

หลักพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

Principles of Buddhist Psychology Influencing the Work Performance of Personnel

Received: April 22, 2024
Revised: July 25, 2024
Accepted: August 18, 2024

ปติตตา วิเศษบุพผากุล¹
Patidta Wisetbuphakul
(wisetbupha@gmail.com)

บทคัดย่อ

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเอง หรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความเจริญในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย ก่อนที่บุคคลจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ บุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ การที่บุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่ต้องการกำหนด ก็ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีที่สุดเพื่อประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

หลักพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จได้ คือ พละ 5 ประกอบด้วย 1) สัทธาพละ กำลังศรัทธา 2) วิริยพละ กำลังวิริยะ 3) สติพละ กำลังสติ 4) สมาธิพละ กำลังสมาธิ 5) ปัญญาพละ กำลังปัญญา บุคลากรที่ปฏิบัติตามพละ 5 เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสติปัญญาที่จะนำตนเองให้ยิ่งใหญ่ในหน้าที่การงานของตน ทำให้เกิดความมั่นคงแก่ชีวิตและการงานและอิทธิบาท 4 ทางแห่งความสำเร็จ คือ 1) ฉันทะ ความเอาใจใส่และทุ่มเทในหน้าที่การงาน 2) วิริยะ ความขยันหมั่นเพียรและมุ่งมั่น 3) จิตตะ มีจิตจดจ่อแน่วแน่และเกาะติด

¹ บริษัท บ้านสายสวรรค์ จำกัด จังหวัดนครราชสีมา
Baansaisawan Company Limited, Nakhon Ratchasima

ในหน้าที่การงาน 4) วิมังสา รู้จักใช้ปัญญาแสวงหาวิธีการที่จะทำให้หน้าที่การงาน บุคลากรที่ปฏิบัติตามอิทธิบาท 4 จะช่วยเพิ่มความสำเร็จในชีวิต ส่งผลให้การทำงานเกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

คำสำคัญ : พุทธจิตวิทยา, ประสิทธิภาพการทำงาน, องค์กร, พละ 5, อิทธิบาท 4

Abstract

Enhancing work efficiency involves improving individual or collective abilities and skills to achieve organizational goals, ultimately fostering personal, group, and organizational growth. The development of work efficiency plays a crucial role in organizational advancement and is closely related to self-development. Prior to entering the workforce, individuals must possess the knowledge, skills, and qualifications required by organizations. To meet these expectations, individuals must develop themselves adequately to perform effectively. Once employed, it becomes the organization's responsibility to further develop its personnel for optimal performance and organizational productivity.

In Buddhist psychology, the principles contributing to work efficiency include the Five Spiritual Powers (Pañca Bala): 1) Faith (Saddhā), 2) Energy (Viriya), 3) Mindfulness (Sati), 4) Concentration (Samādhi), and 5) Wisdom (Paññā). Personnel who embody these qualities tend to exhibit leadership traits, self-confidence, and the cognitive ability to excel in their careers, contributing to stability in both personal and professional life. Additionally, the Four Paths to Success (Iddhipāda): 1) Desire (Chanda), 2) Effort (Viriya), 3) Thoughtfulness (Citta), and 4) Investigation (Vimamsā)—foster commitment and dedication in one's responsibilities. Practicing these principles enhances the likelihood of success and leads to greater work efficiency and effectiveness.

Keywords: Buddhist Psychology, Work Efficiency, Organization, Five Spiritual Powers (Pañca Bala), Four Paths to Success (Iddhipāda)

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรและบุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อยู่เสมอจะมีความสามารถในการปรับตัวและดำรงอยู่ในสังคมการทำงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยบุคลากรต้องมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2564)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยทุกงานในองค์กรล้วนต้องบรรลุผลสำเร็จทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (สุดใจ ดิลกทรรศน์, 2562) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและคุณธรรมควบคู่กันจึงเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะการใช้พุทธจิตวิทยามาพัฒนาจิตและพฤติกรรมการทำงาน จะช่วยเสริมสร้างพื้นฐานในการแยกแยะสิ่งที่ถูกและผิด นำไปสู่พฤติกรรมที่ดีงามผ่านการกระทำทางกาย (กายกรรม) วาจา (วจีกรรม) และใจ (มโนกรรม) หากบุคคลมีหลักคิดที่ยึดถือคุณธรรมในใจ คิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุมีผลและมองเห็นคุณค่าแท้ จะสามารถดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะแนวคิดแบบ โยนิโสมนสิการ ที่ช่วยส่งเสริมการคิดเชิงบวกและสร้างสรรค์ (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556)

