

บทความวิชาการ

Academic Articles

หลักอิทธิบาท 4 : การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

IDDHIPĀDA 4 : OPTIMIZING THE PERFORMANCE

อณัญญา นิตยโชติ

Anunyar Nitchote

รองประธานบริษัทไทยนิตโชติ จำกัด

Vice President of Thai Nitchoi Co.,Ltd.

E-mail anunyarnitchote@gmail.com

Received: March 18, 2023 Revised: March 25, 2023

Accepted: April 9, 2023

บทคัดย่อ

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ช่วยในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลากรในองค์กรมีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหาร, ด้านการเงิน, ด้านการตลาด และด้านการผลิต ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักขององค์กรเป็นอย่างมาก และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรตระหนักถึงการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะต่างๆ เป็นการพัฒนาต่อยอดของบุคคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการคิดวิเคราะห์การพัฒนาทักษะความชำนาญและความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์มุมมองใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทางองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ประการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร คือการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์การส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านนั้น คือ ด้านการบริหาร, ด้านการเงิน, ด้านการตลาด และด้านการผลิต ผู้ปฏิบัติงาน 4 ด้านนี้ ควรมีใจรักงาน-พอใจกับงานที่ทำอยู่ (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรกับงาน (วิริยะ) เอาใจใส่รับผิดชอบงาน (จิตตะ) และการใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตรวจสอบ (วิมังสา) ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน สามารถนำไปปรับใช้ได้ในทุกกิจกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานต่อไป

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; อิทธิบาท 4; การปฏิบัติงาน

Abstract

Iddhipāda 4 Operations in the organization are 4 divisions: management, finance, marketing, and production department. It can be considered very important to the organization. Every worker in the organization should have their own potential to be able to develop more knowledge, skills and attitudes to improve their own quality. Knowledge development is learning to understand and analyze. Skill development Be creative as well as develop knowledge and ability to create a vision, and change attitudes to be effective personnel. By learning together to develop quality personnel. And work efficiency is important that will help promote the development of personnel into a learning organization (learning organization) for the benefit of personnel and the organization is to bring the four powers of power to promote work efficiency in both Management Department, Finance Department, Marketing Department and production department. A worker in these four areas should be work-loving-satisfied with work (chanta), diligence in work (viriya), attentive and responsible for work (citta), and wisdom to reflect and inspect (vimansa). Baht 4 is therefore a principle that connects all 4 items that will make operators successful in life and work. can be applied in all activities to be successful in the next job.

Keywords : efficiency; Four Principles *Iddhipāda*; performance.

บทนำ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นความสำคัญต่อองค์กรที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันตามยุคสมัยแนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคลที่สำคัญคือบุคคลทุกคนควรมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เป็นไปในทางที่ต้องการจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี ได้อธิบายว่า ทักษะและทัศนคติเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจะประกอบไปด้วย ประการที่หนึ่ง การพัฒนาให้มีความรู้เป็นการเรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ ประการที่สอง การพัฒนาให้มีความเข้าใจต้องทำความเข้าใจวิเคราะห์ให้เห็นทัศนะที่หลากหลาย ประการที่สาม การพัฒนาให้มีทักษะความชำนาญมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ทำให้เกิดประสบการณ์ และ ประการที่สี่ การพัฒนาให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยยึดหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการ

เรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นพื้นฐานประการสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและองค์กร (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559, หน้า 13)

อิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ คือ ความพอใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียร และอดทนในการทำสิ่งต่างๆ จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน วิมังสา คือ การคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอโดยทำในสิ่งที่เราคิดว่าทำแล้วได้ผลดีสามารถช่วยได้ อิทธิบาททั้ง 4 ประการนี้ เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การนำหลักธรรมที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามคำสอนของพระพุทธองค์คือหลักธรรมที่เน้นถึงความพร้อมด้วยความสำเร็จสมประสงค์ “อิทธิบาท” มีปรากฏในพระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ซึ่งเป็นหลักแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, เล่มที่ 11 ข้อ 306 หน้า 277) กล่าวคือผู้ปฏิบัติงาน หรือบุคลากรภายในองค์กรต้องสร้างกลไกในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความรัก ความพอใจงานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (ฉันทะ) เพราะเมื่อเกิดความรักในงานที่ปฏิบัติแล้วจะทำให้อยากได้ผลงานที่ดีที่สุดสร้างให้คนในองค์กรให้มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้ง (วิริยะ) มองเห็นงานเป็นสิ่งท้าทายสร้างให้คนมีจิตสำนึกที่จะอุทิศตัวให้งานมีใจจดจ่อในงาน (จิตตะ) ซึ่งเมื่อมีความแน่วแน่งานแล้วจะทำให้เกิดสมาธิ ไม่วอกแวก และควรกระตุ้นให้พนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่ชอบการพิสูจน์หรือทดลองแนวทางใหม่เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขงานเดิมโดยใช้สติปัญญาที่มีอยู่นั้นก็คือ “การตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน” (วิมังสา)

ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพในปฏิบัติงานจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะความพอใจมีใจรักในงานที่ทำด้วยใจรัก, วิริยะ ความพากเพียรอดทนต่อความลำบากบากไม่ว่าจะเป็นอาชีพใดๆ ก็ตามขอให้ทำอย่างสุจริต, จิตตะ เอาจิตฝึกฝืน มีใจรักด้วยความพยายามด้วยเอาจิตพยายามทำในอาชีพนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ, วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวนในงานที่ทำไตร่ตรองหาเหตุผล และปรับปรุงแก้ไข เพื่อจะให้ประสบผลสำเร็จให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป และถ้าทุกคนนำหลักอิทธิบาทไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานทุกอย่าง เพราะเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ยินดีในสิ่งที่ตนได้กระทำในงานนั้นด้วยความเต็มใจทำ ตั้งใจทำ พอใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จยิ่งๆ ขึ้นไป ดังนั้นถ้าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ความหมายหลักอิทธิบาท 4 จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาทในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

คำว่า อิทธิ มีอธิบายในพระอภิธรรมปิฎก วิภังคปกรณ์ ว่าความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กิริยาที่สำเร็จ กิริยาที่สำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้เฉพาะความถึง ความถึงด้วยดีความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความ

เข้าถึงธรรมเหล่านั้นคำว่า อธิธิบาท มือธิบายว่า เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ และวิญญาณขันธของบุคคลผู้เป็นอย่านั้น คำว่า เจริญอธิธิบาท มือธิบายว่า ภิกษุเสพเจริญทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้น เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า เจริญอธิธิบาท (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, เล่มที่ 35 ข้อ 434 หน้า 343)

ในสังคิยสูตรพระพุทธเจ้าทรงแนะนำภิกษุให้เจริญอธิธิบาท 4 ที่ปรากฏในพระสูตรตันตปิฎก ทีมนิกาย มหาวรรค คือ

- 1) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ และความเพียรสร้างสรรค์)
- 2) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ และความเพียรสร้างสรรค์)
- 3) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์)
- 4) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์) (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, เล่ม 10 ข้อ 179 หน้า 127)

จากอธิธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการได้อธิบายความหมายของอธิธิบาท 4 ไว้อย่างสนใจหลายท่าน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง อธิธิบาท 4 คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , 2546, หน้า 160)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง อธิธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ 1) ฉันทะความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกใฝ่ในสิ่งนั้น 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , 2551, หน้า 39)

ดังนั้น อธิธิบาท 4 นั้น เป็นการสร้างฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จในด้านทางธรรม หรือทางโลก หรือเป็นเครื่องมือให้บรรลุถึงความสำเร็จ และสำเร็จสมประสงค์ และเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ 2) วิริยะ ความเพียร ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3) จิตตะ ความคิด ความเอาใจใส่ฝึกใฝ่ในสิ่งนั้น 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง

มันใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนพึงพอใจโดยอาศัยทรัพยากร พื้นฐาน ในการบริหาร ๔ ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการในบรรดาทรัพยากร ทั้งหมดนี้ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลัก และสำคัญที่สุดไม่ว่ายุคใดสมัยใดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทางด้านเศรษฐกิจสังคมหรือการเมือง และคนได้เข้าไปมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรืออาจพูดได้ว่าคนกับงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ฉะนั้นการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญแต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลายๆปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพจากเอกสารพอสรุปได้ดังนี้ว่า “ประสิทธิภาพ” ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงดังนี้

อุทัย หิรัญโต ได้อธิบายว่า ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุนสำหรับในการบริหารราชการในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพในวงราชการหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไรเพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่มีประสิทธิภาพลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมายแต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง (อุทัย หิรัญโต , 2525, หน้า 120-123)

วิทยา ด้านธำรงกุล ได้ให้หมายความว่า ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุนแรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (วิทยา ด้านธำรงกุล , 2525, หน้า 34)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้ให้หมายความว่า ผลผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร(Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในแง่ของผลผลิต และผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์ , 2538, หน้า 2)

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่า การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุ และบุคลากรลงในขณะที่เดียวกันก็พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น ซึ่งคำ

ว่าประสิทธิภาพนี้มีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าประสิทธิผล แต่ประสิทธิผล (Effectiveness) จะหมายถึงระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด (ติน ประยูรพุทธี , 2535, หน้า 130)

ดังนั้น ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานมีความซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่องต้นทุนและเวลาให้น้อยที่สุด โดยได้ผลงานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก คือ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4) ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการภายใน (external and internal) คือ 1) ความต้องการเข้ากับหมู่คณะ 2) ความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน และความรักใคร่การทำงานร่วมกันกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะมากน้อยเพียงใดถ้าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลต่างๆ เช่น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ได้สรุปไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีระบบ (System) เป็นการมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในทฤษฎีระบบนี้ (System) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทุกระบบขององค์การประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกัน คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545, หน้า 45)

(1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ทรัพยากรขององค์การหรือทรัพยากรการบริหารเป็นทรัพยากรที่นำเข้าสู่ระบบการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานซึ่งในการบริหาร จัดการต้องตระหนักถึงสถานะและการใช้ทรัพยากรขององค์การอยู่เสมอปัจจัยนำเข้าประกอบด้วยทรัพยากรทางกายภาพ วัตถุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรข้อมูลและ เทคโนโลยี

(2) กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร (Transformation Process) เป็นขั้นตอนการนำทรัพยากรขององค์การที่เป็นปัจจัยนำเข้า หรือปัจจัยการผลิตแล้วแปรสภาพออกมาเป็นผลผลิต (Output)

(3) ผลผลิต (Outputs) เป็นสิ่งที่ได้จากกระบวนการแปรสภาพ ประกอบด้วยผลิตภัณฑ์ และบริการผลลัพธ์ด้านการเงิน (กำไรและขาดทุน) ผลลัพธ์การดำเนินงานของพนักงานความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ผลผลิตเหล่านี้เป็นผลผลิตโดยผู้บริหารในทุกระดับทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

(4) การป้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับ กิจกรรมองค์การซึ่งข้อมูลเหล่านี้ใช้เพื่อปรับปรุงปัจจัยนำเข้า และกระบวนการแปรสภาพในการ บริหารให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงพอใจมากขึ้น ดังนั้น ทฤษฎีระบบจึงหมายถึง การสร้างระบบให้กับองค์การตามกรอบองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพในการบริหาร ผลผลิตและการป้อนกลับ ซึ่งทุกส่วนจะทำงานแบบสัมพันธ์กันตามหน้าที่และสภาพแวดล้อม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น

กมลรัฐ อินทรทัศน์ ได้อธิบายว่า การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดีการรักษามารยาท และระเบียบในที่ทำงานการสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงานการสร้างสัมพันธภาพที่ดีและการสื่อสารในองค์กร หรือในการทำงานโดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้งการสื่อสารภายในองค์กร และนอกองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับสื่อสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคคลหลายระดับซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีพฤติกรรม การสื่อสารที่แตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมขององค์กรนั้นแต่โดยทั่วไปการสื่อสารในองค์กรมีอยู่ 3 ระดับ ได้แก่ (กมลรัฐ อินทรทัศน์ , 2526, หน้า 89)

1) ระดับผู้บังคับบัญชา หรือการสื่อสารจากบุคลากรระดับต่างๆไปยังผู้บังคับบัญชาหรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวตั้งเป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น หรือสภาพปัญหาต่างในการทำงานไปสู่ผู้บริหารและมักจะเป็นการสื่อสารสองทางเพราะผู้บริหาร มักจะสื่อสารตอบกลับเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ระดับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่างๆหรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวดิ่งมักอยู่ในรูปแบบของการสั่งงานการกำกับดูแลการออกนโยบายสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติงาน และปัญหาที่มักพบด้วยเสมออีกคือมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียว

3) ผู้ร่วมงานระดับเดียวกันหรือการสื่อสารในแนวนอนเป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกันมักเรียกว่าการสื่อสารแบบคู่ขนานหรือการสื่อสารในระดับเดียวกันเป็นการสื่อสารขององค์กรที่มีอิทธิพล

รุ่งตะวัน บุรณพนากานต์ ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การ บรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการมีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การก็ขึ้นกับ องค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของ สังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือยต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์

เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์สภาวะการซื้อขาย ส่งออกใน ตลาดโลกคู่แข่งชั้นทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน ๒) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบายวิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนด ทิศทางของการดำเนินงานองค์กรวัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริม การทำงานของบุคลากร ๓) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็น หัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรบุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบ ด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังนี้ ปรัชญาและอุดมการณ์,บุคลิกภาพ, ความต้องการ, ค่านิยม, การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน, ความสามารถในการสำรวจตนเอง ,ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ๔) กระบวนการขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคลกระบวนการที่สำคัญขององค์กรคือการดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กรการวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากรการ (รุ่งตะวัน บุรณพณากานต์ , 2559, หน้า 14-15)

