

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1*

AN APPLICATION OF IDDHIPADA 4 TO PROMOTE THE PERFORMANCE OF PERSONNEL IN DIGITAL ERA UNDER SURATTHANI 1 AREA REVENUE OFFICE

ชุตานพร จรจรัส*, ปณณพงศ์ วงศ์ณาศรี, โสภณ ขำทัพ, สัจจิตรา ทิพย์บุรี

Chudaporn Jornjarat, Punnapong Wongnasri, Sophon Khumtrup, Sujittra Tipburi

พุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จังหวัดนครศรีธรรมราช

Buddhist studies for Development, Mahamakut Buddhist University, Nakhon Si Thammarat, Thailand

*Corresponding author E-mail: bansuntum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) หลักอิทธิบาท 4 2) เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 ท่าน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวิริยะ รองลงมาคือ ด้านฉันทะ และน้อยที่สุด คือ ด้านจิตตะ ตามลำดับ 2) ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ฉันทะ คือ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบและพร้อมให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ, วิริยะ คือ บุคลากรควรมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน, จิตตะ คือ บุคลากรควรมีความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานมีจิตอาสาเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง คนรอบข้างด้วยความจริงใจ เอาใจใส่, วิมังสา คือ บุคลากรควรมีการพิจารณาใคร่ครวญซักซ้อมทบทวนและทำความเข้าใจในเนื้องานก่อนที่จะวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน

คำสำคัญ อิทธิบาท 4, การส่งเสริมการปฏิบัติงาน, ยุคดิจิทัล

* Received May 19, 2023; Revised June 5, 2023; Accepted July 20, 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) The Iddhibah Principle 4, 2) Comparison of the application of the Iddhibah Principle 4 classified by personal factors, and 3) Suggestions on the application of the Iddhibah Principle 4 in promoting the work of personnel in digital age Under the Surat Thani Area Revenue Office 1, this was a mixed research. The sample consisted of 113 people. The tool used was a questionnaire. The reliability was 0.97. The data were analyzed by mean and standard deviation. and an in-depth interview with 7 key informants using descriptive content analysis techniques. The research findings revealed that 1) the application of Iddhipada 4 principle in promoting the performance of personnel It was found that the overall picture was at a high level. Considering each aspect was at a high level in all aspects. The highest average was the viriya aspect, followed by the chanta aspect, and the least was the citta aspect, respectively. 3) Suggestions for the application of Iddhibat 4 in promoting the work of personnel in the digital age consist of prosecution, that is, personnel should be responsible and ready to give advice. And jointly solve the problems of that job with willingness, persistence is personnel should have perseverance in performing the tasks assigned Indomitable to obstacles and not abandoning work, Chitta is personnel should be attentive to co-workers, have a volunteer spirit, and be friendly with the governors. Surrounding people with sincerity, attentiveness, Wimansa is personnel should consider, practice, experiment and understand the content of work before planning operations to create a system, methods and clear procedures.

Keywords: Iddhipada 4, The Performance of Personnel, Digital Era

บทนำ

ปัจจุบันระบบราชการไทยเข้าสู่ยุค 4.0 ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนจากรูปแบบเดิมไปเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเป็นส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น มีการประยุกต์ใช้แนวคิดรูปแบบใหม่เพื่อการทำงาน เช่น คุณลักษณะเฉพาะระบบราชการยุคใหม่การเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ อันประกอบด้วยนวัตกรรมที่ต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เชื่อมประสานภาครัฐและเอกชน เพื่อสรรค์สร้างสิ่งที่มีคุณค่าใหม่ เพื่อการสร้างสรรค์สังคม และเป็นนักสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมในยุคดิจิทัลให้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาเชิงสังคมในการบริหารจัดการให้เกิดขึ้นจริงได้ การทำระบบราชการให้มีความคล่องตัวทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการปรับแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ คือ การเปิดกว้างและเชื่อมโยงระหว่างกัน การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และสร้างสมรรถนะตนเองให้มีความสามารถสูงขึ้น และทันสมัยกลายเป็นข้าราชการดิจิทัลที่มีความสามารถใน 5 มิติ คือ 1) รู้เท่าทัน รับผิดชอบและใช้เทคโนโลยีเป็น 2) เข้าใจนโยบายกฎหมาย และมาตรฐานสากล 3) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์ พัฒนาและสร้างสรรค์ 4) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและขึ้นนำองค์กร 5) ใช้ดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนและการเปลี่ยนแปลง (สมาวีร์ จันทรอารีย์, 2562)