การนำหลักพุทธจิตวิทยามาใช้ในการพัฒนาคนและองค์กรจะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา หลักธรรมที่เหมาะสม ได้แก่ พละ 5 คือ พลังในการพัฒนาดนและการทำงาน ช่วยเสริมสร้างพลังทางกายและจิตใจ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) สัทธาพละ พลังแห่งศรัทธาในตนเองและเป้าหมาย 2) วิริยพละ พลังแห่งความเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3) สติพละ พลังแห่งสติในการระลึกถึงและควบคุมตน 4) สมาธิพละ พลังแห่งสมาธิที่ทำให้มีจิตแน่วแน่ และ 5) ปัญญาพละ พลังแห่งปัญญาในการวิเคราะห์และตัดสินใจ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์, 2561) บุคลากรที่พัฒนาดนตามพละ 5 จะมีพลังในการดำเนินชีวิตและงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีหลักอริยบท 4 ประการ คือ แนวทางแห่งความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกหลักธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้สำเร็จ ประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพึงพอใจและใส่ใจในงานที่ทำ 2) วิริยะ ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน 3) จิตตะ ความจดจ่อและมีสมาธิในงาน และ 4) วิมังสา การใคร่ครวญและใช้ปัญญาหาวิธีการที่เหมาะสม

ในการทำงาน ซึ่งอิทธิบาท 4 ประการนี้ เป็นรากฐานของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และองค์กร เป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พร้อมรับการ พัฒนาและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543)

การประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยา โดยเฉพาะแนวทางของพละ 5 และอิทธิ บาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปริมาณที่เหมาะสมและสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึง ยังส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม มีจริยธรรมและความมั่นคงทางวิชาชีพอย่าง ยั่งยืนอีกด้วย

ประสิทธิภาพการทำงาน : แนวคิดและองค์ประกอบสำคัญ

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยอาศัย ความรู้ ความสามารถ เทคนิค ทักษะ และประสบการณ์อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถ ผลิตผลงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจะคำนึงถึงความสะดวก ความประหยัด ความ ยุติธรรม และความเสมอภาค โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1. **ความฉับไว** หมายถึง การบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถ ดำเนินงานได้ทันตามกำหนดเวลาโดยไม่ล่าช้า โดยเฉพาะในงานบริการซึ่งผู้รับบริการมัก คาดหวังความรวดเร็ว ผู้ปฏิบัติงานจึงควรมีการจัดระบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One-stop service) เพื่อเพิ่มความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ

2. **ความถูกต้องแม่นยำ** หมายถึง ความสามารถในการลดข้อผิดพลาดใน กระบวนการทำงาน โดยเฉพาะในด้านเอกสาร ข้อมูล ตัวเลข กฎระเบียบ และสถิติต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องแม่นยำ จะสามารถลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร และเพิ่มความน่าเชื่อถือในการทำงานได้

3. **ความรู้** หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานจำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะด้าน อย่างเพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานควรมีความใฝ่รู้ รู้จักแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็น จากประสบการณ์ตรง การศึกษาเพิ่มเติม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ความรู้นี้จะสามารถนำไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

4. **ประสบการณ์** ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งเกิดจากการได้สัมผัสและปฏิบัติงานซ้ำ ๆ จนเกิดความชำนาญและความเข้าใจอย่าง

