

การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Self-Management People Management, and Work Management According to the Moderate Postmodern Philosophy

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: phortchana.ma@ssru.ac.th

Received: October 10, 2024; Revised: October 27, 2024; Accepted: October 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารตน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมุ่งเน้นการรู้จักตนเอง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีสติ โดยไม่ยึดติดกับความคิดแบบสุดขั้ว ซึ่งช่วยให้บุคคลมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การบริหารคน เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผ่านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคลากรเพื่อสร้างความสามัคคีและความเข้าใจในทีมงาน 3) การบริหารงาน ตามหลักปรัชญานี้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการวางแผนอย่างรอบคอบและการตัดสินใจที่ยืดหยุ่น การใช้เหตุผลและการพิจารณาอย่างลึกซึ้งช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) การบริหารตน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การสร้างสมดุลในชีวิต การมีจริยธรรม 2) การบริหารคน ได้แก่ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาทักษะและศักยภาพ 3) การบริหารงาน ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การปรับตัวและสร้างนวัตกรรม การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหารตน, การบริหารคน, การบริหารงาน, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research article was a qualitative study conducted through document analysis, aiming to analyze self-management, people management, and work management according to moderate postmodern philosophy. The findings indicated that 1) self-management, as guided by moderate postmodern philosophy, emphasized self-awareness, continuous self-development, and mindful adaptation to change without attachment to extreme views, which provided individuals with flexibility to handle various situations; 2) people management focused on building positive relationships within the organization through open communication and promoting cooperation among staff to foster unity and understanding within the team; and 3) work management, in accordance with this philosophy, aimed to achieve a balance between careful planning and flexible decision-making. Reasoned judgment and deep consideration enabled adjustment of plans to suit ever-changing environments, resulting in organizational stability and sustainability. The new knowledge on self-management, people management, and work management based on moderate postmodern philosophy was categorized into three aspects: 1) self-management, which involved self-development, achieving life balance, and ethical conduct; 2) people management, which involved building effective teams, encouraging participation and motivation, and developing skills and potential; and 3) work management, which included setting clear goals, adapting and innovating, as well as continuous evaluation and improvement.

Keywords : Self-Management, People Management, Work Management, Moderate Postmodern Philosophy

บทนำ

แนวคิดในการบริหารและพัฒนาตนเองเป็นความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยเริ่มจากการตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าใจและรู้จักตนเอง การรู้จักตนเองมีผลต่อการกระทำ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา การดำรงตนอย่างพอดีเป็นสิ่งสำคัญก่อนจะลงมือทำอะไรใด ดังที่มีคำกล่าวว่า “ไม่มีใครรู้จักเราได้ดีเท่ากับตัวเราเอง” ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาตนให้ดีขึ้น โดยมีหลักการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้กระบวนการพัฒนา ประสบผลสำเร็จ แนวคิดสำคัญในเรื่องนี้ ได้แก่ 1) มนุษย์มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนได้ในหลายด้าน เนื่องจากมีศักยภาพและคุณค่าในตัวเอง 2) มนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพราะไม่มีใครสมบูรณ์แบบในทุกด้าน 3) ในบางกรณี การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องได้รับการ

สนับสนุนจากผู้อื่น โดยเฉพาะในเรื่องการควบคุมความคิดและพฤติกรรมของตน 4) ปัญหาหลักในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนคือการยึดติดกับพฤติกรรมเดิม ๆ และไม่พยายามสร้างนิสัยใหม่ที่ดีขึ้น 5) การพบข้อบกพร่องในตัวเองเป็นโอกาสในการพัฒนาตนได้เสมอ และสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง (เรียม ศรีทอง, 2542)

การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันนั้นมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารตนบริหารคน และบริหารงานจึงเป็นหัวใจสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร การใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเข้ามาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหลักปรัชญานี้มุ่งเน้นให้เกิดความสมดุลระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่โลกเผชิญกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี

แนวคิดในการบริหารทรัพยากรคน คือ การใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันเพื่อจัดการกับทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร นั่นคือ บุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกันหรือทำงานคนเดียว ล้วนมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุความสำเร็จทางธุรกิจอย่างใดก็ตาม การดำเนินการด้านนี้จำเป็นต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม จึงต้องมีการวางแผนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง (สุนิสา โมสิโก, 2567) การบริหารคนเป็นการวางระเบียบและข้อบังคับที่มุ่งเน้นการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ทุกองค์กรในปัจจุบันต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรถือเป็นกำลังสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างไร้ขีดจำกัด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่การคัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการวางกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาของบุคคลในองค์กร การพัฒนานี้ครอบคลุมตั้งแต่วันที่บุคคลเข้ามาทำงาน จนถึงวันที่เขาเกษียณ โดยผู้บริหารจะต้องมองหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมั่นคง เพื่อให้พวกเขาสามารถมีชีวิตที่ดีในระหว่างการทำงานและหลังจากพ้นหน้าที่ในองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557) การดูแลทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายเพื่อให้แต่ละบุคคลสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้และทักษะที่มีอยู่เพื่อสร้างผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน แต่ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานระดับล่าง การดูแลนี้รวมถึงการจัดทำโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพวกเขา นอกจากนี้ยังมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างทีมงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554)

การบริหารงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่เหมาะสมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่ดีจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง แม้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การบริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่วางแผนไว้ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการดังกล่าว การบริหารงานนั้นครอบคลุมถึงการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และแรงงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ปฏิบัติเอง แต่เป็นผู้ที่ต้องใช้ศิลปะในการนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนลักษณะสำคัญของการบริหารงาน ได้แก่ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 2) บุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงาน 3) เป็นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาศัยความร่วมมือของทุกคนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 4) การดำเนินการต้องอาศัยเหตุผลและความรอบคอบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ (ศุภกานต์ มินเหล่า, 2553)

ปรัชญาหลังนวยุค มีสกุลความคิดสำคัญอยู่ 3 สกุลใหญ่ คือ สกุลความคิดหลังโครงสร้างนิยมสายฝรั่งเศส สกุลความคิดของสำนักคิดแฟรงค์เฟิร์ต สายเยอรมัน และสกุลความคิดหลังนวยุคนิยมของอเมริกัน” ในช่วงแรกของกระบวนการทศวรรษหลังนวยุคนั้น เป็นช่วงของลัทธิหลังนวยุคสายสุดขั้ว (Extreme Postmodernism or Deconstructionism) (เมธา หริมเทพาธิป, 2559) ที่เกิดขึ้นเพื่อรื้อทำลายโครงสร้างของนวยุคนิยมเพื่อทำลายความยึดมั่นถือมั่น (พระมหานันท อนุตตโร (อันวิเศษ) และคณะ, 2565) ส่วนปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเป็นกระแสความคิดที่ประนีประนอมความคิดเห็นอันสุดขั้วระหว่างลัทธิหลังนวยุคนิยม (Modernism) ที่มีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริง เป็นสิ่งสากล (Universal) มีลักษณะเป็นปรนัย (Objective) กับลัทธิหลังนวยุคนิยมสายสุดขั้วที่มีความคิดเห็นว่า ความรู้หรือความจริง เป็นสิ่งเฉพาะ (Individual) ของแต่ละบุคคลมีลักษณะเป็นอัตนัย (Subjective) (เมธา หริมเทพาธิป, 2563) มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นที่น่าสนใจและท้าทายของการทวิจยครั้งนี้คือการเชื่อมโยงหลักการปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเข้ากับการวิเคราะห์ผู้นำองค์กรธุรกิจ ซึ่งนับเป็นการผสมผสานแนวคิดปรัชญาเชิงทฤษฎีเข้ากับบริบทการจัดการในโลกธุรกิจที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การค้นคว้าว่าหลักการ ของความสมดุล ความยืดหยุ่น การสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน จะสามารถนำมาใช้ในบริบทการบริหารและการตัดสินใจขององค์กรได้อย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในเชิงธุรกิจและสังคมไปพร้อมกัน การนำเอาหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาตีความเพื่อนำมาวิเคราะห์และประยุกต์สำหรับการบริหารย่อมเป็นประโยชน์ต่อการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน การบริหารตนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน การบริหารคนมีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่วนการบริหารงานหมายถึง การนำกลยุทธ์และแผนการที่ชัดเจนมาใช้ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยเรื่องนี้มีคามจำเป็นอย่างยิ่งในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งหวังที่จะเสนอแนะแนวทางการบริหารตน บริหารคน และบริหารงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวข้ามอุปสรรคและพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางนี้เป็นพื้นฐานในการสร้างสรรค์องค์กรที่มีคุณภาพและมีความเป็นธรรมในสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตน บริหารคน และการบริหารงาน กระบวนทัศน์ 5 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
3. นำผลการวิเคราะห์การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มาสังเคราะห์ให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารตน (Self-Management) ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมุ่งเน้นการรู้จักตนเอง การพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีสติ โดยไม่ยึดติดกับความคิดแบบสุดขั้ว ซึ่งช่วยให้บุคคลมีความยืดหยุ่นในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารในองค์กรที่ต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ควรพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่เพียงแคื่อยึดติดกับความสำเร็จหรือวิธีการเดิม ๆ แต่ต้องเปิดรับความคิดใหม่ การรับรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองจะทำให้ผู้บริหารปรับปรุงตัวเองได้ดีขึ้น และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต เป็นต้น การฝึกให้มีสติและการพิจารณาตนเองเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตน เช่น การฝึกสมาธิ หรือการใช้เวลาในการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เพื่อนำมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตและการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2) การบริหารคน (People Management) เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผ่านการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคลากร ความแตกต่างในมุมมองและทักษะของแต่ละคนถูกมองว่าเป็นทรัพยากรที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความสามัคคีและความเข้าใจในทีมงาน ตัวอย่างเช่น ในองค์กรเทคโนโลยีขนาดใหญ่ เช่น Google มีการสนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดสร้างสรรค์และทำงานในโครงการที่ตนเองสนใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพและมีส่วนร่วมในโครงการที่ตรงกับความสามารถของตน โดยไม่จำกัดอยู่แค่ในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น ความหลากหลายนี้ช่วยให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เป็นต้น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่า และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น การบริหารคนที่ดีควรสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการรับฟังความคิดเห็นจากทุกระดับในองค์กร