นอกจากการปรับเปลี่ยนที่ระบบดังกล่าวแล้ว ยังต้องเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในภาครัฐให้พร้อมสู่ยุคดิจิทัลด้วย โดยต้องสามารถเป็นผู้นำและเชี่ยวชาญด้านดิจิทัลในทุก ๆ ด้าน สามารถพลิกโฉมตัวเอง (Disrupt) มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรม สร้างการสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนผ่านที่ราบรื่น สามารถเชื่อมประสานกับภาคที่เกี่ยวข้อง มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และพร้อมรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 79 ได้สนับสนุนให้นาหลักธรรมคำสอนของ



พระพุทธศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ปวงชนทุกคร้วเรือนที่อยู่ในราชอาณาจักร ตลอดจนการปฏิบัติงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ตีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (มนพะงา เล็กขาว, 2561) เพื่อเตรียมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานหลักในการจัดเก็บรายได้ภาษีให้ภาครัฐเพื่อเป็นรายได้ให้รัฐบาลนำมาใช้พัฒนาประเทศ เป็นตัวแทนฝ่ายรัฐในการรักษาความเป็นธรรม รักษาสภาพบังคับใช้กฎหมายภาษี และเสริมสร้างความสนใจในการเสียภาษี นับแต่ปี 2545 ที่ยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาทางอินเทอร์เน็ตจนถึงปัจจุบันนี้ จำนวนผู้ประกอบการที่ลงทะเบียนในระบบมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกปี แต่ก็ได้หมายถึงความสำเร็จของกรมสรรพากรแต่อย่างใด เนื่องจากยังมีผู้ประกอบการอีกเป็นจำนวนมากที่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาทางอินเทอร์เน็ต ทั้งในด้านการเข้าไปใช้งานของระบบอินเทอร์เน็ต ด้านความรู้เกี่ยวกับการวางแผนภาษี และอื่น ๆ อีก ซึ่งปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบตามมาหลังจากการยื่นแบบแสดงรายการภาษี ทำให้ผู้ประกอบการบางรายต้องกลับมายื่นแบบฯ เพิ่มเติม เนื่องจากกรอกข้อมูลผิดพลาด หรือมิได้รับเงินภาษีที่ชำระไว้เกินคืน หรือได้รับเงินคืนล่าช้าจนเกิดการกระทบกระทั่งกับเจ้าหน้าที่กรมสรรพากรในที่สุด (นิชนันท์ ขาวนา, 2559) ซึ่งสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานดิจิทัลในหน่วยงาน ยังขาดความชำนาญ ขาดแคลนอุปกรณ์ และมีบุคลากรจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่องาน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในขององค์กร รวมถึงภาระงานที่ค่อนข้างมาก จึงถือเป็น ความท้าทายเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและอาจสร้างภาวะกดดัน และความเครียดต่อบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก ซึ่งความเครียดอาจทำให้ร่างกายเหนื่อยล้าเกิดปัญหาสุขภาพ และเกิดความท้อแท้ สิ้นหวัง และนำไปสู่การโอนย้าย หรือลาออกจากราชการได้

ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อการส่งเสริมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในยุคดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 เพื่อช่วยแก้ปัญหาในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและสถานที่ ที่เกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้าหากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลนี้ มี 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมอยากจะทำงานนั้นและไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่องาน 2) วิริยะ คือ ความอดทนในการปฏิบัติงาน ย่อมมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จและจะไม่ทิ้งงานที่ทำนั้น 3) จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ย่อมมุ่งมั่นทำงานนั้นให้สำเร็จและไม่ลี้เลียงงานที่ทำนั้น และ 4) วิมังสา คือ การพิจารณาใคร่ครวญในการปฏิบัติงานที่ทำ ย่อมตรวจสอบทบทวนถึงความสำเร็จในงานตามกระบวนการที่เกิดขึ้นนั้น เพราะหลักอิทธิบาท 4 เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงาน และเป็นทฤษฎีเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักอิทธิบาท 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 และการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 เป็นการวิจัยรูปแบบผสมผสาน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีการกำหนดวิธีการศึกษา รวมถึงขั้นตอนในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 มีการดำเนินการดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำนวน 160 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางการเทียบเครซี มอร์แกน และสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 โดยเกณฑ์การให้คะแนนใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale จำนวน 5 ระดับ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (สงศรี ชมพวงค์, 2554) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา จากนั้นพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย และเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.6 ขึ้นไป การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นเลือกประเด็นการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ลำดับในแต่ละด้านมาสร้างเป็นข้อคำถาม การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ใช้สถิติการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป 2.1) วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.2) วิเคราะห์เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) หลังจากนั้นดำเนินการในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล มีการดำเนินการดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ นักวิชาการด้านสรรพากรสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำนวน 5 คน และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน รวม 7 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะต้องมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร		$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
1.	ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ)	4.39	0.58	มาก
2.	ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม)	4.44	0.50	มาก
3.	ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	4.01	0.71	มาก
4.	ด้านวิมังสา (ความพิจารณาใคร่ครวญ)	4.12	0.76	มาก
โดยรวม		4.33	0.65	มาก

จากตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 โดยรวม มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) รองลงมา คือ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตามเพศ

ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=28)		หญิง (n=85)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ)	3.63	0.86	3.58	0.84	1.47	.105
2. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม)	3.60	0.83	3.74	0.82	0.79	.614
3. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	3.12	0.90	3.27	0.86	1.33	.213
4. ด้านวิมังสา (ความพิจารณาใคร่ครวญ)	3.37	0.88	3.61	0.83	2.18	.162
รวม	3.27	0.63	3.80	0.62	1.26	.365

*
Sig <0.05

จากตารางที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตาม อายุ

ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ)	ระหว่างกลุ่ม	3	0.863	0.28	0.70	0.54
	ภายในกลุ่ม	109	156.721	0.40		
	รวม	112	157.584			
2. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม)	ระหว่างกลุ่ม	3	0.063	0.02	0.05	0.98
	ภายในกลุ่ม	109	151.014	0.39		
	รวม	112	151.077			
3. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.666	0.55	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	109	186.077	0.48		
	รวม	112	187.744			
4. ด้านวิมังสา (ความพิจารณาใคร่ครวญ)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.666	0.55	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	109	186.077	0.48		
	รวม	112	187.744			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.415	0.13	0.40	0.74
	ภายในกลุ่ม	109	130.412	0.33		
	รวม	112	130.827			

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตามอายุพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ)	ระหว่างกลุ่ม	3	0.863	0.28	0.70	0.54
	ภายในกลุ่ม	109	156.721	0.40		
	รวม	112	157.584			
2. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม)	ระหว่างกลุ่ม	3	0.063	0.02	0.05	0.98
	ภายในกลุ่ม	109	151.014	0.39		
	รวม	112	151.077			
3. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.666	0.55	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	109	186.077	0.48		
	รวม	112	187.744			
4. ด้านวิมังสา (ความพิจารณาใคร่ครวญ)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.666	0.55	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	109	186.077	0.48		
	รวม	112	187.744			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.415	0.13	0.40	0.74
	ภายในกลุ่ม	109	130.412	0.33		
	รวม	112	130.827			



จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
1. ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจ)	ระหว่างกลุ่ม	3	0.863	0.28	0.70	0.54
	ภายในกลุ่ม	109	156.721	0.40		
	รวม	112	157.584			
2. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม)	ระหว่างกลุ่ม	3	0.063	0.02	0.05	0.98
	ภายในกลุ่ม	109	151.014	0.39		
	รวม	112	151.077			
3. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.666	0.55	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	109	186.077	0.48		
	รวม	112	187.744			
4. ด้านวิมังสา (ความพิจารณาใคร่ครวญ)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.666	0.55	1.15	0.32
	ภายในกลุ่ม	109	186.077	0.48		
	รวม	112	187.744			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.415	0.13	0.40	0.74
	ภายในกลุ่ม	109	130.412	0.33		
	รวม	112	130.827			