ลึกซึ้ง ผู้ที่มีประสบการณ์สูง จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายและซับซ้อนได้ดีกว่าและมักมีอัตราความผิดพลาดต่ำ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ไว้ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การพัฒนาระบบการบริการที่ลดขั้นตอน การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล หรือการบริหารเชิงรุก เป็นต้น ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยังต้องประกอบด้วย ความรู้สึกในทางบวกต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ความรู้สึกดังกล่าวสามารถส่งผลต่อความกระตือรือร้น ความเต็มใจและความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ โดย “ศาสตร์” คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคและทฤษฎีที่เหมาะสมกับลักษณะงานและบริบทของหน่วยงาน ส่วน “ศิลป์” คือ การประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์บุคคลและทรัพยากรที่มีอยู่ โดยจะต้องเป็นไปตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความสามารถ ความรู้ ความพร้อมและความตั้งใจในการทำงานอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้องและมีคุณภาพ โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่ชัดเจน มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและดำเนินการตามกระบวนการที่เหมาะสม อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้ การมีจิตสำนึกที่ดี ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร ถือเป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและส่งผลดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืนด้วย

คุณภาพชีวิตของบุคลากร: ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร

ปัจจุบันบุคลากรขององค์กร ถือเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งมักเรียกกันว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) โดยนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การคาดหวังจากองค์กรต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กับความคาดหวังของบุคลากรต่อผลตอบแทนและ

ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะมนุษย์ล้วนทำงานเพื่อตอบสนองทั้งความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อสถานภาพและบทบาทในสังคม โดยผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางการบริหารที่สามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาพัฒนาและใช้ประโยชน์สูงสุด เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมการเจริญเติบโตขององค์กร ทั้งนี้ การมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจ มีความจงรักภักดีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งภายในองค์กร (วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561)

"คุณภาพชีวิตในการทำงาน" จึงนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ซึ่งให้ความสำคัญกับ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะและศักยภาพของประชาชนให้เป็นผู้มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องพัฒนาคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. การส่งเสริมความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยบุคลากรควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม สามารถครอบคลุมความจำเป็นพื้นฐานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ดี เช่น การประกันสุขภาพ สิทธิการลางาน และการดูแลสุขภาพจิต จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการสร้างความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ บุคลากรในองค์กรต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลาย

3. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เน้นย้ำความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความปลอดภัยทางกายภาพและจิตใจ การมีนโยบายองค์กรที่

ชัดเจนในการป้องกันการล่วงละเมิด การจัดการความเครียด และการสนับสนุนสุขภาพจิตของบุคลากร ถือเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถจัดการภาระงานและความรับผิดชอบส่วนตัวอย่างสมดุล จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดความสุขและสุขภาวะที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5. การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บุคลากรควรตระหนักถึงบทบาทของตนในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยองค์กรควรสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อทางสังคม (CSR) เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและเห็นคุณค่าที่เกินกว่าผลลัพธ์ทางธุรกิจเพียงอย่างเดียว

6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีในองค์กร การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความขัดแย้งในองค์กร การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงออกอย่างเสรีภายใต้กรอบที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีกด้วย

นอกจากนี้ การเสริมคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นสามารถกระทำได้ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (Adequate and Fair Compensation) โดยบุคลากรควรได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพและสะท้อนถึงธรรมาภิบาลขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยทั้งทางกายภาพและจิตใจ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีส่วนพักผ่อน มีนันทนาการและมีการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม

3. การส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) องค์กรต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเองและองค์กรโดยรวม

4. การเปิดโอกาสใช้ศักยภาพของตน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) องค์กรต้องสนับสนุนการศึกษา อบรม และการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน

5. **ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน** (Social Integration in the Work Organization) โดยให้ถือหลักการว่า สถานที่ทำงาน คือ องค์กรทางสังคมที่บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์อันดีและร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม

6. **การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร** (Constitutionalism in the Work Organization) การบริหารงานขององค์กรควรเคารพสิทธิของบุคลากรในการมีส่วนร่วม และแสดงออกอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ของเขา

7. **ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** (Work and the Total Life Space) องค์กรต้องคำนึงถึงการบริหารเวลาทำงาน ให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตครอบครัวและสังคมนอกเหนือจากการทำงานในเวลาทำงาน

