating a friendly work atmosphere, and making personnel more satisfied with their work, leading to success in their duties and the growth of the organization in the long run. The results of the study emphasize the importance of developing the mind together with developing professional skills, which is a sustainable approach for management in a modern society. Therefore, applying Buddhist principles in human resource management is an important tool that can inspire and sustainably develop the organization, both by encouraging personnel to perform their duties with determination and good conscience, in order to create a quality organization that can progress better.

Keywords: Buddhism, Dharma, Inspiration, Personnel Performance

บทนำ

พระพุทธศาสนามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทยโดยการสร้างความเข้าใจและมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองและการปกครอง ผ่านกรรมกรชุมชนเป็นตัวแทน ซึ่งเป็นที่สำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและเชื่อมโยงระบบการบริหารราชการให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพการณ์ในประเทศในแต่ละช่วงเวลา ด้วยการสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนเอง และการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนและสร้างสรรค์ในทุกด้านของชีวิตการใช้ชีวิต

พระพุทธศาสนามีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2475 ทำให้ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการเป็นราชการส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้จำเป็นที่จะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจหลักการประชาธิปไตยให้ประชาชนมีความรู้ด้าน

หลักการปกครองท้องถิ่น (พงษ์เมธี ไชยศรีหา, 2561) รูปแบบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละช่วงเวลา ซึ่งปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่สามารถอำนวยการนโยบายขึ้นให้กับประชาชนได้อย่างเต็มที่ตามวัตถุประสงค์ในการปกครองประเทศโดยเฉพาะวัตถุประสงค์หลักในการปกครองท้องถิ่น คือ การให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองโดยมีตัวแทนของประชาชนในรูปของกรรมการชุมชนที่ทำหน้าแทนประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการปรับปรุงบทบาทให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะส่งเสริมการบริหารจัดการให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมกับโลกาภิวัตน์แก่ประชาชนในการดูแลชะตาชีวิต (อับดุลเลาะ สะดะ, 2550)

ท้องถิ่นมีหน้าที่พัฒนาท้องถิ่น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ซึ่งประชาชนในแต่ละเขตสามารถเลือกตัวแทนเข้ามาบริหาร ได้โดยตรงโดยการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเพราะการพัฒนาที่ดีมีคุณภาพที่พึงปรารถนา จำเป็นต้องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร ดังที่กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการหรือที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ Man: บุคคล Money : เงินทุน Material : วัตถุดิบและ Method : วิธีการโดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกันดังนั้นองค์กรที่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในอัตราส่วนที่เหมาะสมจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมากมีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาที่ถูกกว่าคู่แข่งชั้นมีวิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ทักษะความสามารถและทัศนคติเหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กรก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (ปริญา สัตยธรรม, 2550)

การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานแปลว่าพวกเขาได้สร้างความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งการปฏิบัติธรรมคือการปฏิบัติหน้าที่โดยสอดคล้องกับหลักธรรมในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรม และนำไปสู่ความสำเร็จมากมาย ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและการใช้ธรรมะในการทำงานเพื่อความสำเร็จ แต่ไม่ใช่เรื่องง่ายและไม่มีการรับประกันว่าจะสามารถเจอประตูสู่ความสำเร็จได้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้กล่าวไว้ว่าธรรมะที่ใช้ในการทำงานเป็นเหมือนประตูสู่ความสำเร็จสูงสุด ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ต้องปฏิบัติโดยคนทุกคนในการทำงาน เช่น ความรักงาน ความเอาใจใส่ การรับผิดชอบ การพินิจพิจารณา และการเข้าใจ ซึ่งการสร้าง ความเข้าใจและการปฏิบัติตามหลักธรรมจะช่วยพัฒนางานไปในทิศทางที่ดีและมีคุณธรรมในการประกอบอาชีพที่ดีขึ้นได้

หลักธรรมที่สร้างแรงบันดาลใจในทางพระพุทธศาสนา

หลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ได้มีผู้รู้และนักปราชญ์ได้ให้ความหมายของหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) กล่าวว่าไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ ทางแห่งความสำเร็จจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยกจากความจริงของธรรมชาติ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมดไม่มีอะไรเสียหาย เมื่อเราวางฐานได้ดีแล้วเราก็ใช้หลักการต่าง ๆ ในการทำงานบนพื้นฐานที่ถูกต้องนั้น เราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนั้นก็เดินไปด้วยดี เช่น เอาหลักอิทธิบาทมาใช้ที่ทุกท่านรู้จัก "อิทธิบาท คือ หลักแห่งความสำเร็จ (พระธรรมปิฎก, 2543)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่าไว้ว่า "อิทธิบาท 4" คือใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญาและหัวใจของการบริการเชิงพุทธ ที่สำคัญที่สุด คือ "พรหมวิหาร 4" ต้องมีทั้ง เมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอน ผู้น้อยให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเอง มีมิตตา ปลอญให้เขาเติบโตได้ ไม่เข้าการแทรกแซง และอุเบกขา รู้จักความพอดี ปลอญวาง ฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็น นี่คือหลักธรรมประจำใจ ที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิต และบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธิ์ (พระธรรมโกศาจารย์, 2551)

