

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ

The Application of Iddhipāda IV for Successful Organization

Administration



พระโฆสิต โฆสิตธมโม

Phra Kosit Kositathammo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: bunyada2559@gmail.com

Received February 12, 2022; Revised March 28, 2022; Accepted May 1, 2022

บทคัดย่อ

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท 4 คือ 1) ฉันทะ (พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) คือต้องรักในงานของตนอยู่เสมอ เพื่อให้ตนมีจิตฝักใฝ่ที่จะให้งานของตนนั้นบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง และมีความสุจริต ยุติธรรม เพียรทำงานให้สำเร็จ 2) วิริยะ (เพียรประกอบสิ่งนั้น) คือ มีความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย เพียรประกอบความดี ความบากบั่น ใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาบริหารงานที่ตนรับผิดชอบให้ดีขึ้น 3) จิตตะ (เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ต้องใส่ใจในงานของตน เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย มีความกระตือรือร้น ทำด้วยความมีชีวิตชีวา ทำงานด้วยความรอบคอบ ไตร่ตรองหาเหตุผลที่เหมาะสมป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในการบริหารองค์กร 4) วิมังสา (หมั่นตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น) หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องอยู่เสมอ คิดวางแผนหาวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ใช้ปัญญาไตร่ตรองสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพของตนเองมิให้ต่างพร้อย

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, องค์กร, ความสำเร็จ

Abstract

The application of Iddhipāda IV for successful organization management that the administrators of the organization should behave according to Iddhipāda IV, namely 1) Chanda: which is satisfied with that love, the administrators must always love their works in order to have the mind to concentrate on their works to be successful. The administrators must do good, correct, honest, fair things and work hard to achieve success, 2) Viriya: which is work hard that thing, the administrators must be diligent, work with effort, strength, patience, discouragement, determine to do good deeds, perseverance and seek for knowledge in order to manage the work that they are responsible for better, 3) Citta: which is concentration that thing, the administrators must pay attention to their works, concentrate on the mind without letting the mind distract, enthusiastic by working with energy, work

carefully, wisely, reasonably that is appropriate to prevent the mistakenness in the organization administration, and 4) Vimamsā: which is persistence in considering the reasons that thing, the administrators are diligent, consider, contemplate, examine, finding reasons and always checking for shortcoming, planning for ways to improve work, applying wisdom to ponder what is wrong, correct by adhering the principles of morality and ethics in their own profession ethics that should not be tainted.

Keywords: Iddhipāda IV, Organization, Success

บทนำ

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอหลักพุทธวิธีเพื่อการบริหารองค์กรให้มุ่งสู่ความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสหลักพุทธวิธีในการบริหารอันจะเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในหลักพุทธวิธีทางพระพุทธศาสนาที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารองค์กรนั้น ประกอบด้วยหลักธรรมที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 ซึ่งปรากฏในสุตตันตปิฎก ทิณิกาย มหาวรรค ว่า “พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท 4 ประการนี้ และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้ประสบความสำเร็จ” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรม เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ (ความพอใจ) คือความต้องการที่จะทำ ใส่ใจรักที่จะทำในสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ใจเกิดความฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา (ความไตร่ตรองหรือทบทวน) คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบหาข้อที่บกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผลคิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุง อิทธิบาท 4 นี้ จึงเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารองค์กรของผู้บริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการบริหารไว้ดังนี้

Hellriegel ได้กล่าวไว้ว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (Don Hellriegel, 1982)

Yoder ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ (Dale Yoder, 1965)

Chapman ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management) (E.N. Chapman, 1995)

ประทาน คงฤทธิศึกษากร ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีหลักการ ดังนี้

1. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
2. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
3. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
4. ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไป โดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ (ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร, 2530)

บรรจบ เนียมมณี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ มีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด และวัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคล ผู้ร่วมกระทำ (บรรจบ เนียมมณี, 2523)

สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยผู้อื่น ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน มีการวางแผน การอำนวยการ ความร่วมมือ การบริหารจัดการ และยังต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร คือ คน เงิน และวัสดุ ซึ่งทรัพยากรการบริหารนี้จะช่วยให้การบริหารบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้

