

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน

THE APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR STRENGTHENING MOTIVATION IN
PERSONAL'S PERFORMANCE IN LAMPHUN PROVINCIAL CULTURE OFFICE

วาทีณี ชันธิกุล

Watinee khuntikun

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

watinee.khuntikun@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมและลำดับขั้นความ
ต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
ลำพูน 3) เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน ดำเนินการวิจัยโดยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed
Methods) คือเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดลำพูนพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) หลักอิทธิบาทธรรมและลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อยมาก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 3) ผู้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น พบว่า ด้านฉันทะ คือ
บุคลากรต้องมีใจรักในงานและเห็นคุณค่าในงานของตนเอง ด้านวิริยะ คือ ตั้งใจและเพียรพยายามใน

การปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ คือ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติให้สำเร็จและ
เกิดประสิทธิภาพ และด้านวิมังสา คือ การทบทวนและแก้ไขข้อผิดพลาดเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ
สูงสุด

คำสำคัญ: หลักกิทธิบาทธรรม, ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์, แรงจูงใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน

Abstract

The objectives of this article were: 1) to study the level of motivation in performing work of personnel of the Lamphun Provincial Cultural Office; 2) to study the relationship between morality and the hierarchy of human needs in order to enhance the personnel's motivation. Lamphun Provincial Cultural Office 3) to propose guidelines for applying Buddhist principles to enhance motivation for the performance of personnel of the Lamphun Provincial Cultural Office. Conduct research using mixed methods research (Mixed Methods) is quantitative and qualitative The statistics used in the analysis were frequency, mean, standard deviation. Correlation coefficients and content analysis techniques

The results showed that

1) The opinion level regarding the motivation for the work performance of the personnel of the Lamphun Provincial Cultural Office found that the overall average was at the highest level.

2) Principles of influence and the hierarchy of human needs to strengthen motivation for the performance of personnel of the Lamphun Provincial Cultural Office. statistically significant positive at the 0.01 level, with a very low degree of correlation. therefore, accept the hypothesis

3) The guideline for improving the efficiency of the personnel's performance found that the prosperous aspect was that the personnel had to love their work and

saw the value in their own work; the persistence aspect was the intention and diligence in the work; the Chitta aspect was indomitable to obstacles Have a hard time trying to be successful and effective. and the technical aspect is to review and correct errors in order to achieve maximum efficiency.

Keywords: the principle of dharma, hierarchy of human needs, motivation of personnel working at the Lamphun Provincial Cultural Office

บทนำ

กระทรวงวัฒนธรรมได้รับการสถาปนาขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 หน่วยงานภายในกระทรวง ประกอบด้วย 1. สำนักรัฐมนตรี 2. สำนักงานปลัดกระทรวง 3. กรมศิลปากร 4. กรมการศาสนา 5. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม 6. สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย 7. สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 8. ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) 9. หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) 10. ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง พัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และการบริหารราชการทั่วไป การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานความร่วมมือความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมกับต่างประเทศ งานด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆ กำกับ เร่งรัด ติดตามประเมินผล และประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงานของกระทรวง และกำกับดูแลสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 76 จังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 21 และ 31 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานราชการสังกัดส่วนกลาง และได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2549 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 65 ก ลงวันที่ 21 มิถุนายน 2549 ข้อ 3. ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นราชการบริหารส่วน

ภูมิภาคปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัด โดยให้สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดแบ่งงานภายนอกเป็น 1 ฝ่าย 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ 1) บริหารงานทั่วไป 2) บริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร 3) งานการเงินและบัญชี 4) งานพัสดุและอาคารสถานที่ 5) ดำเนินการควบคุมภายใน 6) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 7) จัดสวัสดิการและนันทนาการ 8) รับเรื่องด้านกฎหมายและวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ 9) ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารองค์กร 10) ดำเนินการตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 11) ดำเนินการจัดทำเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล 12) ประสานราชการทั่วไป และปฏิบัติงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ 13) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มยุทธศาสตร์และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์งานทางวิชาการเพื่อพัฒนางานด้านวัฒนธรรมจังหวัด 2) จัดทำและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัด/กลุ่มจังหวัด 3) จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) บริหารงบประมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ 5) จัดทำแผนการตรวจ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมของจังหวัด 6) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลตามแผนงาน/โครงการ 7) สนับสนุนการตรวจราชการในพื้นที่ 8) จัดทำตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของจังหวัด 9) บริหารจัดการศูนย์ข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม 10) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์งานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และภูมิปัญญา 2) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในชุมชน 3) ส่งเสริมสนับสนุน อารักขาสืบทอดการดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานพระราชมรดก งานรัฐพิธีและงานศาสนาพิธีในเขตพื้นที่จังหวัด 4) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา เพื่อดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมของทุกศาสนา และงานศาสนิกสัมพันธ์ 5) รณรงค์ ส่งเสริม พัฒนา และสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อ