3) การบริหารงาน (Work Management) ตามหลักปรัชญานี้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการวางแผนอย่างรอบคอบและการตัดสินใจที่ยืดหยุ่น การใช้เหตุผลและการพิจารณาอย่างลึกซึ้งซึ่งช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืน ยกตัวอย่าง เช่น ในสถานการณ์ที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับแผนกลยุทธ์อย่างรวดเร็ว เช่น บริษัทผู้ผลิตสิ่งพิมพ์อาจต้องปรับเปลี่ยนมาสู่การผลิตสื่อดิจิทัลและพัฒนาช่องทางออนไลน์เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคใหม่ที่ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นหลักการปรับกลยุทธ์นี้ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เป็นต้น การบริหารงานไม่ควรเน้นแค่การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องเปิดรับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนงานตามสถานการณ์ การใช้หลักคิดแบบ “ย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ลดอะไรเลย” หมายถึง การนำข้อเสนอที่เคยถูกมองข้ามกลับมาพิจารณาใหม่ และไม่ละทิ้งความรู้หรือแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางในการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ช่วยส่งเสริมให้การบริหารเป็นไปอย่างยืดหยุ่น สมดุล และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การบริหารตนตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มุ่งเน้นการรู้จักตนเองและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือพฤติกรรมเดิม ๆ ที่อาจไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารตนเองตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางนั้นให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการปรับตัวในสถานการณ์ที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่าง