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1

3.1 ฉันทะ เป็นความพึงพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ของบุคลากรในยุคดิจิทัล ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน แสดงถึงความพอใจในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามนโยบายสรรพากรโดยไม่ได้หวังผลตอบแทน “ให้ความสนใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ แม้งานจะมีปัญหาอย่างมากพอใจในความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ ปัญหาของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นจากพระภิกษุสามเณร บุคคลรอบข้าง และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม” (พระครูปริยัติธำรงคุณ, 2566) “มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ พอใจปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน เหนือสิ่งอื่นใด” (พระครูธีรธรรมานุยุต, 2566) “พอใจที่จะให้บริการและอนุเคราะห์ผู้มาขอความช่วยเหลือด้วยการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง พอใจในการเรียนรู้ระบบดิจิทัล และการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยความชื่นชอบมุ่งหวังให้ผลงานที่ได้รับบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายนโยบายดิจิทัล” (เกรียงศักดิ์ จุลานพันธ์, 2566) “รักที่จะปฏิบัติงานและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่มุ่งหมาย” (กณิการ์ ภูตะมี, 2566)

3.2 วิริยะ เป็นความเพียรพยายาม คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ของบุคลากรในยุคดิจิทัลในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน บุคลากรแสดงถึง “ความเพียรพยายามปฏิบัติงานได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่ายต่อนโยบายของกรมสรรพากร ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก” (ทิพวัลย์ จันทร์ขาว, 2566) “มีความเพียรพยายามปฏิบัติ งานทันทีที่ได้รับมอบหมายไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน ชี้แจง แนะนำ พระภิกษุสามเณร บุคคลรอบข้าง ในเขตปฏิบัติทราบถึงนโยบายสรรพากร” (จันทนา พัวภิมรณ, 2566) “มีความเพียรพยายามมานะ บากบั่นไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง แม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลา พยายามทุ่มเทเวลาและความสามารถในการส่งเสริมการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ถนัด ความเพียรพยายามอดทน และหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์เพื่อ ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูนความเพียรพยายามทำงาน” (เกรียงศักดิ์ จุลานพันธ์, 2566) “ไม่ทอดทิ้งแม้ในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก ความเพียรพยายามค้นคว้า อดทนในการหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ” (กณิการ์ ภูตะมี, 2566)

3.3 จิตตะ เป็นความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดที่จะทำต่อไป เอาจิตผูกพันในสิ่งที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ของบุคลากรในยุคดิจิทัล ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคลากร แสดงถึง “การเอาใจใส่ในนโยบายสรรพากร อีเล็กทรอนิกส์โดยไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านใน ขณะที่ปฏิบัติงาน เอาใจใส่ผู้รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา ทั้งในและนอกเวลางาน เอาใจใส่มีจิตใจแน่วแน่และ มั่นคงต่องานหรือภารกิจโดยไม่คิดเรื่อง อื่นจนกว่างานจะสำเร็จ เอาใจใส่พระภิกษุสามเณร” (พระครูปริยัติธำรงคุณ, 2566) “มีจิตอาสาเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง และคนรอบข้างด้วยความจริงใจ เอาใจใส่ผู้อยู่ในการปกครอง และเมื่อพบปัญหาก็กพร้อมที่จะร่วมกันแก้ไข เอาใจใส่ตั้งมั่นและตั้งใจจริง ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายของนโยบายดิจิทัล” (ทิพวัลย์ จันทร์ขาว, 2566) “เอาใจใส่ด้วยจิตใจอ่อนโยน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง เอาใจใส่การปฏิบัติงานด้วย ความละเอียดอ่อน” (กณิการ์ ภูตะมี, 2566) “ไม่บริหารงานแบบขอ ไปทีหรือฉาบฉวย เอาใจใส่ต่อการรับรู้และมีความรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่แม้ว่า การปฏิบัติงานจะมีอุปสรรค ปฏิบัติโดยพัฒนาให้ถึงความสำเร็จของชิ้นงานมากกว่าจำนวนปริมาณงาน” (เกรียงศักดิ์ จุลานพันธ์, 2566)