หลักการบริหาร

Henri Fayol, W. ได้เสนอหลักในการบริหารทั่วไปไว้ 14 หลัก ประกอบด้วย

1. การแบ่งงานกันทำ (Division of work) เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตและการทำงานได้ ดีกว่าด้วยการใช้ความพยายามเท่าเดิม
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and responsibility) อำนาจ หน้าที่เป็นสิทธิในการสั่งการ และอำนาจบารมีที่จะทำให้อันปฏิบัติตาม
3. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
4. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction) คือ การที่มีแผนงานเดียว และผู้บังคับบัญชาคนเดียวรับผิดชอบต่อกลุ่มของกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เหมือนกัน
5. การรวมอำนาจ (Centralization) การรวมอำนาจมักจะเกิดขึ้นในองค์กรเสมอ หรืออีกนัยหนึ่งในแต่ละสถานการณ์จะต้องมีการสมดุลระหว่างการรวมอำนาจกับการกระจายอำนาจ (Decentralization)
6. วินัย (Discipline) หมายถึงการยอมรับในข้อตกลงหรือนโยบายระหว่างองค์การ กับผู้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญก็คือการสร้างวินัย
7. ผลประโยชน์ของบุคคล ควรเป็นรองผลประโยชน์ของส่วนรวม (Sub-ordination of individual interest to general interest) บุคคลมักมีแนวโน้มเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่า ประโยชน์ส่วนรวม
8. การให้ผลตอบแทน (Remuneration of personnel) คือ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงาน
9. ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) การจัดการให้ตรวจวัสดุอุปกรณ์ให้เป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต
10. ความเสมอภาค (Equality) หมายถึง ความเมตตาและความยุติธรรมที่จะต้องมีแก่ทุกฝ่ายในองค์การ หลักการนี้จะช่วยจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละและความจงรักภักดี

11. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of tenure of personnel) เป็นหลักการที่กำหนดให้ฝ่ายบริหารให้เวลาช่วงหนึ่ง เพื่อผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเรียนรู้งาน

12. ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดริเริ่มต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์กร

13. สายการบังคับบัญชา (Scalar chain) หมายถึง สายของอำนาจหน้าที่ตาม ตำแหน่งที่ลดหลั่นลงมาจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงถึงระดับล่าง มีการติดต่อข้ามสายการบังคับบัญชาในแนวนอนที่เรียกว่า “Gang plank หรือ Fayol Bridge”

14. ความสามัคคี (Esprit de corps) หมายถึง การสร้างความสามัคคีโดยปฏิบัติงานเป็นทีมแล้วสมาชิกมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน (สมพร เฟื่องจันทร์, 2547)

สรุปว่า หลักการบริหารนั้น ควรประกอบด้วย การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีเอกภาพในการอำนวยการเพื่อใช้อำนาจในการสั่งการที่เด็ดขาด ต้องมีการสร้างวินัยในการทำงาน ขณะเดียวกัน ต้องเห็นประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรด้วยความยุติธรรม สร้างความเสมอภาคให้เกิดกับบุคลากรทุกระดับ และดึงความสามารถของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

วิชัย ตันศิริ ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relations school) จากจุดอ่อนบางประการของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิก คือ การที่แนวคลาสสิกมองคนเป็นเครื่องยนต์กลไก และสมาชิกขององค์การเป็นเพียงเครื่องมือ แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วในความเป็นมนุษย์ย่อมแตกต่างจากเครื่องยนต์ และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์กร จึงทำให้เกิดทัศนคติใหม่ของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญของกลุ่มนี้คือ การค้นพบว่าคนงานจะสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก จึงเน้นให้ความสำคัญกับเรื่อง ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ลีลาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และพลวัตกลุ่ม ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation hygiene theory) ซึ่ง Herzberg เชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน คือ ความสำเร็จ การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และมีความเจริญเติบโตในหน้าที่

2. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (System theory) เป็นทฤษฎีระบบ มีข้อสมมติฐานว่า สังคมเป็นระบบอุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์ สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบ ซึ่งหมายความว่า ทุก ๆ ส่วนของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กันหากส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดปัญหา (ติดเชื้อโรค) ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่น ๆ ด้วย ขณะเดียวกันระบบของร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออก เพื่อลดความร้อน หรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาวร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิให้ร่างกาย โดยสรุป ระบบจึงมีข้อสมมติฐานว่า ส่วนประกอบของระบบต้องสัมพันธ์กัน ระบบต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นสังคมยังต้องพิจารณาถึงระบบปิดระบบเปิด ระบบปิด คือ ไม่ยอมรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อม ส่วนระบบเปิดนั้น ยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลา (วิชัย ตันศิริ, 2549)

สรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการเพื่อให้คณะบุคคลร่วมกันโดยอาศัยทรัพยากรและกระบวนการวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักทั่วไปในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ

นักทฤษฎี Henry Fayol ได้จัดหน้าที่ในการจัดการเพื่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จไว้ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการดำเนินงานและกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การจัดให้มีโครงสร้างของสายงาน ตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ทรัพยากรทางการบริหารอยู่ในที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) คือ การดูแลสั่งการให้งานเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การดูแลความสะดวกให้ผู้ทำงานสามารถทำงานได้โดยสะดวกเต็มความสามารถ เชื่อมโยงทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) คือ ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากับแผนที่ได้วางไว้ ให้งานดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

ส่วนนักทฤษฎีที่มีแนวคิดสอดคล้องกับ Henry Fayol คือ Gulick ซึ่งได้เสนอกระบวนการ POSDCORB ว่าเป็นหลักการที่ผู้บริหารควรปฏิบัติเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย

1. P-Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่าจะทำอะไรบ้าง เพื่ออะไร มีแนวทางจะปฏิบัติอย่างไร การวางแผนจะต้องกระทำก่อนลงมือปฏิบัติจริง

2. O-Organizing หมายถึง การจัดการองค์การ เป็นการจัดสายงานแบ่งแยกอำนาจการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบหน้าที่บทบาทของแต่ละคน เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. S-Staffing หมายถึง การจัดการหาบุคคลเข้ามาสู่ตำแหน่งงานตามที่ได้จัดองค์การเอาไว้ มีการบรรจุงาน ฝึกฝน อบรม พัฒนาคุณภาพ เพื่อจะได้ทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4. D-Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ บอกทิศทางการทำงานเสนอแนะวิธีการทำงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์อย่างรอบคอบแล้วว่าควรจะทำอะไร อย่างไร ไปในทิศทางใด

5. Co-Coordinating หมายถึง การประสานงาน อันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกำหนดระเบียบแบบแผนในการทำงาน เป็นต้น

6. R-Reporting หมายถึง การรายงาน การทำงานทุกอย่างจะต้องมีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปว่าตนเองได้ทำอะไรบ้าง ทำอย่างไรได้ผลประการใด นายกรัฐมนตรีหรือประธานาธิบดีทำงานก็ต้องรายงานต่อประชาชนหรือผู้แทนปวงชน ผู้เป็นเจ้าของประเทศในเรื่องผลงานของตนเองเช่นกัน

7. B-Budgeting หมายถึง การทำงานประมาณค่าใช้จ่ายให้ถูกต้องเหมาะสมกับกิจกรรมมีรายละเอียดจึงมีผู้นิยมนำมาใช้และแพร่หลายในเวลาต่อมาแม้ในปัจจุบันก็ยังนำมาใช้อยู่เสมอ (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2527)

สรุปว่า หลักทั่วไปในการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จนั้น ควรปฏิบัติตามองค์ประกอบของการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงาน การจัดองค์การที่เหมาะสม การบังคับบัญชาสั่งการที่มีเสถียรภาพ การประสานงานที่ชัดเจนให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การรายงานผลของการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และการควบคุมกระบวนการของงานให้เป็นไปตามงานที่ได้วางแผนไว้

หลักอิทธิบาท 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2549) ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่าง ได้แก่ ฉันทะ (ความ พอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรักพากเพียรทำเอาจิตฝักใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวน

พุทธทาสภิกขุ (2537) ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐาน เจริญงอก ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนกิจการงานให้ถึงความสำเร็จ อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ อิทธิบาท 4 ฉันทะ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป วิริยะ คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง จิตตะ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลือนลหายไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ วิมังสา คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550) กล่าวว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และมีความสุขได้ด้วยความศรัทธา ความเชื่อมั่น เป็นหลักการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีความสุขกับงาน ยิ่งได้รวมพลังกับธรรมข้ออื่นก็จะเพิ่มความสำเร็จเพิ่มความสุขในการทำงานยิ่งขึ้นนั้น เรียกว่า อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ เป็นองค์ธรรมหนึ่งที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ วิริยะ เป็นองค์ธรรมความเพียรที่เกิดจากตนเอง และความเพียรที่บุคคลอื่นช่วยกระตุ้น จิตตะ ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยเสมอ ทำกิจการงานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน ตรวจสอบข้อบกพร่องเป็นต้น

