

การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปุริสธรรม กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่

An Analysis of Practical Connectivity Between Sappurisa- Dhamma and Modern Management Techniques

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์¹ พระมหาโชตนิพิฐพนธ์ ผลเจริญ² และวันชัย สุขตาม³
Surasak Chamaram¹, Phramaha Chotniphitphon Phoncharoen²
and Wanchai Suktam³

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อเป็นการขยายกรอบความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่าง ๆ ให้กว้างมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จากการวิเคราะห์พบว่า 1) อัตตัญญาเป็นเรื่องของการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development) 2) ปริสัญญญาเป็นเรื่องของการบริหารเครือข่าย (Network Management) 3) ปุคคลัญญาหรือปุคคลปโรปรัญญาเป็นเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) 4) ธัมมัญญาเป็นเรื่องของการวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) 5) อัตถัญญาเป็นเรื่องของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) 6) มัตตัญญาเป็นเรื่องของการบริหารงบประมาณ (Budget Management) และ 7) กาลัญญาเป็นเรื่องของการบริหารเวลา (Time Management)

คำสำคัญ (Keywords) : หลักสัปปุริสธรรม, เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; D.P.A. Student, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Thailand; e-mail : surasakchamaram@hotmail.com

²คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University Surin Campus, Thailand.

³คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajabhat University, Thailand.

Abstract

The article aimed at analyzing practical connectivity between Sappurisa-Dhamma and modern management techniques to broaden concepts of practical connectivity between Sappurisa-Dhamma and modern management techniques. The results of the analysis revealed that 1) Attannuta or knowing oneself is a Leadership and Personality Development, 2) Parisannuta or knowing the assembly is a Network Management, 3) Puggalannuta or knowing the different individuals is a Human Resource Management, 4) Dhammannuta or knowing the law is a SWOT Analysis and System Analysis, 5) Atthannuta or knowing the purpose is a Result Based Management, 6) Mattannuta or knowing how to be temperate is a Budget Management and 7) Kalannuta or knowing the proper time is a Time Management.

Keywords : Sappurisa-Dhamma, Modern Management Techniques

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนามีการขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางในประเทศต่าง ๆ เกือบทั่วทั้งโลกส่งผลทำให้มีนักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารองค์กร ผู้ปฏิบัติงานและผู้สนใจทั่วไปต่างหันมาศึกษาพระพุทธศาสนากันอย่างจริงจังและมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นโดยลำดับ ทั้งนี้ประเด็นการศึกษาหนึ่งที่อยู่ในความสนใจของผู้คนเหล่านั้นคือ การพยายามนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ตัวอย่างเช่น การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Srisomphon, 2008) ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น (Khopim, 2012) การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 (Buengmum and Pirmphol, 2017) ฯลฯ ซึ่งตัวอย่างของผลงานทั้งหลายที่หยิบยกขึ้นมาเสนอเหล่านี้ถือเป็นการใช้วิธีการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ประเด็นการศึกษาพระพุทธศาสนาแบบบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่นั้นมีวิธีการที่สามารถดำเนินการได้อยู่ 2 วิธีการด้วยกันกล่าวคือ วิธีการแรกคือ ปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา หมายความว่า เป็นวิธีการใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้งและนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา กับอีกวิธีการหนึ่งคือ ปรับพระพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์ หมายความว่า เป็นวิธีการใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้งและนำหลักศีลธรรมในทางพระพุทธศาสนาอธิบายเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของศาสตร์สมัยใหม่ (Phra Thammakosajarn (Prayoon Thammajitto), 2010: 50) อย่างไรก็ตาม การปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนาจะเป็นอีกหนึ่งวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกันระหว่างพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ที่น่าสนใจและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในหมู่นักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารองค์กร ผู้ปฏิบัติงานและผู้สนใจทั่วไป ซึ่งนอกจากเป็นการนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนาแล้วยังเป็นการสนับสนุนช่วยให้พระพุทธศาสนาดูมีความทันสมัย

มีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ง่าย ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรได้ง่ายมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

สำหรับหลักสัปปริสธรรมจัดเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลักธรรมข้อหนึ่งที่ได้รับความสะดวกใจจากนักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารองค์กร ผู้ปฏิบัติงานและผู้สนใจทั่วไปเป็นอย่างมากจนนำไปสู่การปรับใช้ในทางปฏิบัติอย่างกว้างขวาง แต่ทว่ายังไม่เกิดประสิทธิภาพและไม่อาจทำได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ประสบความสำเร็จในวงกว้างมากเท่าใดนัก เนื่องจากว่าผู้คนส่วนใหญ่ยังคงมีความเข้าใจและมองเห็นคุณค่าในหลักการดังกล่าวในลักษณะที่มีความแตกต่างกัน ตลอดจนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรืออาจยัง 'ไม่มีความเข้าใจว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสัปปริสธรรมแต่ละข้อแท้ที่จริงแล้วนั้นมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันนั้นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่พบอันสะท้อนให้เห็นได้เป็นอย่างดีว่าในทางปฏิบัติมีการนำหลักสัปปริสธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอยู่เพียงไม่กี่มิติ โดยส่วนมากมุ่งเน้นในมิติการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ และมิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วนั้นหลักสัปปริสธรรมมีความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่อยู่หลายประการด้วยกัน