รวดเร็ว หลักการนี้เน้นการไม่ยึดติดกับแนวทางการคิดหรือพฤติกรรมที่เคยใช้ในอดีต ซึ่งอาจไม่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การรู้จักตนเองและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถปรับตัวและประสบความสำเร็จได้ การไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถมองปัญหาและความท้าทายในมุมมองใหม่ ๆ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา โมสิโก (2567) ที่เน้นว่าการพัฒนาตนเองต้องครอบคลุมหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การหมั่นพิจารณาจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอจะช่วยให้สามารถต่อยอดสิ่งที่ดี และปรับปรุงสิ่งที่ยังบกพร่องได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธา หริมเทพาธิป (2561) กล่าวถึง หลักการ วิธีการ และเป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไว้ดังนี้ 1) หลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ได้แก่ หลักความไม่ยึดมั่นถือมั่น (ยึดเหนี่ยว แต่ไม่ยึดติด) หลักการย้อนอ่านใหม่หมด ไม่ลดอะไรเลย หลักการแสวงหาจุดร่วม สงวนจุดต่าง หลักการองค์รวม 2) วิธีการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ได้แก่ การตีความด้วยหลักอรรถปริวรรตศาสตร์บนพื้นฐานของกระบวนทรรศน์ 5 ด้วยวิธีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ วิเคราะห์ วิจัยและวิธาน 3) เป้าหมายของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ (creativity) การปรับตัว (adaptivity) การร่วมมือ (collaborativity) และการแสวงหา (requisitivity) เพื่อให้เกิดสันติภาพ เกิดสุขภาวะองค์รวม และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธิดินีย์ ทองจันทร์ เมธา หริมเทพาธิป และกิริติ บุญเจือ (2563) กล่าวว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการตีความอย่างมีวิจารณญาณเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ สร้างสรรค์ ปรับตัว ร่วมมือ และแสวงหา และสอดคล้องกับแนวคิดของ สิริินทร์ กันยาวิริยะ และชิสรา กันยาวิริยะ (2567) อธิบายว่า กรอบของคุณภาพชีวิตของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ได้แก่ การสร้างสรรค์ การปรับตัว การร่วมมือ และการแสวงหา

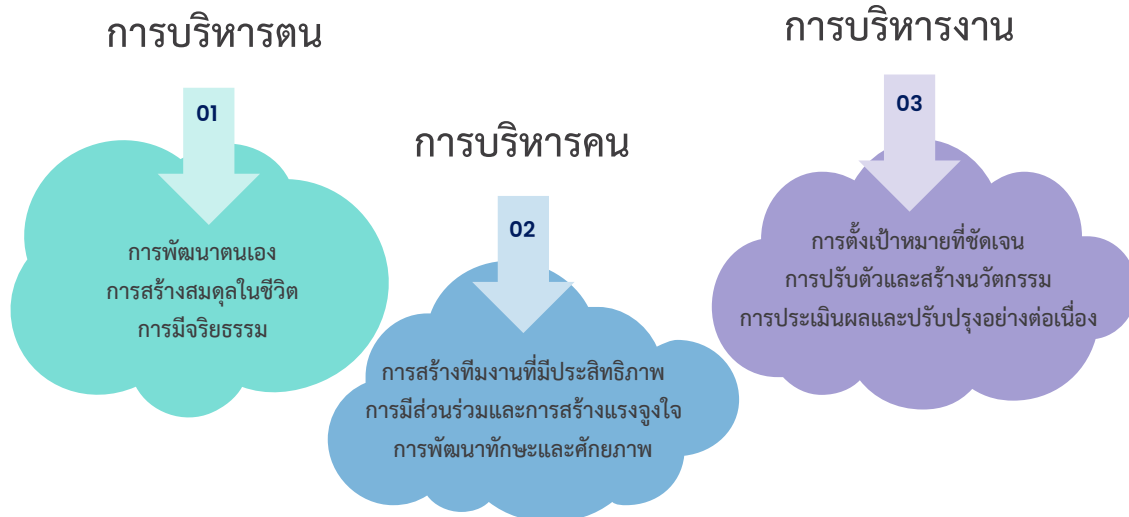
2. การบริหารคนตามหลักปรัชญาเน้นการสร้างความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดี และการเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งถือเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ไม่ใช่การมองความแตกต่างเป็นอุปสรรค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กรสามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หากมีการบริหารคนที่มีมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและการยอมรับความแตกต่าง จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดที่หลากหลาย สิ่งนี้จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงานจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานกับองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่บุคลากรสามารถเชื่อมโยงและทำงานร่วมกันได้ จะช่วยให้การปรับตัวและการตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ เป็นไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การบริหารคนในลักษณะนี้ยังมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาด โดยเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่ดี จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนิสา โมสิโก (2567) ที่มองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรในระยะยาว และสอดคล้องกับแนวคิดของ