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) กล่าวว่าไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัย ที่อาจใช้ความเพียร พยายาม ทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้ คุณธรรมกลุ่มนี้ทรงเรียกว่า อิทธิบาท 4 (พระเทพดิลก, 2545)

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยุตฺมคฺโล) กล่าวว่าไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำการงานหรือการอาชีพ ประการแรก คือ อิทธิบาท แปลความว่าทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเองพระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุเหล่าธรรมนั้น เจริญอิทธิบาทธรรม คือ ย่อมเสพความเจริญ ทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุ นั้น จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาทธรรม (พระราชญาณวิสิฐ, 2545)

พระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคล ผู้บรรลุเหล่าธรรมนั้น เจริญอิทธิบาทธรรม คือ ย่อมเสพความเจริญ ทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุ นั้น จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาทธรรม (พระมหานรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ, 2546)

อิทธิบาท 4 คือหลักธรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในงานต่างๆ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วยความพอใจ ฉันทะ ที่ทำให้เรามีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน ความเพียร วิริยะ ที่ทำให้เรามีความกล้าและความเพียรในการทำงาน ความคิด จิตตะ ที่ทำให้เรามีการวางแผนและคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และความไตร่ตรอง วิมังสา ที่ทำให้เราสามารถเรียนรู้และปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรในยุคโลกาภิวัตน์

ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านวิทยาการและเทคโนโลยี การพัฒนาความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยความมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร กล่าวถึง หลักของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ประการแรก การยอมรับว่าทุกคนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถนั้นอาจแตกต่างกันไปตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน

ประการที่สอง การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานในหน้าที่ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ประการที่สาม การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกันเพราะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติอย่างเท่าเทียมกันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน

ประการที่สี่ การเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตัวเองถ้าหากคนได้รับการกระตุ้นการส่งเสริมหรือแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสมจะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่ห้า การเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่าศักดิ์ศรีและเกียรติยศ ดังนั้นทุกคนควรได้รับสิทธิและเสรีภาพที่จะตัดสินใจปฏิบัติงานได้ตามความสนใจและตามความถนัดของตน

ประการที่หก การสร้างสภาวะแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในองค์กรจะมีผลอย่างมากต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นความสำเร็จในส่วนรวมขององค์กร

การให้รู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายอำนวยการที่มีประสิทธิภาพได้นั้นสามารถกระทำได้โดยสร้างสภาพแวดล้อมในระหว่างการทำงานด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพและพฤติกรรมในการเป็นผู้นำการทำงานเป็นหมู่คณะการมีระเบียบวินัย การให้ความรู้พื้นฐานในการบริหารงานและการบริหารจัดการจิตใจการสร้างเสริมทักษะในการคิดการแก้ปัญหาและการถ่ายทอดความคิด

การให้ความรู้ในกิจการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งปลูกฝังความสามัคคีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อความสำเร็จของงานเป็นส่วนรวม (ยงยุทธ์ เกษสาคร, 2547)

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี กล่าวถึงหลักของการพัฒนาบุคลากรไว้ 8 ประการ คือ

1. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์(Establish Objectives) หมายถึง การทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่าจะต้องการอะไรจากการพัฒนาในครั้งนี้เป็นเสมือนเป้าหมายที่จะต้องร่วมกันฟันฝ่าต่อไปจนกว่าจะบรรลุตามที่คาดหวังการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์จะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายน่าสนใจเพราะทราบเป็นอย่างดีว่าจะต้องกระทำเพื่ออะไร

2. หลักการถ่ายทอดความรู้ (Transfer of Training) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมได้มีการแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจอย่างไรต่อประเด็นที่ได้เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นและหลักการนี้ยังรวมถึงการเชื่อมโยงความรู้จากเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ลักษณะเดียวกันอีกด้วยอันจะทำให้รู้สึกเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้นเพราะว่าเหมือนกับความรู้เดิมที่มีอยู่และจะมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. หลักการสะท้อนกลับข้อมูลหรือการป้อนข้อมูลย้อนกลับ(Feedback) หมายถึง การปรับเปลี่ยนแนวของพฤติกรรมการเรียนรู้โดยตัวของผู้เข้ารับการอบรมเองหากเห็นว่าการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับของคนอื่นบุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาความรู้ต่อไปแต่หากเป็นสะท้อนเชิงลบบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดยั้งพฤติกรรมนั้น ๆ หรือปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่ปลอดภัยหรือรู้สึกว่ามีความสะดวกสบายที่สุด

4. หลักการเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมในลักษณะสองทิศทางตามผลของการเสริมแรงกล่าวคือหากเป็นพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลบุคคลจะกระทำต่อไปแต่หากได้รับการลงโทษบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนรูปแบบการเสริมแรงอาจจะแตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลนั้น ซึ่งจะมีความแตกต่างกันเพราะมนุษย์มีความแตกต่างกัน

5. หลักการสร้างความสำคัญ (Meaningfulness) หมายถึง การตอบสนองต่อธรรมชาติของมนุษย์เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการความสำคัญและการยอมรับจากบรรดาบุคคลที่เขาเห็นว่ามี ความสำคัญ ดังนั้นท่ามกลางบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเอื้ออำนวยให้บุคคลได้แสดงออกให้เห็นว่าตัวเขามีความสำคัญอยู่ตลอดเวลา

6. หลักการทวนซ้ำ (Repetition) หมายถึง การทบทวนความเข้าใจที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการทวนซ้ำจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในความรู้ที่ได้รับมา ดังนั้นเทคนิคการเรียนรู้ส่วนหนึ่งควรกำหนดกิจกรรมให้พนักงานได้มีการกระทำหรือการแสดงออกหลาย ๆ ครั้งย่อม ช่วยให้การเรียนรู้มีประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้

7. หลักการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของบุคคลด้วยการ สนองตอบต่อความคาดหวังของบุคคลด้วยการให้ในสิ่งที่บุคคลนั้นมีความต้องการดั่งนั้น การฝึกอบรมจะต้องมีการสังเกตพฤติกรรมหรือพยายามให้พนักงานได้แสดงออกนำสิ่งที่อยู่ในความสนใจเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะกำหนดกิจกรรมให้ตรงประเด็นที่ต้องการ

8. หลักการเรียนรู้ภาพรวม - รายละเอียด - ภาพรวม (Whole - Specifics - Whole) หมายถึง วิธีการเรียนรู้จากภาพรวมกว้าง ๆ ของเรื่องที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุมแล้วเรียนรู้ในรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละส่วนประกอบและสรุปภาพรวมความสัมพันธ์ของภาพรวมอีกครั้งหลักการนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้วิธีการซ่อมรถยนต์ที่จะต้องเรียนรู้ภาพรวมถึงส่วนประกอบและหน้าที่ของทุกส่วน จากนั้นจึงเข้าเรียนรู้โดยละเอียดทุกชิ้นส่วนให้เข้าใจและ สุดท้ายจะสรุปภาพรวมที่เป็นองค์ประกอบของเครื่องยนต์และหน้าที่โดยรวมอีกครั้งจะช่วยให้เรียนรู้ระบบรถยนต์ได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น (จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, 2548)

ระบบการพัฒนาบุคลากรควรครอบคลุม 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม โรงเรียน พร้อมกันเป็นทีมและการพัฒนาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและการพัฒนาบุคคลควรมีวัตถุประสงค์ของโปรแกรมใน 4 ด้าน คือ การพัฒนาวิชาชีพ การปรับปรุงการสอนการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติและการพัฒนาองค์กร

ยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ต้องการการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดย ยุทธ เกษสาคร และ จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี ได้อธิบายหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ 1. การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคล 2. เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้และทักษะของตนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนางาน 3. สร้างโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเท่าเทียม 4. ส่งเสริมการเชื่อมโยงความรู้และการพัฒนาจากบุคคลภายนอก 5. สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 6. ให้การสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดเวลา 7. ใช้หลักการในการพัฒนาบุคลากร เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ การถ่ายทอดความรู้ การสะท้อนกลับข้อมูล การเสริมแรง การสร้างความสำคัญ การทำซ้ำ และการจูงใจ การพัฒนาบุคลากรควรครอบคลุมการพัฒนาทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับเขตพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในด้านการพัฒนาวิชาชีพ การปรับปรุงการสอน การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ และการพัฒนาองค์กร ซึ่งการทำแบบนี้จะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นใจในตัวเองและงานที่ทำด้วยความสำเร็จ

การปรับตัวการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็รู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น (พุทธทาสภิกขุ, 2543)

บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญาสมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน (ชม ภูมิภาค, 2526) องค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้วยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะมีความรู้ มีทักษะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกัน (กิตติพันธ์ รุจิรกุล, 2529)

“การปฏิบัติ” เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก ได้ให้ข้อคิดว่า “พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ” เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ในสภาวะการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้าคือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่างๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้ และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2556)

การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน (นพ พงษ์ บุญจิตราดุล, 2557)