ดังนั้นในบทความชิ้นนี้จึงได้พยายามมุ่งเน้นการวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ด้วยการใช้วิธีการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นการช่วยขยายกรอบความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่าง ๆ ให้กว้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและยังเป็นการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารองค์กร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้สนใจทั่วไปต่อการนำหลักสัปปริสธรรมไปปรับใช้ในทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรต่อไป

วิธีการบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่

พระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่นั้นมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันอย่างมาก ดังที่สะท้อนให้เห็นได้จากคำกล่าวของแอลเบิร์ต ไอน์สไตน์ (Albert Einstein) ที่ว่า “วิทยาศาสตร์ที่ไม่มีศาสนาย่อมพิกลพิการ ส่วนศาสนาที่ไม่มีวิทยาศาสตร์” (Phra Thammakosajarn (Prayoon Thammajitto), 2010: 48) ทั้งนี้จุดเน้นสำคัญของศาสตร์สมัยใหม่ (Modern Sciences) คือ การแสวงหาความจริง อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์ฉลาดที่จะเอาตัวเองให้รอด ดังนั้นศาสตร์สมัยใหม่นอกเหนือจากการแสวงหาความจริงแล้ว ยังนำไปสู่การใช้ความรู้เพื่อแสวงหาโลกธรรม และนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือเพื่อเลี้ยงปากเลี้ยงท้องของตัวเอง ในขณะที่พระพุทธศาสนามีจุดเด่นที่เน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ว่าจะไรควร หรือไม่ควร โดยมีจุดเน้นเพื่อสร้างฉลาดด้านจิตใจเพื่อพัฒนาชีวิตตัวเอง บุคคลอื่น และสิ่งอื่นในสังคมรู้ ตื่น และเบิกบานมากยิ่งขึ้น ฐานคิดสำคัญของศาสนา คือ ศีลธรรม ด้วยเหตุนี้ เมื่อกล่าวถึงคุณค่าและความสัมพันธ์ระหว่างพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่แล้วก็จะพบว่าแง่มุมที่น่าสนใจในมิติต่าง ๆ อันได้แก่ ร่วมมือขยายขอบฟ้าแห่งความรู้ การเป็นสะพานเชื่อมสมานระหว่างกันและกัน วิทยาการสมัยใหม่เสริมสร้างความฉลาดพระพุทธศาสนาหยิบนวัตกรรม การเชื่อมประสานพลังแห่งศรัทธา กรุณาและปัญญา วิทยาการสมัยใหม่เน้นศึกษาโลกภายนอก พระพุทธศาสนามุ่งศึกษาโลกภายใน วิทยาการสมัยใหม่มุ่งความจริง พระพุทธศาสนามุ่งศีลธรรม เป็นต้น (Phra Maha Hansa Thammahaso, 2014) สำหรับการศึกษา

พระพุทธศาสนาแบบบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่นั้นปัจจุบันมีวิธีการที่สามารถดำเนินการได้อยู่ 2 วิธีการคือ (Phra Thammakosajarn (Prayoon Thammajitto), 2010 : 50; Phra Maha Hansa Thammahaso, 2014)

1. การปรับศาสตร์เข้าหาพระพุทธศาสนา หมายความว่า เป็นวิธีการใช้พระพุทธศาสนาเป็นตัวตั้ง และนำศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริมพระพุทธศาสนา ซึ่งเรียกวิธีการดังกล่าวนี้ว่า พุทธวิทยา (Buddhology) ทั้งนี้พุทธวิทยาเริ่มต้นจากการกำหนดหรือแสวงหาประเด็น (Issues) และปัญหา (Problems) ทางวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการถกเถียง หรือแสวงหาทางออกที่ควรจะเป็นต่อประเด็นต่างๆ ที่มนุษย์ ชุมชน หรือสังคมสนใจ หลังจากนั้น จึงนำพระพุทธศาสนามาเป็นฐานในการอธิบาย ขั้นตอนต่อไป จึงเข้าสู่กระบวนการของการนำวิทยาการ หรือศาสตร์สมัยใหม่มาอธิบายเสริม โดยมีเจตนารมณ์เพื่ออธิบาย สนับสนุนให้พระพุทธศาสนาทันสมัย มีเหตุผล และสอดคล้องกับวิถีความเป็นไปของชีวิตและสังคมมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการเช่นนี้ มิได้เจตนาที่จะก่อให้เกิดสัทธิธรรมปฏิบัติ หรือทำให้พระพุทธศาสนาสูญเสียจุดยืนของตนเอง

2. การปรับพระพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์ หมายความว่า เป็นวิธีการใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้ง และนำหลักศีลธรรมในทางพระพุทธศาสนามาอธิบายเพิ่มเติมเข้าไปในเนื้อหาของศาสตร์สมัยใหม่ ซึ่งเรียกวิธีการดังกล่าวนี้ว่า ธรรมวิทยา (Dhammology) ทั้งนี้ธรรมวิทยามีจุดเริ่มต้นเช่นเดียวกันกับวิธีการของ (1) การบูรณาการจะเริ่มต้นจากการกำหนดหรือแสวงหาประเด็น (Issues) และปัญหา (Problems) ทางวิชาการ หรืองานวิจัยที่มีการถกเถียง หรือแสวงหาทางออกที่ควรจะเป็นต่อประเด็นต่าง ๆ ที่มนุษย์ ชุมชน หรือสังคมสนใจ ขั้นตอนต่อไปคือการนำวิทยาการหรือศาสตร์สมัยใหม่มาเป็นตัวตั้ง แต่จุดเด่นในวิธีการที่ 2 คือ การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาตามที่ปรากฏในพระวินัย พระสูตร และพระอภิธรรมมาเป็นฐานในการประยุกต์ใช้ ศีลธรรม อธิบาย วิเคราะห์ บูรณาการ และสังเคราะห์ออกเป็นชุดอธิบาย ชุดความคิด หรือชุดความรู้ต่าง ๆ รูปแบบที่เหมาะสมต่อการใช้งานในสถานการณ์ต่าง ๆ (2) เอื้อต่อการพัฒนาวิธีคิด และการดำเนินชีวิตของกลุ่มคนต่าง ๆ ที่มุ่งหวังที่จะได้มุมมองและแนวทางไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ (3) ตอบสนองครอบครัว ชุมชน และสังคมเพื่อแก้ไขภัยในการปฏิบัติ แก้ไขวิกฤติการณ์ และเสริมสร้างชีวิต และสังคมให้เกิดสันติสุข และ (4) เกื้อกูล และเสริมสร้างสันติสุขทั้งมิติการเยียวยา และช่วยเหลือโลกให้เกิดสันติสุข และสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลเอาใจใส่มากยิ่งขึ้น

หลักสัปปุริสธรรม: บทสะท้อนความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติเข้ากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่าง ๆ

ตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้ที่ได้ชื่อว่าคนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม เรียกว่าสัตบุรุษ บัณฑิตบ้าง ถ้าคนดี คนมีปัญญา คนมีคุณธรรม หรือสัตบุรุษนี้ทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำสั่งสอน ชักนำ สัมมาทิฐิให้แก่ผู้อื่น หรือบุคคลผู้แสวงหาสัมมาทิฐิกระตือรือร้นไปหา ไปปรึกษา ไปสดับฟัง ไปขอคำแนะนำสั่งสอน เข้าร่วมหมู่อยู่ใกล้ ศึกษาแบบอย่างแนวทางจากสัตบุรุษนั้น เรียกว่า สัปปุริสสังเสวะ หรือ สัปปุริสเสวนา แปลว่า การเสวนากับสัตบุรุษ หมายถึง การคบหากับคนดี และสัตบุรุษหรือคนดีนั้นก็เป็นผู้ได้ชื่อว่ากัลยาณมิตร (Chanphaibun, 2012: 3) ดังนั้น หลักสัปปุริสธรรมจึงมีความหมายว่า ธรรมของสัตบุรุษหรือคุณสมบัติของคนดีมีอยู่ 7 ประการอันประกอบไปด้วย 1) ธัมมัญญตา คือ ความรู้จักธรรม 2) อตถัญญตา คือ ความรู้จักอรรถ 3) อัตตัญญตา คือ ความรู้จักตน 4) มัตตัญญตา คือ ความรู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา คือ ความรู้จักกาล 6) ปริสัณญตา คือ ความรู้จักชุมชน และ 7) ปุคคลัญญตา หรือ ปุคคลป