สร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม 6) ส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับผู้มีผลงานดีเด่นด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรม 7) สร้างและพัฒนาความร่วมมือของเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่ อารักขาอนุรักษ์สืบสานศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในระดับท้องถิ่น 8) ประสานความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมทุกระดับในเขตพื้นที่ 9) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมทุกระดับในเขตพื้นที่ 10) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหมายรับสั่งจากสำนักพระราชวัง ในพื้นที่จังหวัด 2) จัดหา จัดเตรียม ดูแล และบำรุงรักษาเครื่องเกียรติยศประกอบศพ และสิ่งของ เครื่องใช้พระราชทานที่เกี่ยวข้องเครื่องใช้พระราชทานที่เกี่ยวข้อง 3) ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน แก่หน่วยงานและ บุคคลทั่วไป 4) จัดเก็บข้อมูลและรายงานสถิติการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการ ปฏิบัติงานระดับจังหวัด 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาทธรรมและลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน

1.3.3 เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์เรียนรู้การพัฒนาสตรีและครอบครัว
เฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษา บรมราชินีนาถ จังหวัดลำพูน จำนวน 50 คน โดยแบบสอบถามจากการ
หาค่าแล้วได้ค่า $IOC = 0.98$ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดลำพูน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลจากบุคลากรจำนวน 50 คน โดยแบบสอบถามจากการ
หาค่าแล้วได้ค่า $IOC = 0.98$ สถิติที่ใช้คือการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson
product-moment correlation coefficient)

ขั้นตอนที่ 3 แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)
จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1) พระสงฆ์ 2) ผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มฝ่ายสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดลำพูน 3) บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน 4) เครือข่ายทางวัฒนธรรม โดยใช้แบบ
สัมภาษณ์ที่ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และนำเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนช่วยให้
คำแนะนำเพิ่มเติมไปสัมภาษณ์ถึงประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อ
เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน วิเคราะห์ด้วย
เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดลำพูน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $S.D = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น ความต้องการ
ทางด้านร่างกายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$ $S.D. = 0.60$) ความต้องการความ
ปลอดภัยและมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$ $S.D. = 0.28$) ความต้องการการการ
ยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$ $S.D. = 0.58$) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$ $S.D. = 0.55$) และความต้องการการยกย่อง โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$ $S.D. = 0.54$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูนในเชิงบวกอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ที่น้อยมาก จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน คือ

- 1) อยากรให้เพิ่มสวัสดิการพนักงานจ้างเหมาบริการให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบมากขึ้น
- 2) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) ควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับธรรมะเข้ามาขัดเกลา
- 4) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ
- 5) พัฒนาศักยภาพบุคลากรและหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้
- 6) ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เห็นอกเห็นใจ ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) ในการปฏิบัติงานควรมีผู้ช่วยหรือที่ปรึกษา เพื่อช่วยให้การมองข้อบกพร่องข้อผิดพลาด เพราะตัวผู้ปฏิบัติงานเองอาจจะมองไม่เห็นข้อบกพร่องของตน

4. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานพึงควรมีสิ่งที่ทำอันเกิดจากการมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จะต้องมีการกระบวนการสุดท้ายคือ การทบทวนตัวเอง และองค์กร ว่าสิ่งที่ได้คิดได้ทำเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นเกิดจากการมีใจรักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจในงานและเห็นคุณค่าในงานของตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุวิทย์ สิริขโน (พรหมเกิด) (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4

ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมบุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อที่จะให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพและสามารถต่อยอดผลงานได้ มอบโอกาสและส่งเสริมกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ดังนั้นเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมีหลักอิทธิบาทธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่

อภิปรายผลการวิจัย

1) หลักฉันทะ (ความพึงพอใจ) กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($R=.227$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการจะทำงานต้องเริ่ม จากการมีฉันทะก่อนและรักในงานที่ทำ ให้มีความสุขกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชาติรี แนวจาปา** (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการ ประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ทุกคนต้องใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จ ในงานอยู่เสมอ

2) หลักวิริยะ (ความเพียรพยายาม) กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างน้อย ($R=.227$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน มีความขยันหมั่นเพียรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอไม่ย่อท้อ