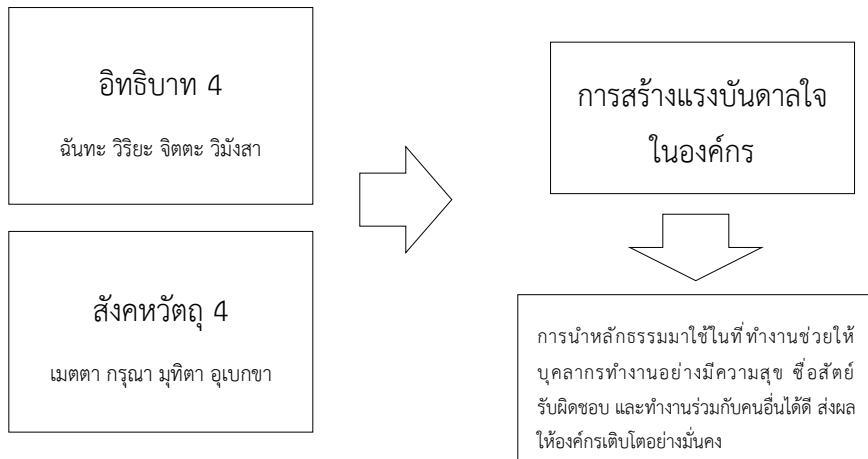
การปฏิบัติหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เราเข้าถึงธรรมและเข้าใจโลกและสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง การปฏิบัติงานที่ต่างกันจะสอนให้เรารู้จักตัวเองและโลกมากขึ้น เพราะเราต้องใช้

ความคิด ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งการทำงานด้วยความจริงจังและมีความรับผิดชอบ จะช่วยให้เราเรียนรู้ได้มากขึ้นเกี่ยวกับชีวิต ความรู้สึก และความสามารถของตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบและไม่มีการท้อแท้ พร้อมทำให้เราเข้าใจตนเองมากขึ้น การทำงานที่แท้จริง ไม่ใช่แค่การปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย แต่ยังเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับโลกสังคม รู้จักทักษะและความสามารถของตนเอง และรับผิดชอบต่อตนเองและผลงานของตนเอง บุคคลแต่ละคนมีความสามารถและการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน การแบ่งส่วนความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย บทบาทของผู้นำและบุคลากรจะต่างกันไปตามลักษณะงานและความสามารถของแต่ละคน การปฏิบัติงานที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบยังช่วยเราในการเรียนรู้และเจริญเติบโต ซึ่งการเรียนรู้เกิดขึ้นไม่เพียงแต่จากหนังสือหรือคำสอนเท่านั้น แต่ยังมาจากการประสบการณ์และการทำงานในชีวิตจริง การปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จและมีความรับผิดชอบจะส่งเสริมคุณธรรมที่ดีในการทำงานและชีวิตประจำวันของเรา เช่น ความมั่นใจ ความมุ่งมั่น ความสำเร็จและความสุข

สรุป

การใช้หลักธรรมในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างมาก ด้วยหลักธรรมช่วยสร้างความเข้าใจและความรักในงาน และเสริมสร้างความพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การประยุกต์ใช้หลักธรรมนี้ในการปฏิบัติหน้าที่จะช่วยสร้างความเข้าใจและความรู้ในงาน ส่งเสริมความรักในงาน และเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ผ่านการปลูกฝังคุณธรรมและคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน ความพอใจในการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน การเอาใจใส่ในการทำงาน การมุ่งมั่นและการมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ และการใช้สติในการทำงานเพื่อปรับปรุงและป้องกันความผิดพลาด การประยุกต์ใช้หลักธรรมอย่างเหมาะสม จะสร้างบรรยากาศงานที่เต็มไปด้วยความมุ่งมั่นและความรักในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ดีประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ เสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบในหน่วยงาน จะเป็นผลที่ดีต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งหมดในที่สุด

องค์ความรู้ใหม่



เอกสารอ้างอิง

- พงษ์เมธิ์ ไชยศรีหา (2561). “แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองประชาธิปไตยของประชาชนในเขตเทศบาลเมือง ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น”. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม).
- ปริญญญา สัตยธรรม (2550). “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท วายเอช เอสอินเตอร์เนชั่นแนลจำกัด”. สารนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนบริหารการมนุษย์และองค์กร (2550). บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2543). ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2545). ความสำเร็จหลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยุมงคลโล) (2545). ความสำเร็จหลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ (2546). พระอภิธรรมปิฎก 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ (2537). คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- ชม ภูมิภาค (2526). การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย.

- กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรีนติ้งเฮ้าส์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2556). ทศนคคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : ดิเรกสาร.
- ยงยุทธ์ เกษสาคร (2547). การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548). คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: มีวงษ์พับลิชชิง.