3.4 วิมังสา เป็นความไตร่ตรอง คือ หมั่นใช้สติปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ ทดลองหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น โดยมีการวางแผน การวัดผล การคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ของบุคลากรในยุคดิจิทัลในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การที่บุคลากรแสดงถึง “การพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี- ข้อด้อยเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานทุกครั้ง ตามนโยบายรัฐบาลอีเล็กทรอนิกส์ พิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรอง และตรวจสอบค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ใคร่ครวญซักซ้อม ทดลองและทำความเข้าใจในเนื้อหา งาน ก่อนที่จะวางแผนการปฏิบัติ ใคร่ครวญคำแนะนำของพระภิกษุสามเณรด้วยการวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน” (พระครูธีรธรรมานุยุต, 2566) “พิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพ และประสิทธิภาพของ ผลงานที่ได้รับ พิจารณาคิดค้นหา แนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล พิจารณาศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น” (พระครูปริยัติธำรงคุณ, 2566) “พิจารณาใคร่ครวญถึงแผนส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบวิธีการ และขั้นตอนที่ชัดเจน พิจารณาใคร่ครวญถึงการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม” (เกรียงศักดิ์ จุลานพันธ์, 2566) “พิจารณาใคร่ครวญนำความรู้ที่ได้จากการทำงานที่ผ่านมาเพื่อมาพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน” (จันทนา พัวภิมรณ, 2566)



อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 มีตัวอย่างประเด็นสำคัญในการอภิปรายดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัลโดยรวม มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวิริยะ รองลงมาคือ ด้านฉันทะ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านจิตตะ แสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีความเพียรพยายามมากที่สุดในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระกิตติ์ กิตติวุฑโฒ ผลการวิจัยพบว่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวิริยะ ด้านฉันทะ ด้านวิมังสา และด้านจิตตะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พระกิตติ์ กิตติวุฑโฒ (วิไลวงศ์), 2561)

2. ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือมีการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระกิตติ์ กิตติวุฑโฒ ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครอง มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท 4 ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษาต่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน (พระกิตติ์ กิตติวุฑโฒ (วิไลวงศ์), 2561)

3. ข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1

3.1 ฉันทะ เป็นความพึงพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ของบุคลากรในยุคดิจิทัล ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน กล่าวคือ แสดงถึงความพอใจในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามนโยบายสรรพากรดิจิทัลอย่างเต็มที่โดยไม่ได้หวังผลตอบแทน ให้ความสนใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่แม้งานจะมีปัญหาอย่างมากพอใจในความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษา และร่วมกันแก้ปัญหาของงานนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีฉันทะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยะ แสงจันทร์นวล ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่เต็มใจใฝ่ใจในการทำงาน (ชัยยะ แสงจันทร์นวล, 2563)

3.2 วิริยะ เป็นความเพียรพยายาม คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ของบุคลากรในยุคดิจิทัล ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน กล่าวคือ แสดงถึงความเพียรพยายามปฏิบัติ งานได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่ายต่อนโยบายของกรมสรรพากร ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อย ปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน ความเพียรพยายามชี้แจง แนะนำบุคคลรอบข้างในเขตปฏิบัติทราบถึงนโยบายสรรพากร มีความเพียรพยายามมานะ โดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข ภูสุข ผลการวิจัยพบว่า มองเห็นงานเป็นสิ่งท้าทาย สร้างให้คนมีจิตสำนึกที่จะอุทิศตัวให้งาน มีใจจดจ่อในงาน (พูนสุข ภูสุข, 2555)

3.3 จิตตะ เป็นความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดที่จะทำต่อไป เอาจิตฝึกฝนในสิ่งที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ กล่าวคือ แสดงถึงการเอาใจใส่ในนโยบายสรรพากร อิเล็กทรอนิกส์โดย เอาใจใส่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา ทั้งในและนอกเวลางาน เอาใจใส่มีจิตใจแน่วแน่และมั่นคงต่องาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดที่จะทำต่อไป เอาจิตฝึกฝนในสิ่งที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการประเสริฐ กาญจนผลการวิจัยพบว่า การเอาใจใส่คือความคิดเอาใจจดจ่อในการทำงานการเรียนการและพัฒนาจิตใจ หลักธรรมดังกล่าว เปรียบเสมือนต้นทุนชีวิตช่วยให้ประสบความสำเร็จ ในทุกกิจการที่กระทำทั้งทางด้านการศึกษการพัฒนาจิตใจ การประกอบกิจการดำรงชีวิตทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (พระอธิการประเสริฐ กาญจน (วงเวียน), 2559)

3.4 วิมังสา เป็นความไตร่ตรอง คือ หมั่นใช้สติปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ ทดลองหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น โดยมีการวางแผน การวัดผล การคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน กล่าวคือ แสดงถึงการพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี- ข้อด้อยเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานทุกครั้ง ตามนโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ พิจารณาไตร่ตรอง และตรวจสอบค้นหาข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ทดลองและทำความเข้าใจในเนื้อหางาน ก่อนที่จะวางแผนการปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสติปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ ทดลองหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น โดยมีการวางแผน การวัดผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยะ แสงจันทร์นวล ผลการวิจัยพบว่า เป็นการใช้ปัญญาในการไตร่ตรอง สอดสวนพิจารณาตรวจสอบงานที่ทำซึ่งอิทธิบาท 4 นอกจากจะเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ทำแล้ว อิทธิบาท 4 ยังเป็นอายุวัฒนธรรม (ชัยยะ แสงจันทร์นวล, 2563)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่



สรุป/ข้อเสนอแนะ

การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1 1) ด้านฉันทะ บุคลากรมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบ ด้วยความเต็มใจ และมีความพึงพอใจที่จะให้บริการและอนุเคราะห์ผู้มาขอความช่วยเหลือด้วยการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 2) ด้านวิริยะ บุคลากรมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมายไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน มีความเพียรพยายามบากบั่นไม่เกียจคร้านต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง 3) ด้านจิตตะ บุคลากรเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานมีจิตอาสาเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง และคนรอบข้างด้วยความจริงใจ เอาใจใส่ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและผู้อยู่ในการปกครอง และเมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะร่วมกันแก้ไข 4) ด้านวิมังสา บุคลากรพิจารณาใคร่ครวญซักซ้อมทดลองและทำความเข้าใจในเนื้อหาางานก่อนที่จะวางแผนการปฏิบัติ พิจารณาใคร่ครวญถึงแผนการส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ ควรจัดกิจกรรมการสร้างทักษะความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เช่น กิจกรรมค่ายธรรมะ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ จุลานุพันธ์. (9 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1. (ชุดาพร จรจรส, ผู้สัมภาษณ์)
- กณิการ์ ภูตะมี. (9 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1. (ชุดาพร จรจรส, ผู้สัมภาษณ์)
- จันทนา พัวภิรมย์. (14 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1. (ชุดาพร จรจรส, ผู้สัมภาษณ์)
- ชัยยะ แสงจันทร์นวล. (2563). ศึกษาวิเคราะห์หลักอริยาบท 4 กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4. ใน วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ดร., พระครูปริยัติธำรงคุณ. (3 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1. (ชุดาพร จรจรส, ผู้สัมภาษณ์)
- ทิพวัลย์ จันทร์ขาว. (14 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1. (ชุดาพร จรจรส, ผู้สัมภาษณ์)
- นิชานันท์ ขาวนา. (2559). ปัญหาและอุปสรรคของการยื่นแบบและชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านอินเทอร์เน็ต ณ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระกิตติารักษ์ กิตติวุฑโฒ (วิไลวงศ์). (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักอริยาบท 4 ของโรงเรียนมัธยมสงฆ์แขวงหลวงพระบางสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการคณะสงฆ์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูธีรธรรมานุยุต. (3 มีนาคม 2566). การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สุราษฎร์ธานี 1. (ชุดาพร จรจรส, ผู้สัมภาษณ์)
- พระอธิการประเสริฐ กาญจโน (วงเวียน). (2559). ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้อริยาบท 4 เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พูนสุข ภูสุข. (2555). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มนพะงา เล็กขาว. (2561). นักพัฒนาระบบราชการชำนาญการ สำนักงาน ก.พ.ร., “เปิดมุมมองระบบราชการไทยผ่านหน้าต่าง Society 5.0. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2565 จาก <<https://wiki.ocsc.go.th>>
- ชมาวีร์ จันทรอารีย์. (2562). ระบบราชการไทยกับข้าราชการในประเทศไทย4.0. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 4(2),120-132.