โรปรัญญูตา คือ ความรู้จักบุคคล ทั้งนี้ หลักสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่อยู่หลายประการมากโดยครอบคลุมมิติการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงาน จากการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่าง ๆ ด้วยการใช้วิธีการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่เข้าหาพระพุทธศาสนานั้นพบประเด็นที่น่าสนใจตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักธัมมัญญูตากับการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) อธิบายได้ว่า ธัมมัญญูตา คือ ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ หมายถึง รู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์แบบแผนหน้าที่ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล ซึ่งจะเป็เหตุให้ทำการใดได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย รู้ว่าหลักธรรมที่ตนจะต้องศึกษาและปฏิบัติข้อนั้น ๆ มีอะไรบ้าง รู้ว่าอะไรเป็นเหตุของความเสื่อมอะไรเป็นเหตุของความเจริญ อะไรเป็นเหตุให้ทำความดี อะไรเป็นเหตุให้ทำความชั่ว เช่น รู้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างทั้งสิ่งที่ไม่มีชีวิตและมีชีวิตล้วนตกอยู่ภายใต้กฎธรรมชาติ ไม่มีความเที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา รู้ว่าสิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นดับไปด้วยเหตุปัจจัยเกี่ยวเนื่องกันและกัน รู้ว่านี่คือทุกข์ที่แท้จริง รู้ว่านี่คือเหตุแท้จริงที่ทำให้เกิดทุกข์ รู้ว่านี่คือวิธีดับทุกข์ที่ถูกต้อง รู้ว่านี่คือการปฏิบัติ เพื่อความดับทุกข์ เป็นต้น (Chanphabun, 2012: 3-4) ในแง่นี้กล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของธัมมัญญูตา กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ดังกล่าวแล้วย่อมเห็นได้ว่าหลักธัมมัญญูตามีความสอดคล้องกับการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) เป็นอย่างมาก ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) มีสาระที่น่าสนใจนี้

1.1 การวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินสถานภาพปัจจุบันขององค์การ เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่มีต่อองค์การในอันที่จะส่งผลต่อการวางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์การที่เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพความเป็นจริงเป็นลำดับต่อไป ทั้งนี้กรอบการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) สามารถนำไปใช้ได้กับทั้งองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทั้งภาครัฐภาคเอกชนที่เป็นธุรกิจทั่วไปและธุรกิจการตลาด ขอบข่ายของการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) ประกอบด้วยการวิเคราะห์บริบทขององค์การในส่วนที่เป็นจุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weakness-W) โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threat-T) (Chunhaklai, 2015 : 22-23) อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength-S) และจุดอ่อน (Weakness-W) จัดเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ส่วนการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threat-T) จัดเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ

1.2 การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง เครื่องมือทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีลักษณะเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่นำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้วิธีการวิเคราะห์ระบบมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ปัจจัยนำออก (Output) และ 4) ปัจจัยย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งการวิเคราะห์ระบบที่ดีจะต้องให้ความสนใจต่อการจัดสรรทรัพยากร

อย่างเหมาะสม และมีการนำทรัพยากรที่มีอยู่นั้นมาใช้สอยอย่างประหยัดและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

2. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักอัตถ์ญูตากับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) อธิบายได้ว่า อัตถ์ญูตา หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาชิตข้อนั้น ๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้างดังนี้ เป็นต้น (Phra Phrom Kunaporn (P.A.Payutto), 2016 : 210) ในแ่งดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของอัตถ์ญูตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าอัตถ์ญูตามีความสอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) ซึ่งการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่มุ่งผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก ซึ่งเกิดมาจากแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ที่ให้ความสำคัญต่อความประหยัด (Economy) คือการใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่ามากที่สุด ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าและความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือกลายอีกนัยหนึ่งคือเป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Kittikun, 2016: 1) การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบไปด้วยผลผลิต (Outputs) รวมกับผลลัพธ์ (Outcomes) ออกมาจึงเป็นผลสัมฤทธิ์ (Results) ทั้งนี้ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นไปอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักการที่สำคัญ 6 ประการ กล่าวคือ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Utility)

3. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักอัตถ์ญูตากับการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development) อธิบายได้ว่า อัตถ์ญูตา หมายถึง ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (Phra Phrom Kunaporn (P.A.Payutto), 2016: 210) ในแ่งดังกล่าวนี้เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของอัตถ์ญูตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าอัตถ์ญูตามีความสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development) ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพจัดเป็นเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีความสำคัญกับองค์การปัจจุบันอย่างมาก ทั้งนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมที่มีลักษณะเป็นไปเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะของการใช้อิทธิพล อำนาจ ศิลปะ และความสามารถของผู้บริหารองค์การในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีบทบาทในการกระตุ้น สร้างการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง สร้าง

ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรขึ้นมา เพื่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น อันจะนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม รอห์น (Rohn, 2017) ได้นำเสนอถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไว้ 7 ข้ออันประกอบด้วย 1) เรียนรู้ที่จะเป็นผู้เข้มแข็ง แต่ไม่แข็งกระด้าง 2) เรียนรู้ที่จะเป็นคนมีความเมตตา แต่ไม่ใช่อ่อนแอ 3) เรียนรู้ที่จะกล้าได้กล้าเสีย แต่ไม่ใช่คนพาล 4) เรียนรู้ที่จะเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน แต่ไม่ใช่ขี้อาย 5) เรียนรู้ที่จะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจ แต่ไม่ใช่หยิ่งโส 6) เรียนรู้ที่จะพัฒนาอารมณ์ขันโดยปราศจากความโง่เขลา และ 7) เรียนรู้ที่จะเผชิญหน้ากับความเป็นจริง นอกจากนี้ การ์ฟิงเคิล (Garfinkle, 2012) นำเสนอถึงเทคนิคการพัฒนบุคลิกภาพสำหรับการเป็นผู้นำที่ดีไว้ 5 ประการคือ 1) การเคารพต่อเวลา 2) การหยุดพักบ่อย ๆ 3) การเปิดหูรับฟังผู้อื่น 4) การเสียสละเวลาเพื่อเป็นอาสาสมัคร และ 5) การทำงานอย่างชาญฉลาดที่ไม่ยากจนเกินไป

4. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักมัตตัญญูตากับการบริหารงบประมาณ (Budget Management) อธิบายได้ว่า มัตตัญญูตา หมายถึง ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น (Phra Phrom Kunaporn (P.A.Payutto), 2016 : 210) ในแง่นี้กล่าวได้ว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของมัตตัญญูตา กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่ามัตตัญญูตามีความสอดคล้องกับการบริหารงบประมาณ (Budget Management) ซึ่งการบริหารงบประมาณเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนตามงบประมาณอันเป็นเอกสารประกอบด้วยถ้อยคำ สถิติ ตัวเลข ซึ่งแสดงถึงการใช้จ่ายสำหรับแต่ละรายการและเป้าประสงค์ต่างๆ โดยข้อความจะพรรณนาถึงรายการค่าใช้จ่าย เช่น รายการประจำ รายการลงทุน รายการชำระคืนต้นเงินกู้ หรือเป้าประสงค์ ได้แก่ การบริการทั่วไป การบริการชุมชนและสังคม การเศรษฐกิจ ฯลฯ (Meesamai, 2016: 35) ซึ่งกระบวนการบริหารงบประมาณโดยทั่วไปจะประกอบไปด้วย 1) การจัดทำแผนงบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การใช้จ่ายและการทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ 4) การติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ (Soonthornwinit, 2012 : 17-18) ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยได้มีการนำเอาระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์มาใช้ในการบริหารการเงินการคลังของประเทศ (Meesamai, 2016: 35) อย่างไรก็ตาม การบริหารงบประมาณปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกฝ่ายในรูปแบบของการงบประมาณแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ในการดำเนินการงบประมาณแบบมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จต้องมีการดำเนินการที่อยู่บนหลักการที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยประชาธิปไตยแบบรากหญ้า (Grassroots Democracy) ความโปร่งใส (Transparency) ความเท่าเทียมกัน (Equality) การรวมกลุ่มทางสังคม (Social Inclusion) และการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) (Lorsuwannarat, 2014 : 14-15) ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

5. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักกาลัญญูตากับการบริหารเวลา (Time Management) อธิบายได้ว่า กาลัญญูตา หมายถึง ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น (Phra Phrom Kunaporn (P.A.Payutto), 2016 : 210) ในแง่

ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของกาลัญญูตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่ากาลัญญูตามีความสอดคล้องกับการบริหารเวลา (Time Management) ซึ่งการบริหารเวลาหมายถึงการรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นว่า จะต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา ทุกคนก็สามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จักที่จะแบ่งเวลา โดยจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด (Damrong Rajanuphab Institute, Ministry of the Interior, 2010 : 4) ทั้งนี้การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารเองว่ามีความตระหนักและมีความรับผิดชอบต่อการงานที่ปฏิบัติแค่ไหนเพียงใด สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารเวลามีดังนี้กล่าวคือ 1) ต้องมีการวางแผน หมายถึง การวางแผนการทำงานทุกอย่างที่สอดคล้องกับเวลาให้มีความชัดเจนแน่นอน ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าวันนี้หรือ พรุ่งนี้จะต้องทำอะไรบ้าง จึงควรวางแผนดำเนินการ 2) ต้องมีการจำแนกงานที่จะต้องบริหาร งานที่ผู้บริหารควรจำแนกเพื่อความสะดวกในการบริหารและใช้เวลาให้เหมาะสม 3) ควรไปถึงที่ทำงานแต่เช้า การไปทำงานแต่เช้าทำให้สุขภาพจิตดี ยังไม่มีใครมารบกวน สามารถทำงานหรือคิดวางแผนการทำงานได้สะดวก 4) จัดแยกแยะเพิ่มงานให้ชัดเจน เช่น งานเร่งด่วนที่สุด ส่วนมาก และงานปกติธรรมดา 5) จัดให้มีเวลาว่างที่ไม่มีคนรบกวน เพื่อพิจารณางานที่จะต้องเซ็น ต้องอนุมัติ หรือการสั่งการใด ๆ 6) ไม่ควรเสียเวลากับการรับแขกให้มากนัก เมื่อมีผู้มาติดต่อขอคำปรึกษาหารือ หรือขอความช่วยเหลือให้พูดเฉพาะประเด็นสำคัญ ๆ ส่วนรายละเอียดอาจมอบหมายผู้อื่นหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้คำแนะนำช่วยเหลือเพิ่มเติม 7) ลงมือทำงานทันที 8) งานบางอย่างควรมอบหมายผู้อื่น 9) สร้างบรรยากาศขณะทำงาน 10) ควรมีการสรุปข่าวความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับงานหรือบริบทที่เกี่ยวข้องกับงาน 11) การจัดเก็บเอกสาร ควรจัดแยกงานออกเป็นแฟ้มๆ 12) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน 13) ต้องทำงานให้มีความสุข 14) ต้องฝึกให้เป็นผู้มีวินัยในตนเอง 15) ผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาทำงานในประเด็นปลีกย่อย และ 16) ควรสร้างรูปแบบในการทำงาน (Chindaphan, 2013: 196-198)

6. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักปรัชญูตากับการบริหารเครือข่าย (Network Management) อธิบายได้ว่า ปรัชญูต หมายถึง ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้ถึงกิจวิญญูที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจวิญญูอย่างไร จะต้องพูดอย่างไร ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างไร เป็นต้น (Phra Phrom Kunaporn (P.A.Payutto), 2016 : 210) ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของปรัชญูตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าปรัชญูตามีความสอดคล้องกับการบริหารเครือข่าย (Network Management) ซึ่งการบริหารเครือข่ายจัดเป็นแนวคิดการบริหารจัดการแบบใหม่ (New Governance) ที่มีความแตกต่างจากการบริหารจัดการของรัฐในยุคเดิมที่เน้นความสัมพันธ์แบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ซึ่งมีลักษณะของการสั่งการ มีความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจมีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการจัดการเครือข่ายได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบทางอำนาจเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำที่หลากหลาย (Diverse Actors) ซึ่งมีคุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทรัพยากรและศักยภาพมารวมมือกันภายใต้เป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละองค์กรไม่ได้สูญเสียความเป็นอิสระในการจัดการองค์กรของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มีการแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกัน (Collaboration) ในการตัดสินใจจัดการบางอย่างร่วมกัน (Chansiri, 2014 : 147) ซึ่งโดยทั่วไปนั้นกระบวนการบริหารเครือข่ายมี

อยู่ด้วยกัน 3 ขั้นตอนคือ 1) *การสร้างเครือข่าย* ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญได้แก่ การสร้างความตระหนักและจุดร่วมของผลประโยชน์ การแสวงหาแกนนำและสมาชิก การวางแผนและการจัดโครงสร้าง การจัดระบบการสื่อสารและระบบการติดตามประเมินผล การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอ และการจัดกิจกรรมเครือข่าย 2) *การพัฒนาเครือข่าย* ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญได้แก่ การขยายเครือข่าย การปรับปรุงเครือข่าย และการพัฒนาศักยภาพสมาชิกเครือข่าย และ 3) *การธำรงรักษาเครือข่าย* ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกเครือข่าย การรักษาความผูกพันใกล้ชิดของสมาชิกเครือข่าย และการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (Siriwan, 2015 : 23-30)

7. ความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของหลักปุคคลัญญาหรือบุคคลปโรปรัชญาตากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ปุคคลัญญาหรือบุคคลปโรปรัชญาตา หมายถึง ความรู้จักบุคคลคือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น (Phra Phrom Kunaporn (P.A.Payutto), 2016: 210-211) ในแง่นี้ดังกล่าวนี้นี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของปุคคลัญญาหรือบุคคลปโรปรัชญาตา กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าปุคคลัญญาหรือบุคคลปโรปรัชญาตา มีความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีหมายถึงยุทธศาสตร์และแนวทางของการบริหารจัดการบุคลากรหรือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ ซึ่งเป็นการบริหารคนทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานในอันที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ (Armstrong, 2006: 3) ทั้งนี้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียดมากมายแตกต่างกันไปในมุมมองของนักวิชาการและนักปฏิบัติการ แต่โดยทั่วไปนั้นมีอยู่ 4 ขั้นตอนที่สำคัญคือ 1) *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์* หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนวางแผนทางรองรับ และนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Siriyasap, 2017 : 7) 2) *การจัดหาทรัพยากรมนุษย์* หมายถึง กระบวนการที่องค์การพยายามในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ ตลอดจนการพยายามใช้เครื่องมือต่างๆที่มีอยู่ในการพิจารณาและตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ คุณภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่มาสมัครงาน เพื่อให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ (Chamaram, 2017: 72-73) 3) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยอย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม (Nadler, 1982 : 12) และ 4) *การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์* หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ ทำให้เกิดความผูกพันและร่วมปฏิบัติงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกขององค์การ เพื่อปฏิบัติงานหรือพัฒนาองค์การด้วยความเต็มใจและมีความสุข (Suthasakul, 2017 : 31)