ต่ออุปสรรค ห้มันศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาชินกฤต จิรวโส(รูปสะอาด)** (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านตุม ตำบลบ้านจันทน์ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” พบว่า วิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง เช่น นักเรียนมีงานที่ครูผู้สอนสั่งการบ้านแล้วส่งให้ครบตามจำนวน นักเรียนไม่เกียจคร้านต่อหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ในการศึกษาให้นักเรียน นักศึกษาในรูปแบบต่างๆ

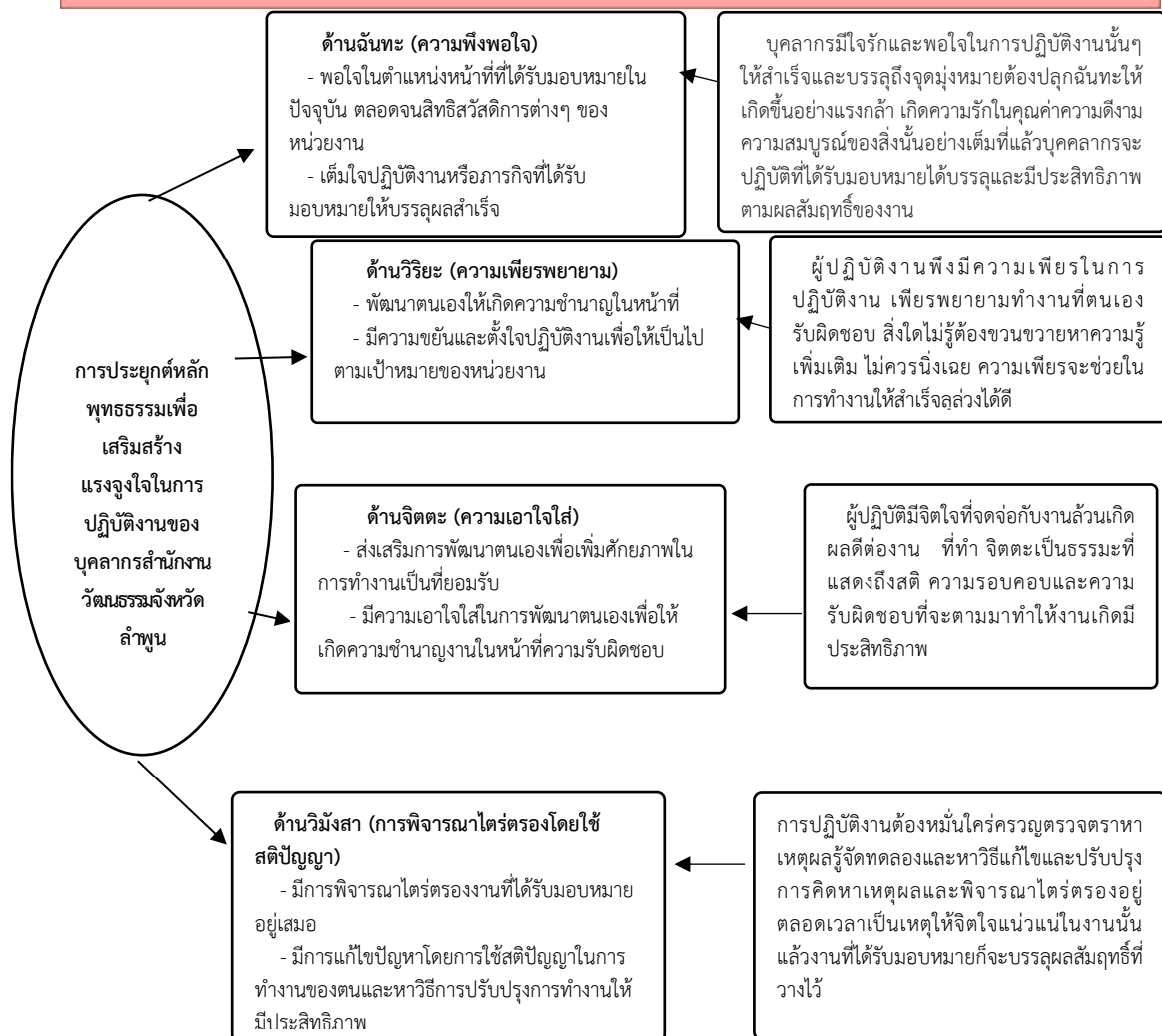
3) หลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงลบ($R=-.115$) คือตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน มีความเอาใจใส่ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หุ่เมเทเอาใจใส่ในงานของตน ตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ชัดเจนและติดตามงานอยู่เสมอ แต่ปัจจัยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูนอาจยังไม่สามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ในงาน ไม่หุ่เมเทในงานที่รับผิดชอบ ขาดความรักในงานที่จะได้รับมอบหมาย ข้อเสนอแนะผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างแรงจูงใจด้านขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญในมากขึ้น ควรจัดโครงการอบรมเกี่ยวกับธรรมะเข้ามาขัดเกลา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระรุ่งตะวัน ส่วโร(เกษรสว่าง)** (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักอริยบท 4 กับการบริหารงานของผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี” พบว่า การนำหลักธรรมที่สำคัญมาประยุกต์ได้ดังนี้ ซึ่งสามารถนำมาปฏิบัติได้ง่ายในการบริหารจัดการในการพัฒนาองค์กรและตัวบุคคลได้ดียิ่งขึ้น ด้านข้อเสนอแนะพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 นั้น เพื่อให้เห็นความสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ การบริหาร การจัดการ และการเรียน ซึ่งรัฐบาลหรือผู้มีส่วนรับผิดชอบด้านการศึกษาของไทยควรกำหนดให้การเรียนการศึกษาทุกระดับ ควรมีการส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 แก่นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนบริษัท ห้าง ร้อนต่างๆ ทุกสาขาอาชีพ ก็ควรมีการนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