สมใจ ลักษณะ ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จ การดำเนินงานจะมีผลผลิตเป็นที่ น่าพอใจทั้งทางด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และบุคลากรขององค์กรก็ขึ้นกับความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเอง ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ คือ ๑) สิ่งแวดล้อมขององค์กร ๒) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ๓) ปัจจัยขององค์กร ๔) กระบวนการขององค์กรถ้าองค์ประกอบ ๔ ประการนี้มีลักษณะเอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรก็จะนำไปสู่การบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน (สมใจ ลักษณะ , 2542, หน้า 11-12)

หลักอิทธิบาท 4 : “การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กร ควรจัดให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงฝ่ายบริหาร,ฝ่ายการเงิน,ฝ่ายการตลาด และฝ่ายการผลิต นำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักอิทธิบาท 4 มา ใช้ได้ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจ รักในงาน (ฉันทะ) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มุ่งเน้นแค่ให้ได้มาในสิ่งจูงใจเท่านั้นไม่ทำงานที่ทำตนเองไม่มีความถนัด ไม่มีใจรักแต่ทำไปเพื่อผลประโยชน์ทางกายเท่านั้นดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น การเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีควรเริ่มต้นตั้งแต่ความพอใจ ความรักความชอบในงานที่ปฏิบัติก่อน และในองค์กรควรมีปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องใช้ในกระบวนการบริหาร นั่นคือทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางการเงิน และข้อมูลที่ต้องใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ การจัดทำแผนงาน, รูปแบบการดำเนินงาน, งบประมาณ, ทีมงาน, รวมไปถึง

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ต้องการของการปฏิบัติงานนั้น ๆ (Input) ถ้าองค์กรขาดปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ บวกกับผู้ปฏิบัติงานไม่มีใจรัก ไม่ชอบถูกบังคับให้ปฏิบัติ ปฏิบัติเพื่อหวังสิ่งตอบแทน คนๆ นั้นจะมีความสุขในการปฏิบัติงาน งานออกมาก็จะไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ มีความรัก ความชอบในงานที่ปฏิบัติรวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพ

2) ด้านความพากเพียรพยายาม (วิริยะ) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีความขยันหมั่นเพียรกับงานที่ทำ ความวิริยะเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ยิ่งขยันเท่าไรผลตอบแทนที่คุณจะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น ประกอบกับ กระบวนการ (Process) หรือวิธีการ ที่จะนำไปสู่ผลงานหรือผลผลิต ตลอดจนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีวิธีการส่งเสริม กระบวนการหรือการดำเนินงานการนำเอาสิ่งที่ป้อนเข้าไปมาจัดกระทำให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น เทคนิคในการจัดการต่างๆ รูปแบบกิจกรรมการผลิต เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ประกอบกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความศรัทธากับงานที่ทำ มีความสุขในการทำงานเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ร่วมกับความขยันหมั่นเพียร ไม่เฉยชาที่จะปฏิบัติหน้าที่ทำงานอย่างกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีวินัยในการทำงานไม่ทอดทิ้งปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความศรัทธาของฉันทะนั่นเอง การที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ นั้น ผู้ปฏิบัติงานถ้ามีแรงจูงใจในงานที่ทำ มีแรงจูงใจในด้านความรักความชอบ ความพอใจ ยังไม่พอควรมีความขยันหมั่นเพียรอย่าทำแค่ให้ผ่านไปวันๆ ควรมีมานะเรามีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเรื่องใดเราต้องใช้หลักวิริยะ คนที่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จนั้นควรเป็นคนที่ยืนทำงานมาก ความสำเร็จจึงต้องมีความเพียร

3) ด้านความตั้งใจ รับผิดชอบ (จิตตะ) ผู้ปฏิบัติงานควรมีความเอาใจใส่ มีจิตใจที่จดจ่อกับสิ่งนั้น มีความใฝ่ในงานไม่ทอดทิ้งงาน เมื่อบุคคลมีความเพียรพยายามกระทำสิ่งใดแล้วก็ควรเฝ้าติดตามเอาใจใส่กระทำในสิ่งนั้นอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และเป็นระบบ มีความเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งธุระ มีสภาวะจิตที่สงบและมั่นคงในเรื่องที่กำลังกระทำ การจะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ตลอดจน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร นอกจากจะมีความพอใจ ความขยันยังไม่พอยังควรมีการเอาใจใส่ในงานอีกมีพลังแรงใจที่จะทำจึงจะทำให้งานการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ จนทำให้ สินค้า บริการ มีกำไร หรือขาดทุน และผลที่คาดหวังอื่น ๆ เช่น ศักยภาพของพนักงานที่พัฒนาขึ้น (Outputs) ดังนั้น การมีใจจดจ่อในงานนั้นๆ มักจะทำให้งานนั้นๆ เกิดความผิดพลาดน้อยและงานนั้นๆ ออกมาสวย เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเกิดคุณภาพตามมา

4) ด้านการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ (วิมังสา) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ควรรู้จักการวินิจฉัยวิเคราะห์และใช้ปัญญาตรวจสอบงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด รวมถึงการมีความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้งทั้งในแง่ขั้นตอน และผลสำเร็จ/ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Output) หรือ ผลิตภัณฑ์ (Product) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่นำไปสู่ความสำเร็จในลักษณะต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล รวมไปถึง การพิจารณา ใคร่ครวญ รู้จักวิเคราะห์ ใคร่ครวญปรับปรุง แก้ไขพัฒนางานที่ตนปฏิบัติ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้จักพิจารณา ใคร่ครวญ วิเคราะห์ มักจะทำให้การตัดสินใจได้ถูกต้องมากกว่าผิด มีการใช้ ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถนำไป

พิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อนำข้อผิดพลาดมาแก้ไขได้ในอนาคต (Feed Back) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์

อิทธิบาท 4 หนทางแห่งความสำเร็จนั้น สามารถประยุกต์เข้ากับทฤษฎีระบบได้ ซึ่งทางองค์การจำเป็นต้องใช้กระบวนการต่างๆ มาแปรสภาพเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าและออกมาเป็นผลผลิต และในขณะเดียวกันกลไกในระบบก็จะขึ้นกับการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ และปรับปรุงปัจจัยนำเข้า ประกอบกับ ฉันทะ ความรักงาน-พอใจกับงานที่ทำอยู่ วิริยะ ขยันหมั่นเพียรกับงาน จิตตะ ความเอาใจใส่รับผิดชอบงาน วิมังสา คือ การพินิจพิเคราะห์ หรือ ความเข้าใจ ทำงาน ตลอดจนมีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดี เรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” อิทธิบาท 4 คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่ายๆ ว่า “ทางแห่งความสำเร็จ”

บทสรุป

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน,ด้านการเงิน,ด้านการตลาด และ,ด้านการผลิต นั้นที่จะพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จได้ควรเริ่มพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นก่อนเพราะเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ไม่ใช่ทำแค่เพื่อหวังสิ่งตอบแทนทางกายหรือเพื่อให้ได้รับเงินรางวัลตอบแทนเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ควรรู้จักนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาบูรณาการ มีการเรียนรู้ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ และสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างดี ซึ่งจะทำให้มีชีวิตที่ดีมีสติ เพราะสติเป็นจุดเริ่มต้นแห่งปัญญามีความสุขที่แท้จริง ความสำเร็จในหน้าที่การงานเมื่อเรามีความตั้งใจในงานที่ได้รับ มีความพยายามในสิ่งที่ต้องรับผิดชอบรู้จักใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญญาเมื่อเกิดปัญหาสามารถไตร่ตรองตรวจสอบเหตุผลที่เป็นจริงได้มีการพัฒนาหน้าที่การงานของตนเองไปในทางที่ดีที่เจริญจากนั้นก็ร่วมมือพัฒนาสังคมต่อ มีการพัฒนาให้เจริญงอกงาม เมื่อสังคมมีการพัฒนาที่มีการเน้นทางด้านการปรับพฤติกรรม พัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม และส่งเสริมไปสู่จุดมุ่งหมายสร้างในสิ่งที่ต้องการ การวางแผนและแนวทางในการปฏิบัติต้องนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (อิทธิบาท 4) มาปฏิบัติในการดำรงชีวิตยึดหลักปฏิบัติที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคมตลอดจนการดำเนินชีวิตไปสู่การดำเนินชีวิตที่เข้าถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง :

หนังสือ :

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กมลรัฐ อินทรทัศน์.(2526). เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท. (อัดสำเนา)
- ดิน ปรัชญพฤทธิ.(2535). รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ.(2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2551). ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งตะวัน บุรณ์พานานต์.(2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. (เอกสารประกอบการสอน). คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งมหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สมใจ ลักษณะ.(2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อุทัย หิรัญโต.(2525). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- หนังสือภาษาต่างประเทศ :
- Millet. J. D.. *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill, 1954.