จากการที่ได้อธิบายมาทั้งหมดเกี่ยวกับความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่มาแล้วในตอนต้นนั้นสามารถสรุปเพื่อให้เห็นภาพที่เข้าใจง่ายและชัดเจนยิ่งขึ้นดังปรากฏผลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติระหว่างหลักสัปปริสธรรมกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่

หลักการบริหาร	ความสัมพันธ์เชื่อมโยงแนวปฏิบัติ	
	หลักสัปปริสธรรม	เทคนิคการจัดการสมัยใหม่
การบริหารตน	อัตตัญญูตา	การพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development)
การบริหารคน	ปริสัญญูตา	การบริหารเครือข่าย (Network Management)
	บุคคลัญญูตาหรือบุคคลปโรปริญญูตา	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)
การบริหารงาน	อัมมัญญูตา	การวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis)
	อัตถัญญูตา	การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM)
	มัตตัญญูตา	การบริหารงบประมาณ (Budget Management)
	กาลัญญูตา	การบริหารเวลา (Time Management)

ที่มา : สังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน

บทสรุป (Conclusion)

หลักสัปปริสธรรมทั้ง 7 ประการมีความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันกับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างๆ เป็นอย่างมาก ซึ่งครอบคลุมมิติการบริหารตน มิติการบริหารคน และมิติการบริหารงาน กล่าวคือ มิติการบริหารตน ได้แก่ หลักอัตตัญญูตา ซึ่งเป็นเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ (Leadership and Personality Development) ขณะที่มิติการบริหารคน ได้แก่ หลักปริสัญญูตาซึ่งเป็นเรื่องการบริหารเครือข่าย (Network Management) หลักบุคคลัญญูตาหรือบุคคลปโรปริญญูตาเป็นเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ส่วนในมิติการบริหารงานนั้นได้แก่ อัมมัญญูตาเป็นเรื่องการวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) และการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หลักอัตถัญญูตาเป็นเรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) หลักมัตตัญญูตาเป็นเรื่องการบริหารงบประมาณ (Budget Management) และหลักกาลัญญูตา

เป็นเรื่องการบริหารเวลา (Time Management) ดังนั้น นักวิชาการ นักวิจัย ผู้บริหารองค์กร ผู้ปฏิบัติงานและผู้สนใจทั่วไปจึงควรนำหลักการทั้งหลายเหล่านี้ไปปรับอย่างเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและปฏิบัติการในแง่ที่ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริงต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- เฉลิมพล มีสมนัย. (2559). **พัฒนาการและเทคนิคการบริหารรัฐกิจ** ในประสบการณ์วิชาชีพบริหารรัฐกิจ หน้าที่ 3 หน้า 1-60. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2557). “งบประมาณแบบมีส่วนร่วม: บทเรียนจากต่างประเทศและความท้าทายสำหรับประเทศไทย”. **วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน**. 20(1) : 9-39.
- ธีระศักดิ์ บึงมูม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2560). “การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. 6 (1) : 45-55.
- นันธิดา จันทรศิริ. (2557). “การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ”. **สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์**. 15 (1) : 145-153.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2553). **วิธีการบูรณาการพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพฯ : มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต).
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2557). “พระพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่: ตัวแบบวิธีวิทยาว่าด้วยพุทธบูรณาการและพุทธสหวิทยาการ”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=1733&articlegroup_id=278. สืบค้น 28 กรกฎาคม 2561.