8. **ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม** (The Social Relevance of Work) ซึ่งการทำงานไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ยังควรมีส่วนในการส่งเสริมคุณค่าแก่สังคมโดยรวม ตลอดจนไม่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ บุคลากรควรมีความภาคภูมิใจในงานของตนที่สามารถสร้างคุณูปการต่อชุมชน สังคม และโลกโดยรวม เช่น การส่งเสริมแนวคิดการทำงานแบบเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Workplace) การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสียอย่างรับผิดชอบ รวมถึง การส่งเสริมจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR) ด้วย

ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดนี้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งเน้น “การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่สมดุลและยั่งยืน โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และเน้นย้ำให้ความสำคัญกับการเติบโตที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง รวมถึง การพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ที่กล่าวถึงการสนับสนุนภาคธุรกิจในการเปลี่ยนผ่านสู่รูปแบบธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติของ “ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม” จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งช่วยสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับองค์กรและประเทศต่อไป

แนวคิดสำคัญอีกประการหนึ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึง คือ ต้องเข้าใจความต้องการความมั่นคงในชีวิตของคน ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ Maslow (Need-Hierarchy Theory) โดยความต้องการของมนุษย์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความต้องการนี้เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานที่จะจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการปฏิบัติภารกิจงานขององค์กรโดยไม่คิดโยกย้าย เปลี่ยนงานไปที่อื่นและมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. **ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)** คือ ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในสังคมปัจจุบันนี้ มนุษย์จำเป็นที่พึงพาหรือทำงานให้กับองค์กรเพื่อหาปัจจัยมาสนองตอบความต้องการทางร่างกายของตน

2. **ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)** ความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง การได้รับการปกป้องให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัย สงคราม และการให้มีความมั่นคงในงาน เป็นต้น จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

3. **ความต้องการทางสังคม (Social Needs)** เมื่อมนุษย์ได้รับตอบสนองในความต้องการ 2 ชั้นดังกล่าว จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับว่า บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง

4. **ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)** ชั้นนี้สำคัญมากต่อการบริหารงาน นั่นคือ ความต้องการได้รับความนิยมนับถือ การมีชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่จากบุคคลอื่น เป็นต้น จะทำให้บุคคาลานั้นมีความภาคภูมิใจ มั่นใจ พร้อมทุ่มเทให้กับการทำงานในองค์กรมากขึ้น

5. **ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเต็มตามศักยภาพหรือตามความนึกคิด (Self – actualization Needs)** ความต้องการขั้นสูงสุดนี้ เกิดขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว เช่น ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก/ความเป็นเจ้าของ และความเคารพ/การยอมรับ เมื่อบุคคลอยู่ในระดับ Self-Actualization เขาจะมุ่งแสวงหาการเติบโตภายใน เช่น การทำในสิ่งที่ตนรัก การสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ การเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง การได้ค้นหาความหมายของชีวิตและการใช้ความสามารถหรือพรสวรรค์ที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและผู้อื่น เป็นต้น (Maslow, 1954)

สรุปได้ว่า ชีวิตการทำงานของบุคลากรในความหมายกว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานผลประโยชน์และบริการ อันส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจ แคลงมาคือ ผลดีของงานที่ส่งผลผู้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล หลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบูรณาการให้เกิดคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อความสำเร็จ เพื่อสร้างกำลังองค์กรผล 5 ที่มีกำลังหนักแน่น มั่นคง เป็นสภาวะที่ทำให้ไม่หวั่นไหว ในขณะที่องค์กรมีอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางที่ถูกต้องชัดเจนหากดำเนินการแล้วย่อมเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จ เมื่อนำมาปรับใช้ทำให้เกิดการส่งเสริมสนับสนุนเอื้อให้ระดับคุณภาพการทำงานแล้วบุคลากรมีประสิทธิภาพ ได้และยังช่วยสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

หลักพุทธจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

หลักพุทธจิตวิทยา โดยเฉพาะผล 5 (ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ ปัญญา) และอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทั้งมิติภายใน คือ พลังใจและเจตคติในการทำงาน และมิติภายนอก คือ พฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อบูรณาการกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ พบว่า ผล 5 ส่งเสริมการพัฒนาจิตใจและคุณภาพภายในสู่การบรรลุตนเอง ส่วนอิทธิบาท 4 กระตุ้นแรงจูงใจในเชิงบวก ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีแรงผลักดัน และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้เกิดสมดุลระหว่างความสำเร็จส่วนบุคคลกับความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นว่า หลักพุทธจิตวิทยาที่บูรณาการระหว่าง ผล 5 อิทธิบาท 4 และลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างไร จึงขออธิบายใน 2 มิติ ดังนี้

1. พุทธจิตวิทยาช่วยเสริมสร้างมิติภายใน (Buddhist Psychology: Internal Dimension Development) เป็นการพัฒนาแรงขับภายในและภาวะจิตใจ หมายถึง การพัฒนาจิตใจ ทศณคติและแรงขับทางจิตวิญญาณของบุคลากร อันเป็นรากฐานของพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักธรรม “ผล 5” ประกอบด้วย

1) ศรัทธา คือ ความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน งานที่ทำและเป้าหมายขององค์กร ช่วยหล่อหลอมความรู้สึกเป็นเจ้าของ (ownership) และความไว้วางใจในระบบงานขององค์กร

2) วิริยะ คือ ความเพียรพยายามอันต่อเนื่องและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เสริมแรงจูงใจภายในให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น โดยมีความสำเร็จเป็นเป้าหมายสำคัญ

3) สติ คือ ความสามารถในการรู้เท่าทันตนเองและสิ่งแวดล้อม ช่วยในการควบคุมอารมณ์ การคิดและการกระทำให้เหมาะสมกับบริบทองค์กรและสังคม

4) สมานะ คือ ความตั้งมั่นของจิตที่นำไปสู่การจดจ่อกับงาน ลดความวอกแวกและความเครียดในการทำงาน

5) ปัญญา คือ ความสามารถในการใคร่ครวญ วิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีวิจาร์ณญาณบนพื้นฐานของเหตุผล ประสบการณ์และเป้าหมายของตนเองและองค์กร

องค์กรธรรมพละ 5 นี้ เป็นเสมือนพลังภายในที่ขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนและสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจในการเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในงานได้อย่างเหมาะสม

2. พุทธจิตวิทยาช่วยเสริมสร้างมิติภายนอก (Buddhist Psychology: External Dimension Development): การแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกต่อการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ซึ่งสามารถพัฒนาได้โดยใช้หลักธรรม “อิทธิบาท 4” ประกอบด้วย

1) ฉันทะ คือ ความรักและความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทหน้าที่และเกิดแรงจูงใจจากภายในให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่น

2) วิริยะ คือ ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน แม้จะเผชิญกับข้อจำกัดหรืออุปสรรคอย่างไม่ท้อถอย อดทนปฏิบัติงานจนกว่าจะสำเร็จ

3) จิตตะ คือ ความใส่ใจและตั้งมั่นในการทำงาน ช่วยเสริมสมาธิและลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

4) วิมังสา คือ ความสามารถในการไตร่ตรอง ทบทวนและประเมินผลการทำงานอย่างรอบคอบ ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

องค์กรธรรมอิทธิบาท 4 นี้ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยา โดยเฉพาะ พละ 5 และอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาบุคลากร ช่วยส่งเสริมทั้งภาวะจิตใจและพฤติกรรมการทำงานอย่างรอบด้าน บุคลากรที่มีพลังภายในจากพละ 5 จะสามารถรักษาความมั่นคงทางอารมณ์ มุ่งมั่นในเป้าหมายและมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ส่วนการมีอิทธิบาท 4 จะช่วยผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รักในสิ่งที่ทำและพัฒนาแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืนและพัฒนาอย่างแท้จริง

บทสรุป

การพัฒนาบุคลากรเชิงจิตใจและพฤติกรรมตามแนวพุทธจิตวิทยา ด้วยการบูรณาการพละ 5 อิทธิบาท 4 และลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในยุคที่การพัฒนาองค์กรไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิติของทักษะหรือเทคโนโลยี หากแต่ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของ “คน” ในฐานะทรัพยากรที่มีศักยภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงทั้ง มิติภายใน (จิตใจ เจตคติและแรงจูงใจ) และมิติภายนอก (พฤติกรรมและการปฏิสัมพันธ์) ซึ่งสามารถบูรณาการแนวคิดทางพุทธจิตวิทยา ได้แก่ “พละ 5” และ “อิทธิบาท 4” เข้ากับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

พละ 5 ประกอบด้วย ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ล้วนเป็นองค์ธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาแรงขับเคลื่อนของบุคลากร ทั้งในด้านความเชื่อมั่น ความเพียร การรู้เท่าทัน ความตั้งมั่นของจิตและการใช้ปัญญาในการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ องค์ธรรมเหล่านี้ช่วยหล่อหลอมบุคลากรให้สามารถรับมือกับความกดดันในการทำงาน มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันเป็นการตอบสนองต่อลำดับขั้นความต้องการในระดับสูงของมาสโลว์ โดยเฉพาะระดับการเคารพตนเองและการบรรลุตนเอง

ขณะเดียวกัน อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มีบทบาทในการส่งเสริมพฤติกรรมภายนอกที่มีประสิทธิภาพในบริบทของการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยฉันทะช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อหน้าที่การงาน วิริยะส่งเสริมความพยายามในการเผชิญกับอุปสรรค จิตตะส่งเสริมสมาธิในการปฏิบัติงานและวิมังสาส่งเสริมการใคร่ครวญและปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะเหล่านี้สะท้อนถึงพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกันอย่างมีอาชีพและการพัฒนาองค์กรรวมขององค์กรอย่างเป็นระบบ

การบูรณาการองค์ธรรมทั้งพละ 5 และอิทธิบาท 4 ร่วมกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ช่วยวางแผนทางในการพัฒนาบุคลากรในสองมิติอย่างมีระบบ กล่าวคือ 1) การพัฒนามิติภายใน (Internal Dimension): เป็นการสร้างแรงขับภายใน และพลังใจ ผ่านการเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ความสามารถในการควบคุมตนเองและการพัฒนาปัญญา ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจ ในตนเองและแรงจูงใจเชิงบวก และ 2) การพัฒนามิตินอก (External Dimension): เป็นการส่งเสริมพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ความรับผิดชอบ ความตั้งใจจริง ความใส่ใจในงาน การประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมและความสำเร็จขององค์กร

การพัฒนาศักยภาพในลักษณะองค์รวมดังกล่าว ไม่เพียงช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความสมดุลระหว่าง ความสำเร็จของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืนอีกด้วย องค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดพุทธจิตวิทยาร่วมกับหลักจิตวิทยาสมัยใหม่จะสามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพสูง ส่งเสริมความสุขในการทำงานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *ธรรมะกับการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระราชบัญญัติกฏเกณฑ์. (2563). “*พละ 5 ยุคใหม่*” พลังนำชีวิตสู่ความสว่าง. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2567, จาก <https://www.ryt9.com/s/prg/3144081>
- พัชรินา พงษ์สุทัศน์. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี* (ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2559). *ศิลปะแห่งชีวิต ชุตตลอปทุม*. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2548). *พฤติกรรมองค์กร Organizational Behavior*. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด.

- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริกัศสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development*. กรุงเทพฯ : บริษัท วิฬพรินทร์.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2567, จาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/เทคนิคการทำงานให้ประสบความสำเร็จ/>
- สม สุจิรา. (2559). *คู่มือแสงพรสวรรค์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : อมรินทร์ธรรมะ.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมมิก จำกัด.
- สุดใจ ดิลกทรรศนนท์. (2562). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT*. กรุงเทพฯ : สามลดา.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2541). *คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาดไทย.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในยุคพลิกผัน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York.
- Walton, Richard E. (1974). *Improving the Quality of Work Life*. Harvard Business Review 27.