อิทธิบาท 4 ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

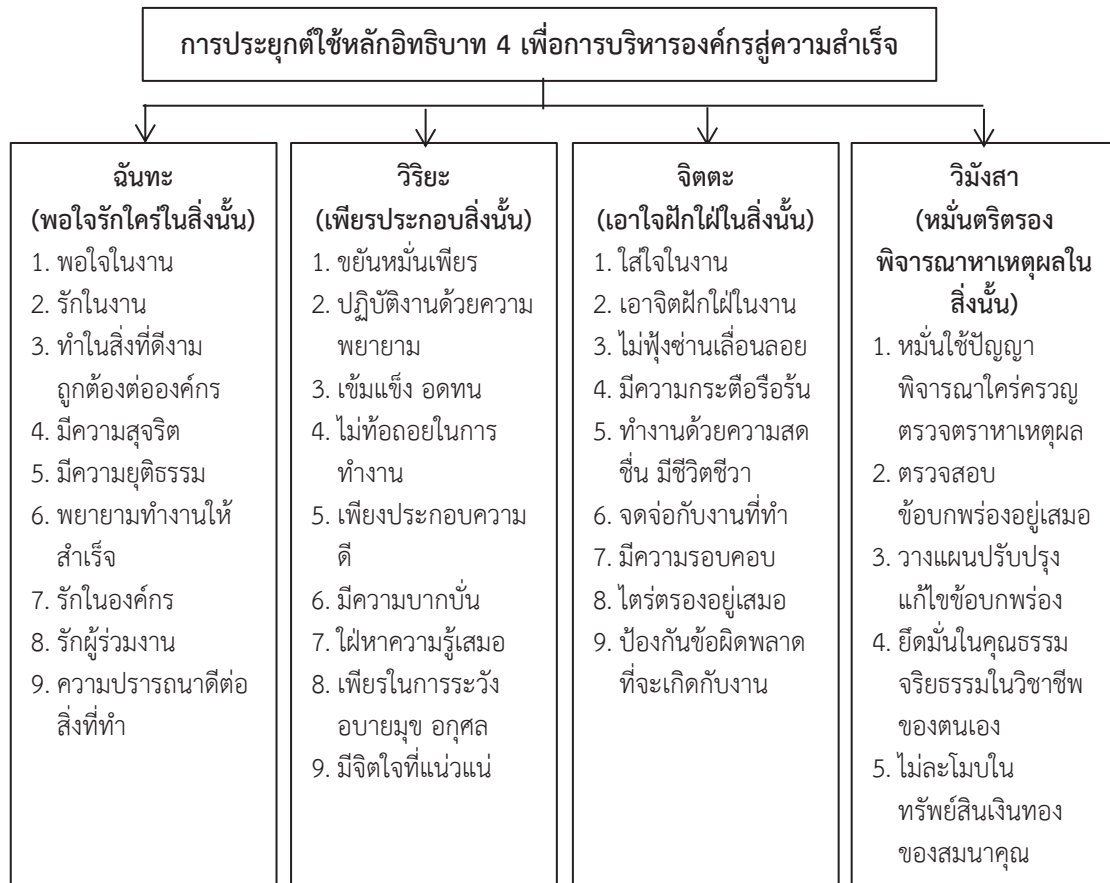
พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาถึงอิทธิบาท ๔ ประการ คือ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หมายถึง สมาธิที่เกิดฉันทะ และความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิด จากวิริยะ และความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธาน สังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท ๔ มี องค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือ ความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) หมายถึง สมาธิที่เกิดจาก ฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโน วิญญานธาตุที่สมกัน และปธานสังขารหมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารถนาความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ทอดทิ้ง ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคอง ธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด

สรุปว่า อิทธิบาท 4 ทางแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วยหลัก 4 อย่าง ได้แก่ 1) ฉันทะ คือ ความพอใจ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ คือ ความเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ คือ ความคิดจดจ่อ

จิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝั ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจ ให้แก่สิ่งที่ทำ และ4) วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวคิดของบทความวิชาการ ผู้เขียนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ตามแผนภาพดังนี้