- พิรุวรรณ กิติคุณ. (2559). **การพัฒนาระบบราชการโดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM)**. กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- มานิต ศุทธสกุล. (2560). **แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์** ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 หน้า 1-46. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักขณา ศิริวรรณ. (2558). **การบริหารเครือข่าย** ในประสบการณ์วิชาชีพบริหารรัฐกิจ หน่วยที่ 12 หน้า 1-47. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณ สุขทวีนิติ. (2555). **การจัดการทรัพยากรการเงินในองค์การสารสนเทศ** ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การสารสนเทศ หน่วยที่ 17 หน้า 1-53. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย. (2558). **การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). **การบริหารเวลา (Time Management)**. กรุงเทพฯ : สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). กลยุทธ์ในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ**. 4(3) : 71-78.
- อัญญา ศรีสมพร. (2551). **การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2556). “การบริหารงาน – บริหารเวลา”. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 10 (48) :195-198.
- อรนุช โชติพิมพ์. (2557). “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 1(2) : 25-35.
- อุดมพร ชื่นไพบูลย์. (2555). “สัปปุริสธรรม: หลักธรรมเพื่อการสงเคราะห์”. **วารสารรามคำแหง ฉบับมนุษยศาสตร์**. 31(1) :1-23.

- Armstrong, M. (2006). **A Handbook of Human Resource Management Practice**. 10th ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garfinkle, J. (2012). "Top 5 personality development techniques to be a better Leader". [Online]. Available : <http://info.shine.com/article/top-5-personality-development-techniques-to-be-a-better-leader/531.html>. Retrieved July 22, 2018.
- Nadler, L. (1982). **Designing training program: The critical events model**. Reading: Mass. Addison – Wesley.
- Rohn, J. (2017). "7 Personality Traits of a Great Leader". [Online]. Available : <http://www.success.com/article/rohn-7-personality-traits-of-a-great-leader>. Retrieved July 22, 2018.

Translated Thai References

- Buengmum, T. and Pirmphol, P. (2017). "Personnel development according to Sappurisdhamma 7 in basic education institutions. Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 ". **Journal of Bangkok Thonburi University**. 6 (1): 45-55. [In Thai]
- Chamaram, S. (2017). The Strategies for Effective Human Resource Selection in Acquisition of the Candidate Best Suited for the Job. **ARU Research Journal**. 4 (3): 71-78. [In Thai]
- Chanphaibun, U. (2012). "Sappurisdhamma: Dhamma for Relief". **Ramkhamhaeng Journal of Humanities**. 31 (1): 1-23. [In Thai]
- Chansiri, N. (2014). " Network Governance in Public Policy Processes". **Walailak Abode of Culture Journal**. 15 (1): 145-153. [In Thai]
- Chindaphan, A. (2013). "Administration - Time Management." **Journal of Graduate Studies**. 10 (48): 195-198. [In Thai]
- Chunhaklai, S. (2015). **Organization management according to the theory of public administration**. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Damrong Rajanuphab Institute, Ministry of the Interior. (2010). **Time Management**. Bangkok: Damrong Rajanuphab Institute, Ministry of the Interior. [In Thai]
- Kittikun, P. (2016). **Civil Servant Development by Result Based Management: RBM**. Bangkok: Academic Affairs Office, Secretariat of the House of Representatives. [In Thai]

- Khopim, O. (2012). **Leadership According to The Sevenfold Sappurisadhamma for Administrators in The Phrapariyattidhamma Schools in Khonkaen Province**. Master of Science Thesis in Buddhist Management, Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Lorsuwannarat, T. (2014). Participatory Budgeting: Lessons Learned from Foreign Countries and Challenges for Thailand. **Journal of Public and Private Management**. 20(1) : 9-39. [In Thai]
- Meesamai, C. (2016). **Development and Technical Administration** in professional experience in public administration, Unit 3, pages 1-60. 3rd ed. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Phra Maha Hansa Thammahasao. (2014). "Buddhism and modern science: Buddhist methods for integration and Buddhist interdisciplinary methods". [Online]. Accessible:
http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=1733&article_group_id=278. Retrieved July 28, 2018.
- Phra Phrom Kunaporn (P.A.Payutto). (2016). **Dhamma Buddhist Dictionary**. 34th ed. Bangkok: Education for Peace Foundation, Phra Dhamma Pitaka (P.A. Payutto). [In Thai]
- Phra Thammakosajarn (Prayoon Thammajitto). (2010). **Methods of integrating Buddhism with modern science**. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press. [In Thai]
- Siriwan, L. (2015). **Network Management** in professional experience in public administration, Unit 12, pages 1-47. 2nd ed. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Siriyasap, Y. (2017). **Human resource planning**. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Soonthornwinit, W. (2012). **Financial resource management in the information organization** in the teaching documents of the Organization Information Management, Unit 17, Page 1-53. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Srisomphon, A. (2008). **The use of Buddhist leadership of the department heads, Faculty of Business Administration of Private universities in Bangkok**. Bangkok: Sripatum University. [In Thai]

Suthasakul, M. (2017). **Concepts of human resource management** in the teaching materials, Human Resource Management, Unit 1, pages 1-46. 5th ed. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]