ชีสา กันยาริยะ และสิรินทร์ กันยาริยะ (2567) กล่าวว่า ในทางจริยศาสตร์ของกระบวนทรรศน์หลังนวยุคสายกลางนั้นให้ความสำคัญกับจริยธรรมคุณแลหรือพลัง 4 ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา

3. การบริหารงานตามปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มุ่งเน้นการวางแผนและการตัดสินใจที่ยืดหยุ่น โดยใช้เหตุผลและการพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานที่ดีไม่ควรยึดติดกับรูปแบบเดิม แต่ต้องสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคที่เทคโนโลยีและตลาดมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ และไม่ยึดติดกับแนวทางการทำงานเดิมที่อาจไม่เหมาะสมอีกต่อไป การสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรช่วยเสริมสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น การสร้างความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลช่วยให้สามารถใช้ประโยชน์จากทักษะและความสามารถที่หลากหลายของสมาชิกในทีม การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการเรียนรู้จากประสบการณ์และนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องอิงกับอารมณ์หรือความเชื่อส่วนบุคคล การใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องอิงกับอารมณ์หรือความเชื่อส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา โมสิโก (2567) อธิบายว่าการบริหารงาน กิจกรรมต่าง ๆ ที่ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการใช้กระบวนการและการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในเชิงการบริหารงานและพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ การเพิ่มองค์ความรู้และการเพิ่มทักษะในระบบการบริหารงาน การบริหารงานมีสิ่งประกอบไปด้วยเงิน วัตถุดิบ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ และแรงงานหรือคน เพื่อพิจารณากำหนดเป้าหมายขององค์กรจะมีทิศทางในการบริหารองค์กรเป็นอย่างไร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2559) กล่าวว่า ผู้บริหารเมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ทางบริหารในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ประการแรกคือ การวางแผน (Planning) เพื่อให้องค์กรทราบถึงเป้าหมาย ทิศทาง ตลอดจนวิธีการในการดำเนินงานเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนด ประการที่ 2 คือ การจัดองค์กร (Organization) ซึ่งครอบคลุมการออกแบบโครงสร้างองค์กร การกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับสมาชิกขององค์กรในแต่ละตำแหน่งงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดวิธีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร และประการที่ 3 คือ การชี้นำ (Leading) และสอดคล้องกับแนวคิดของ เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2564) กล่าวว่า ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางหยิบเอาสิ่งที่เป็นคุณค่ามาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ “การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารตนตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (Self-Management According to the Moderate Postmodern Philosophy) มีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

- 1.1 การพัฒนาตนเอง คือ เน้นการเติบโตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ใช้วิจารณ์ญาณ ใช้สติปัญญาเพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพที่แท้จริง
- 1.2 การสร้างสมดุลในชีวิต คือ การรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ดำเนินทางสายกลาง เพื่อป้องกันความเครียดและส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี
- 1.3 การมีจริยธรรม คือ มีเกณฑ์การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมการเกื้อกูล และคุณภาพชีวิตที่ดี

2. การบริหารคนตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (People Management According to the Moderate Postmodern Philosophy)

- 2.1 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีมด้วยพลังร่วมมือ โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน
- 2.2 การมีส่วนร่วมและการสร้างแรงจูงใจ คือ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ

2.3 การพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากร คือ จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตในอาชีพการงานได้

3. การบริหารงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (Work Management According to the Moderate Postmodern Philosophy)

3.1 การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน คือ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้สำหรับทีมและองค์กร เพื่อให้ทุกคนเข้าใจทิศทางและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3.2 การปรับตัวและการสร้างนวัตกรรม คือ เปิดโอกาสให้มีการทดลองและนวัตกรรมในกระบวนการทำงาน เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

3.3 การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การมีระบบการประเมินผลที่สม่ำเสมอเพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนในการทำงาน พร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

องค์ความรู้เหล่านี้มุ่งเน้นการสร้างสมดุลและความร่วมมือในทุกะดับของการบริหาร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายสำหรับการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน ได้แก่

1. การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

1.1 การจัดโปรแกรมฝึกอบรม โดยสร้างโปรแกรมการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารตนและทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

1.2 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยส่งเสริมการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์และแหล่งข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้ตามต้องการ

2. การพัฒนาองค์กรที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

2.1 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่เปิดเผย และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเพิ่มความผูกพันและความเชื่อมั่นในทีม

2.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมทีม โดยจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

3. การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และนวัตกรรม

3.1 การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้และชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์และมุ่งมั่นในการทำงาน

3.2 การส่งเสริมการทดลองและการนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้มีการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและผลผลิต

4. การสร้างระบบการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

4.1 การพัฒนาระบบการประเมินผล โดยสร้างระบบการประเมินผลที่โปร่งใสและสามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อให้ทุกคนรู้ถึงความก้าวหน้าและพื้นที่ที่ต้องพัฒนา

4.2 การเปิดรับข้อเสนอแนะแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารและองค์กร เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและปรับปรุงคุณภาพการทำงาน

5. การสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาหลัณวคสายกลาง

5.1 การจัดสัมมนาและการประชุม โดยจัดสัมมนาหรือการประชุมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดของปรัชญาหลัณวคสายกลางแก่บุคลากรในองค์กร

5.2 การเผยแพร่ข้อมูล โดยสร้างเอกสารและสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาหลัณวคสายกลาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและศึกษาได้ง่าย

ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารตน บริหารคน และบริหารงานในองค์กรสอดคล้องกับหลักปรัชญาหลัณวคสายกลาง ส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนและประสิทธิภาพในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ตามหลักปรัชญาหลัณวคสายกลาง มีแนวทางดังนี้

1. การขยายขอบเขตของการศึกษา

- ควรมีการสำรวจการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาหลัณวคสายกลางในบริบทที่แตกต่างกัน เช่น องค์กรขนาดเล็ก องค์กรภาครัฐ หรือองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อเปรียบเทียบและประเมินผลกระทบที่แตกต่างกัน

- ควรมีการวิจัยในระดับต่าง ๆ เช่น การศึกษาในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร เพื่อให้ได้มุมมองที่ครบถ้วนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. การใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลาย

- ควรใช้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (เช่น การสำรวจ) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การทำกรณีศึกษาในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาหลัณวคสายกลาง อาจช่วยให้เข้าใจการใช้แนวทางนี้ได้ดียิ่งขึ้น

3. การสำรวจผลกระทบและความยั่งยืน

- ควรพัฒนาตัวชี้วัดที่ชัดเจนสำหรับการประเมินผลกระทบของการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน ที่เกิดขึ้นตามหลักปรัชญาหลัณวคสายกลาง เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงได้

- ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความยั่งยืนขององค์กรที่ใช้หลักปรัชญาหลัณวคสายกลางในระยะยาว เพื่อทำความเข้าใจถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้การวิจัยในอนาคตมีความครอบคลุม ลึกซึ้ง และมีคุณภาพยิ่งขึ้น ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับการบริหารในบริบทของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

บรรณานุกรม

- เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2564). อุเบกขากับปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(5), 2051-2063.
- ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ. (2567). ผู้นำคุณธรรมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(6), 9-18.
- พระมหานันต์ อนุตตโร (อโนวิเศษ) และคณะ. (2565). หลังโครงสร้างนิยมกับอรรถปริวรรต. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 27(2), 257-271.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2559). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รายงานวิจัย*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- _____. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รมยสาร*, 16(3), 63-77.
- _____. (2563). การจุดใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. *วารสารพุทธมคค์*, 5(1), 99-107.
- วิลาวรรณ ธิพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศนกร.
- ศุภกานต์ มินเหล่า. (2553). แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. *สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). *MANAGEMENT : from the Executive's Viewpoint การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : บริษัท จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์ จำกัด.
- สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(7), 27-40.
- สุดิณีย์ ทองจันทร์, เมธา หริมเทพาธิปและ กิรติ บุญเจือ. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ป่วยด้วยหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(1), 31-41.
- สุนิสา โมสิโก. (2567). การบริหารตน บริหารคน บริหารงาน ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาท. *วารสาร มจรบาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 10(1), 173-188.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). *Human Resource Management : การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : หจก. เม็ดทรายพริ้นติ้ง.