จากแผนภาพดังกล่าวนี้ ที่แสดงถึงการนำหลักอริยาบท 4 เพื่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ ตามหลักการ 4 ด้าน คือ 1. ฉันทะ (พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) 2. วิริยะ (เพียรประกอบสิ่งนั้น) 3. จิตตะ (เอาใจฝึกฝัในสิ่งนั้น) 4. วิมังสา (หมั่นไตร่ตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น) ซึ่งถ้าผู้บริหารองค์กรมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอนแล้ว ย่อมเป็นที่ชัดเจนว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้อย่างสูง

บทสรุป

การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 เพื่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้เขียนขอเสนอว่า ต้องเริ่มจากความรู้ความเข้าใจในหลักอริยาบท 4 ของผู้บริหารก่อน ทั้งนี้ การรู้หลักปฏิบัติที่ถูกต้องจะก่อให้เกิดเป็นเครื่องจูงใจผลักดันให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องจึงจะบริหารองค์กรให้พบกับความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักอริยาบท 4 ดังนี้

1. ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องพอใจในงานที่ตนเองบริหารอยู่ หากผู้บริหารองค์กรขาดฉันทะ คือ ไม่ได้รักในงานของตน จะนำไปสู่ความล้มเหลวทั้งหน้าที่การงานของตนและความล้มเหลวขององค์กรได้ ผู้บริหารที่ต้องมีฉันทะ คือ ผู้บริหารต้องรักในงานของตนอยู่เสมอเพื่อให้ตนมีจิตผูกพันที่จะให้งานของตนนั้นบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง และมีความสุจริต ยุติธรรม เพียรทำในงานให้สำเร็จ ด้วยความรักในงาน รักในองค์กร และรักผู้ร่วมงาน มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความปรารถนาดีต่อสิ่งที่ทำ ผู้บริหารก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้

2. วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น ความขยันหมั่นเพียรเป็นพื้นฐานของผู้ที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องมีความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย เพียรประกอบความดี ความบากบั่น ฝ่าฟันความรู้ หาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาบริหารงานที่ตนรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความไม่เบื่อหน่าย ขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องมีความเพียรในการระวัง และละอกุศล อบายมุข ให้มีจิตที่แน่วแน่เฉพาะสิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จโดยไม่เบียดเบียนหรือก่อเกิดโทษภัยทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น

3. จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ผู้บริหารต้องใส่ใจในงานของตน เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย มีความกระตือรือร้น ทำด้วยความมีชีวิตชีวา สดชื่นขณะที่ทำงานเสมอ การมีใจที่จดจ่อกับสิ่งนั้น จะเกิดความรักใคร่ ทำให้คิดได้ ไตร่ตรอง หาเหตุผลที่เหมาะสมได้ ป้องกันการเกิดข้อผิดพลาดในการบริหารองค์กร ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารใดที่ไม่จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ทำงานแบบผ่านๆ ขาดความรอบคอบ จะส่งผลเสียต่อองค์กรได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเอาจิตใฝ่กับงานที่ทำอยู่เสมอจึงจะบริหารองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้

4. วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น ผู้บริหารหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องอยู่เสมอ เมื่อพบข้อผิดพลาดให้คิดวางแผนหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ใช้ปัญญาไตร่ตรองสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพของตนเองมิให้ต่างพร้อย ไม่วอกแวก ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ละโมภในทรัพย์สินเงินทองของสมนาคุณอันเป็นเหตุให้ตนและองค์กรต้องต่างพร้อย คุณธรรมวิมังสาจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ประพฤติก่อไปสู่ความสำเร็จผลตามที่มุ่งหมาย

เอกสารอ้างอิง

- ดิน ปรัชญพทุทธิ. (2527). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรจบ เนียมมณี. (2523). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2530). *สุขภาพในฐานะหน่วยการปกครองตนเอง*. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*. 27(3), 342.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2549). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุง และขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). *การทำงานที่เป็นสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก*. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พลีลิเคชั่นส์ จำกัด.
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา: ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมพร เพ็ญจันทร์. (2547). *แนวคิดและหลักการจัดการองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *การบริหารจัดการแนวพุทธ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dale Yoder. (1965). *Personnel Principles and Policies. (fourth printing)*. Englewood Cliffs: New Jersey Prentice-Hall.
- Don Hellriegel. (1982). *Management. (third edition)*. Addison-Wesley: Publishing Company.
- E.N. Chapman. (1995). *Supervisor Survival Kit. (second edition)*. California: Science Research Associates.