4) หลักวิมิงสา (การพิจารณาไตรตรองโดยใช้สติปัญญา) กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงลบ($R=-.019$) คือตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน มีกระบวนการทบทวน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ มีสติปัญญาในการปฏิบัติงานตลอดเวลา แต่ปัจจัยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน อาจยังไม่สามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกระบวนการคิดไตรตรอง พิจารณาตรวจทาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาในงานในหน้าที่ที่รับมือผิดและมอบหมายได้ ข้อเสนอแนะอาจเป็นด้วยปัจจัยหลายอย่างบุคลากรอาจไม่เหมาะสมกับงานด้านนั้นที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหมุนเวียนในแต่ละสายงานหรือระดับเพื่อให้เกิดความหลากหลายในงานนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็อาจมีแรงจูงใจในงานด้านใหม่ที่ได้รับผิดชอบและตรงกับความรู้ความสามารถจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นายนิพนธ์ โอภาษี (2557)** ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการพิจารณาไตรตรองหาเหตุผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหา ข้อเสนอแนะองค์กรและคณะผู้บริหารควรบริหารงานโดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์และบูรณาการกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและนำมาซึ่งประโยชน์สุขของคนในชุมชน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

รายงานสืบจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1 เรื่อง “พระพุทธศาสนา กับ แนวโน้มโลกยุคใหม่ : วิถีครู
 บาศรีวิชัยสู่อารยธรรมร่วมสมัย” “Buddhism and New Global Trends : The Footprint of Khrua Sriwichai Towards
 Contemporary Civilization”



สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สรุปได้คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน สามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการบ่งชี้ถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการการปฏิบัติตามหลักอริยบทธรรม คือ ฉันทะ(ความพึงพอใจ) วิริยะ(ความเพียรพยายาม) จิตตะ(ความเอาใจใส่) และวิมังสา(การพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้สติปัญญา) ซึ่งการนำหลักอริยบทธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและ

ผลของการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ เพราะอิทธิบาทธรรมช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และสามารถเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานถ้านำหลักอิทธิบาทธรรมในแต่ละด้านที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน เป็นเหตุเป็นผลเกี่ยวพันกัน กล่าวคือ ด้านฉันทะคือความพึงพอใจ มีใจรักในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดวิริยะ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความเพียรเกิดขึ้นย่อมเกิดจิตตะ ความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเกิดวิมังสา การพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้เหตุใช้ผล และปฏิบัติงานอย่างมีสติปัญญาตลอดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบก็มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมโดยทำการศึกษาวามีหลักพุทธธรรมข้อใดบ้างที่สามารถนำมาปรับใช้กับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงศึกษาว่ามีทฤษฎีหรือปัจจัยข้อใดบ้างที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน และควรศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

References

- กระทรวงวัฒนธรรม. ประวัติกระทรวง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.m-culture.go.th/> 2560
- พระมหาสุวิทย์ สิริวัณโน (พรหมเกิด).(2553). การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชาติรี แนวจาปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552.

พระมหาชินกฤต จิรวโส(รูปสะอาด). (2561). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการเรียนการ
สอนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านตูม ตำบลบ้านจันทร์ อำเภอบ้านดุง
จังหวัดอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระรุ่งตะวัน ส่วโร(เกษรสว่าง). (2561). การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารงานของผู้นำ
ชุมชนในเขตเทศบาลตำบลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร
มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นิพนธ์ โอภาสี. (2557). การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ
อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป. (2546). สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน. *ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดลำพูน จังหวัดลำพูน*. สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน