

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชนงค์ในยุค BANI World HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS BASED ON THE ENLIGHTENMENT FACTORS (BOJJHANGA) IN THE BANI WORLD ERA

อาทิตย์ ยงสวัสดิ์ Athit Yongsawad
โรงเรียนดัดดรุณี Datdaruni School, Thailand
Corresponding Author E-mail: kdear.now@gmail.com

Article Received: March 02, 2025. Revised: March 27, 2025. Accepted: March 28, 2025.

บทคัดย่อ

บทความนี้จะนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชนงค์ในยุค BANI World โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งเป็น 3 กลุ่มแนวคิดหลัก ได้แก่ แนวคิดกลุ่มที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน แนวคิดกลุ่มที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการเพิ่มเติมศักยภาพ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น แนวคิดกลุ่มที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบูรณาการการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการดำเนินการ 2 ส่วน คือ การพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรหรือสถานศึกษานั้นๆ และในฐานะที่เป็นมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถพัฒนาได้โดยสมบูรณ์ ด้วยสิกขา 3 หรือ ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาในปัจจุบันและโลกอนาคต ที่เป็นทั้งโลกของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของพลวัตสังคมโลกแบบ BANI อันเป็นโลกที่มีความผันผวน เปลี่ยนแปลง ไม่แน่นอน และพลิกผันอยู่ตลอดเวลา ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาควรมีทักษะที่สำคัญ เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความวิตกกังวล ความผันผวน พลิกผันอยู่ตลอดเวลาในโลกแบบ BANI โดยประยุกต์ใช้กับหลักโพชนงค์ 7 เป็นธรรมที่เป็นองค์แห่งการตรัสรู้ขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า เข้ามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาในยุค BANI World เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, โพชนงค์ 7, ยุค BANI World

Abstract

This article presented the guidelines for human resource development in educational institutions based on the Enlightenment Factors (Bojjhaṅga) in the BANI World era. The guidelines for human resource development were divided into 3 main concepts: Group 1: Human resource development was an action to allow individuals to gain experience and learning over a period of time in order to use it to improve their work abilities. Group 2: Human

resource development was the systematic application of activities to enhance the potential, knowledge, understanding, skills, attitudes, and improve the behavior of personnel. Group 3: Human resource development was the integration of learning and work.

Human resource development was carried out in 2 parts: developing human beings as human resources of the organization or educational institution, and as human beings who were living beings who could be developed completely with the 3 trainings or Tri-sikkhā, which were morality, concentration, and wisdom. Therefore, human resource development was very important in the administration of education in the present and the future world, which was a world of science, technology, and innovation, along with the rapid changes in the dynamics of the BANI world, which was a world with volatile, changing, uncertain, and constantly changing. Therefore, human resources in educational institutions should have important skills to work effectively and be prepared to cope with anxiety, fluctuations, and changes all the time in the BANI world by applying the principles of the 7 factors of enlightenment (Bojjhaṅga) of the Lord Buddha to integrate in the development of human resources in educational institutions in the BANI World era to create sustainable development.

Keywords: Human Resource Development, Bojjhaṅga 7, BANI World Era

บทนำ

โพชฌงค์ (ธรรมที่เป็นองค์แห่งการตรัสรู้ — Bojjhaṅga: enlightenment factors) มาจากคำว่า โพชฌ กับ องค์ หรือโพธิ กับองค์ จึงแปลว่า องค์แห่งการตรัสรู้ กล่าวตามศัพท์ก็คือองค์แห่งโพธิหรือองค์แห่งโพธิญาณ หมายถึงองค์ประกอบหรือหลักธรรม ที่เป็นเครื่องประกอบของการตรัสรู้ หรือองค์ประกอบแห่งโพธิญาณ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2567) มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สติสัมโพชฌงค์ (ความระลึกได้สำนึกพร้อมอยู่ ใจอยู่กับกิจ จิตอยู่กับเรื่อง — Sati: mindfulness) 2) ธัมมวิจยะสัมโพชฌงค์ (ความเพียรธรรม, ความสอดส่องสืบค้นธรรม Dhammavicaya: truth investigation) 3) วิริยะสัมโพชฌงค์ (ความเพียร Viriya: effort; energy) 4) ปีติสัมโพชฌงค์ (ความอิ่มใจ Pāti: zest; rapture) 5) ปัสสัทธิสัมโพชฌงค์ (ความผ่อนคลายสงบเย็นกายใจ Passaddhi: tranquillity; calmness) 6) สมาธิสัมโพชฌงค์ (ความมีใจตั้งมั่น จิตแน่วแน่ในอารมณ์ Samādhi: concentration) 7) อุเบกขาสัมโพชฌงค์ (ความมีใจเป็นกลางเพราะเห็นตามเป็นจริง Upekkhā: equanimity) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2553) หลักธรรมทั้ง 7 ประการข้างต้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่มีความแน่นอน บันทอนกำลังใจในการประกอบกิจการงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่มีความคงเส้นคงวา คาดการณ์ได้ยาก สามารถนิยามตามกรอบแนวคิดของ Mr. Jamais Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกันที่ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ได้ให้ความคิดเห็นว่า สิ่งที่เคยผันผวนมากๆ หมดความน่าเชื่อถือ คนเราไม่รู้สึกถึงความไม่แน่นอนอีกต่อไป แต่เพิ่มเป็นระดับความวิตกกังวล นอกจากนี้นัระบบต่างๆ ไม่ได้ซับซ้อนอีกต่อไป แต่มันกลายเป็นความไม่เป็นเส้นตรง สิ่งที่เคย

คลุมเครือกลายเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถเข้าใจได้ จึงได้นิยามคำว่า BANI ขึ้นมา เพื่ออธิบายผลที่ตามมาอย่างต่อเนื่อง เน้นความรู้สึกรุนแรงของมนุษย์ที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของยุค VUCA และมีเป้าหมายจัดความเปราะบางในสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อโลกได้เผชิญหน้ากับการระบาดครั้งใหญ่จากโควิด-19 “BANI” เกิดขึ้นจากการรวมกันของอักษรตัวหน้าคำศัพท์ จำนวน 4 คำ ได้แก่

1. B-Brittle โลกที่เปราะบาง ในระบบสังคมที่ดูแข็งแรง แต่ความจริงแล้วอ่อนไหวจากปัจจัยที่กระทบได้ง่าย โครงการหรือแผนงานต่างๆ ที่วางแผนไว้มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอาจถูกทำให้หยุดชะงักได้ตลอดเวลา

2. A-Anxious โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล ความเครียด นำไปสู่การไม่กล้าตัดสินใจ กลัวความผิดพลาดจากการวางแผนดำเนินงานของตนเอง ไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์ภายนอกได้

3. N-Nonlinear โลกที่คาดเดายาก การคาดเดายากในโลกแบบ BANI เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นเส้นตรง หมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็กๆ อาจนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินได้

4. I-Incomprehensible โลกที่เข้าใจยาก การคาดการณ์อย่างทะลุปรุโปร่งหรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นตามต้องการอาจจะทำได้ยากในโลกแบบ BANI เพราะมีความผันผวน พลิกผันอยู่ตลอดเวลา (เทอดศักดิ์ ญ สงขลา, 2567)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากยุค VUCA สู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหม่ในโลกแบบ BANI จึงต้องตระหนักถึงความต้องการจำเป็นในรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดทักษะสำคัญที่ช่วยให้นักวิชาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เตรียมพร้อมรับมือกับความเปราะบาง (Brittle) สามารถเอาชนะความวิตกกังวล (Anxious) แก้ไขสถานการณ์ที่คาดเดาได้ยาก (Nonlinearity) ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน (Incomprehensibility) โดยน้อมนำพระธรรมของพระพุทธศาสนา คือ โพชฌงค์หรือธรรมที่เป็นองค์แห่งการตรัสรู้ มาบูรณาการเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ด้วยการฝึกฝนและพัฒนามนุษย์โดยมี ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นหลักชัยในการพัฒนาแบบบูรณาการ ส่งผลก่อให้เกิดคุณภาพของบุคลากร คุณภาพของการศึกษาที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับสภาวะการณ์ต่างๆ ที่คาดเดาได้ยากต่อไป

บทความนี้จะนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World ประกอบด้วย องค์ที่ 1 คือ สติ การตั้งเอาจิตมากำกับไว้กับสิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่ควรจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์ที่ 2 คือธัมมวิจยะ ระลึกรู้ถึงทบทวนกิจการงานต่างๆ ที่รับผิดชอบโดยธรรมเพื่อธรรม องค์ที่ 3 คือวิริยะ เพียรพยายาม เผชิญอุปสรรคนานับประการด้วยใจที่สู้ ไม่ท้อถอย ให้ทำหน้าที่ได้สำเร็จ องค์ที่ 4 คือปิติ มีความอิ่มใจอยู่เสมอ ระลึกรู้ถึงคุณงามความดีที่ได้กระทำมาเป็นกำลังใจให้แก่ตนเองในการพัฒนางานในหน้าที่และช่วยส่งกำลังใจไปให้ผู้อื่น องค์ที่ 5 คือปัสสัทธิ ความผ่อนคลาย สงบเย็น ไม่กระสับกระส่าย ไม่เครียด แม้ประสบปัญหาหรือสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง องค์ที่ 6 คือ สมาธิ มีจิตตั้งมั่นหรือแน่วแน่อยู่กับภาระงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แก้ไขปัญหาและดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยมีสติเป็นเครื่องกำกับ ขว้างกันนิวรณ์ต่างๆ ที่จะเข้ามาทำร้าย ทำลาย เปรียบเสมือนเชือกที่กันน้ำไว้ไม่ให้ไปสร้างความเดือดร้อนแก่สิ่งแวดล้อม ทำอันตรายต่อคนและสัตว์ องค์ที่ 7 คืออุเบกขา ความวางเฉย ความเรียบสงบของจิตที่เป็นกลางๆ ไม่เอนเอียงตามอคติ 4 ประการ ได้แก่ 1. ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบหรือพอใจ 2. โทสาคติ ลำเอียงเพราะชังหรือไม่พอใจ 3. โมหาคติ ลำเอียงเพราะหลง เพลิน ขาดสติ 4. ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว อคติที่กล่าวมาเป็นตัวแปร

สำคัญในการปิดกั้นความเจริญ ขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรและสถานศึกษาในปัจจุบันและอนาคต ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษามีผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถานศึกษา ดังนั้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ แนวคิดกลุ่มที่ 1 หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน แนวคิดกลุ่มที่ 2 หมายถึง การนำกิจกรรมต่างๆ ที่มีการกำหนดรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ในการเพิ่มเติมศักยภาพ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิด และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น แนวคิดกลุ่มที่ 3 หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้นั้นจะต้องดำเนินการเป็นแบบการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562) อีกทั้งควรมีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ทันสมัย และตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นโดยที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาในด้านความรู้สึนึกคิด จิตใจ อารมณ์ ร่างกาย ความเห็นอกเห็นใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นผู้นำหรือผู้ตามที่ดีตามแต่วาระโอกาสอย่างมีคุณธรรม ทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร หน่วยงาน สถานศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สถานศึกษามีศักยภาพในการแข่งขัน การเผชิญอุปสรรคปัญหาต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว คาดเดาได้ยาก นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรตามแนวธรรมสัปปายะ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในภาระหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ ลดอัตราการลาออก ภาวะหมดไฟในการทำงานซึ่งเป็นภาวะการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจที่เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน และไม่ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถเริ่มกระบวนการได้ด้วยการวิเคราะห์ว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) 2) เครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non Classroom-Training) เช่น การสอนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน โปรแกรมพี่เลี้ยง การเพิ่มคุณค่าในงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น การฝึกอบรมในห้องเรียน เป็นเครื่องมือ การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของพนักงานที่เน้นให้เกิดความรู้ทักษะ ทักษะคิดแรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมภายใน (In-House Training) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรเดียวกัน 2) การฝึกอบรมภายนอก (Public Training/Off-House Training) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะเป็นบุคคลที่มาจากหลากหลาย องค์กรที่แตกต่างกันแต่มีความสนใจในหัวข้อหรือเนื้อหาการอบรมที่เหมือนกัน เครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน มีเครื่องมือที่หลากหลาย ดังนั้นจึงขอยกตัวอย่างเช่น การสอนงาน (Coaching) การสอนงานเป็น

เครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On The Job Training: OJT) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (จิตติมา อัครธิพิงค์, 2556) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) แนวคิดนี้หมายถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยไม่จำกัดเฉพาะในช่วงเวลาทำงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในยุคที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นนี้ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มผลผลิตขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความพึงพอใจของบุคลากร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้อง และเท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเหตุตามปัจจัย

หลักธรรมโพชฌงค์ ธรรมอันเป็นองค์แห่งการตรัสรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้ในสองส่วน คือการพัฒนาคนในสถานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ และในฐานะที่เป็นมนุษย์ (ชีวิต) การพัฒนาคนในสถานะที่เป็นมนุษย์และสร้างสรรค์ปัญญาได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ประสานกันทั้งสามด้านโดยเกื้อกูลกัน คือพฤติกรรม สภาพจิตใจ และปัญญา ดังที่เรียกว่า ศีล สมาธิ ปัญญา (พระมหาญาณวฑฺฒโน วิฑฺฒโน (บุตตาวงษ์), 2557) ฉะนั้น องค์หลักธรรมโพชฌงค์ 7 หรือองค์ธรรมแห่งการตรัสรู้ในพระพุทธศาสนา ถือเป็นหนึ่งในหลักธรรมที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของร่างกายและจิตใจของมนุษย์ การตรัสรู้นั้นเป็นเรื่องของปัญญา ปัญญา คือความรู้ความเข้าใจขั้นที่จะทำให้ตรัสรู้มีความหมายลึกซึ้งลงไป สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของการตรัสรู้ไว้ทั้งหมด 3 ประการ กล่าวคือ ประการที่ 1 รู้แจ้งความจริงของสิ่งทั้งหลาย เห็นสว่างโล่งทั่วไปหมด ไม่มีจุดหมองจุดมัว เพราะความรู้ที่ชำระใจให้หมดกิเลส ให้บริสุทธิ์ด้วยเพราะฉะนั้น ปัญญาตรัสรู้นี้จึงหมายถึงความรู้บริสุทธิ์หรือความรู้ที่เป็นเหตุให้เกิดความบริสุทธิ์ ประการที่ 2 ปัญญาที่ทำให้ตรัสรู้ทำให้เกิดความตื่น คือเดิมนั้นมีความหลับอยู่ คือมัวเพล็น มัวประมาทอยู่ ไม่ลืมหืมตาสนใจดูความเป็นจริง และมีความหลงใหล เช่น มีความหมกมุ่นมัวเมายึดติดในสิ่งต่างๆ เมื่อปัญญารู้แจ้งความจริงตรัสรู้แล้วก็กลายเป็นผู้ตื่นขึ้น พ้นจากความหลับ จากความประมาทมัวเมา พ้นจากความยึดติด พุตสนั่นๆ ว่า ตื่นขึ้นทั้งจากความหลับใหลและจากความหลงใหล และประการที่ 3 จากการที่บริสุทธิ์และตื่นขึ้นมานี้ก็ทำให้จิตใจของผู้ตื่นมีความเบิกบานผ่องใส ปลอดโปร่งโล่งเบา เป็นอิสระอันนี้คือสภาพจิตที่ต้งาม ถ้าเรียกในสมัยปัจจุบันก็ว่าเป็นสภาพจิตที่ดีมาก (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2567)

หลักธรรมโพชฌงค์ ประกอบไปด้วย 7 องค์ธรรม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาวะทางจิตใจและกาย เพื่อให้เกิดความสมดุลและความสุขในชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน โดยองค์ธรรมแต่ละข้อจะนำไปสู่การเสริมสร้างจิตใจให้มีความสุขสงบ และเตรียมพร้อมที่จะบรรลุสู่

การตรัสรู้ในเบื้องต้น โดยโพชฌงค์เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างจิตใจและร่างกายให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สงบและปฏิบัติหน้าที่โดยธรรมเพื่อธรรม มีจิตประภัสสร สร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรเกิดวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม มุ่งสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์อย่างต่อเนื่อง เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานและการเรียนรู้ โดยพัฒนาทั้งความรู้สึภายในและการปฏิบัติงานภายนอก องค์ประกอบของโพชฌงค์ 7 เริ่มด้วย 1) สติ (mindfulness) คือ การมีสติสัมปชัญญะและการระลึกถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยไม่ยึดติดกับสิ่งที่ผ่านมา สติเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาจิตใจ เพราะช่วยให้เราเข้าใจสถานการณ์และควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น 2) ธรรมวิจยะ (truth investigation) คือ การพิจารณาหรือการค้นคว้าในธรรมะ เพื่อเข้าใจธรรมชาติของสิ่งต่างๆ อย่างชัดเจน การค้นคว้าและตั้งคำถามเกี่ยวกับธรรมะจะช่วยให้เราเห็นความจริงในชีวิต และทำให้การปฏิบัติมีความหมายมากยิ่งขึ้น 3) วิริยะ (effort) คือ ความเพียรพยายามในการฝึกฝนและปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกสมาธิหรือการทำงาน วิริยะช่วยให้เรามีความตั้งใจและไม่ย่อท้อเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย 4) ปีติ (zest) คือ ความยินดีและความอิ่มใจในสิ่งที่ทำเป็นองค์ธรรมที่ช่วยให้เรารู้สึกพอใจและมีความสุขในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานและการปฏิบัติธรรม 5) ปัสสัทธิ (tranquillity) คือ ความสงบใจ ซึ่งเกิดจากการฝึกสมาธิและการมีสติ ความสงบใจช่วยให้เรามีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ 6) สมาธิ (concentration) คือ การมีจิตใจที่มั่นคง ไม่วอกแวก การมีสมาธิช่วยให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสามารถมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่ต้องทำได้อย่างเต็มที่ 7) อุเบกขา (equanimity) คือ การมีใจเป็นกลาง ไม่ยึดติดกับความสำเร็จหรือล้มเหลว การมีอุเบกขาช่วยให้เราสามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตและไม่ถูกครอบงำด้วยความรู้สึกเชิงลบ

การประยุกต์ใช้โพชฌงค์ 7 ในชีวิตด้วยการเสริมสร้างสติในชีวิตประจำวัน การมีสติช่วยให้เราสามารถตระหนักถึงสิ่งต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้นรอบตัว การฝึกสติสามารถเริ่มต้นได้จากกิจกรรมง่ายๆ เช่น การยืน การเดิน การนั่ง การนอน หรืออริยบทย่อยต่างๆ ของการประกอบสัมมาอาชีวะ เมื่อเรามีสติอยู่เสมอ จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผิดพลาดน้อยหรือไม่ผิดพลาดเลย การใช้ธรรมวิจยะเพื่อการเรียนรู้ ประกอบกิจการงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรค ด้วยธรรมวิจยะเป็นการค้นคว้าหรือการวิจัยในสิ่งต่างๆ ที่เราสามารถนำหลักธรรมวิจยะมาปรับใช้ในการเรียนรู้และทำงานได้ โดยการตั้งคำถามและพยายามค้นหาคำตอบเพื่อพัฒนาความเข้าใจในงานหรือปัญหา และเรียนรู้จากปัญหาเหล่านั้นจนพบแนวทางหรือวิธีในการแก้ปัญหา ก่อให้เกิดองค์ธรรมหรือองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ศาสตร์ และวิทยาการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ความเพียรในการทำงานด้วยวิริยะจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีวิริยะช่วยให้เรามีความมุ่งมั่นและไม่ล้มเลิกเมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ นานัปการ ไม่ย่อท้อหรือทอดทิ้งต่อปัญหาไปโดยง่าย การสร้างความสุขในที่ทำงานด้วยปีติ ปีติเป็นองค์ธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน การพอใจในสิ่งที่ทำและมีความสุขกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทำให้เรากำลังใจในการทำงานต่อไปอย่างยั่งยืน เป็นกำลังใจของกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในทุกๆ องค์ภาพที่เกี่ยวข้องกัน การรักษาความสงบกายสงบใจในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า จะส่งผลทำให้ลดความวิตกกังวลขณะเผชิญกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดหรือซับซ้อน การฝึกปัสสัทธิหรือการสงบใจนั้น จะทำให้เราสามารถจัดการกับสถานการณ์เหล่านั้นได้ดีขึ้น สงบเย็นมากขึ้น การมีสมาธิในการทำงานที่สลับซับซ้อน ต้องการสมาธิเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถมุ่งเน้นไปที่รายละเอียดของปัญหาที่

สำคัญ การฝึกสมาธิช่วยให้เราสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น และในองค์ธรรมสุดท้าย การมีอุเบกขาเพื่อรับมือกับความล้มเหลว ผิดพลาด ไม่ได้ดังหวังและความสำเร็จ ความล้มเหลวและความสำเร็จเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในชีวิต การฝึกตนให้มีอุเบกขาจะช่วยให้เราสามารถยอมรับและเรียนรู้จากประสบการณ์เหล่านั้นโดยไม่ยึดติด มีใจเป็นกลาง ทำให้สามารถข้ามผ่านสถานการณ์นั้นๆ ได้ ดังเช่นเนื้อเพลงท่อนหนึ่งที่ประพันธ์โดย คุณบอย โกสิยพงษ์ และขับร้องโดย คุณกมลลา สุโกศล ว่า “อยู่ที่เรียนรู้ อยู่ที่ยอมรับมัน เติมความคิดสติเราให้ทัน อยู่กับสิ่งที่มี ไม่ใช่สิ่งที่ฝัน และทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด”

สรุปได้ว่า องค์ธรรมโพชฌงค์ 7 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในทุกมิติของชีวิต ประกอบด้วยองค์ที่ 1 คือ สติ องค์ที่ 2 คือ ัมมวิจยะ องค์ที่ 3 คือ วิริยะ องค์ที่ 4 คือ ปิติ องค์ที่ 5 คือ ปัสสัทธิ องค์ที่ 6 คือ สมาธิ และองค์ที่ 7 คือ อุเบกขา เป็นหลักการสำคัญอีกประการหนึ่งของการฝึกฝนและพัฒนามนุษย์ให้เจริญทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตามกระบวนการของหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นส่วนประกอบของชีวิตที่ดีงาม กายเจริญวิปัสสนาทำให้มนุษย์เจริญองกามตามองค์ประกอบเหล่านี้ และให้องค์ประกอบเหล่านี้เข้าสู่การเข้าถึงอิสรภาพและสันติสุขที่แท้จริง ตัวการฝึกที่จะให้มีชีวิตที่ดีงามเป็นสิกขาตัวชีวิตที่ดีงามที่เกิดจากการฝึกนั้นก็เป็มนรค อีกทั้งธรรมโพชฌงค์ยังช่วยพัฒนาจิตใจ การทำงานหรือการดำเนินชีวิต ทำให้เรามีความสุขและมีสมดุลในชีวิต เสริมสร้างความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้นการฝึกสติและสมาธิเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเอง ควรฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ การใช้ัมมวิจยะควรเน้นไปที่การพัฒนาความคิดและการเรียนรู้ที่มีความหมายในทางโลกและทางธรรม ไม่เพียงแต่การท่องจำโดยปริยัติเท่านั้น ต้องหมั่นนำมาปฏิบัติอยู่เป็นนิจ จนส่งผลทำให้เกิดปฏิเวธให้จงได้ และควรมีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมปิติและความสุขในสถานที่ทำงานตามหลักธรรมสปปายะ สภาพที่สบาย สภาพที่เอื้อเอื้อกุล ต่อการอยู่ดีและการที่จะพัฒนาชีวิต ช่วยให้สมาธิตั้งมั่น ไม่เสื่อมถอย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในงาน การฝึกอุเบกขาช่วยให้เราสามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและอยู่กับความเป็นจริงได้อย่างมีสติ และทำให้มนุษย์เจริญยิ่งขึ้นไปตามหลักธรรมภาวนา 4 อันได้แก่ 1) กายภาวนา 2) ศีลภาวนา 3) จิตภาวนา และ 4) ปัญญาภาวนา โดยธรรมเพื่อธรรม ดังคำสรุปที่ได้จากการถอดเสียง เรื่องสู่ความหลุดพ้นด้วยโพชฌงค์ 7 เทศนาโดยหลวงพ่อบราโมทย์ ปาโมชโช คือ “มีสติรู้กายรู้ใจ ตามความเป็นจริงด้วยจิตที่ตั้งมั่นและเป็นกลาง”

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World

การนิยามโลกด้วย VUCA (Volatility - Uncertainty - Complexity - Ambiguity) หรือโลกที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ อาจจะไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตที่จะมาถึง อันใกล้ จึงได้เกิดแนวทางในการอธิบายโลกยุคใหม่หลังการระบาดครั้งใหญ่ของ COVID-19 และภัยพิบัติต่างๆ ที่ทำให้สิ่งแวดล้อมและมนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่สามารถคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้าได้ มีความวิตกกังวลทำให้มีผลต่อสุขภาพกายและใจเป็นอย่างมาก ด้วยคำว่า BANI โลกแบบ BANI จึงเป็นมากกว่าการอธิบายโลกทางกายภาพแบบ VUCA แต่ช่วยให้มองเห็นโลกที่กระทบต่ออารมณ์ของผู้คนด้วย เช่น ความหดหู่ ความเครียด ความกังวล ความสับสน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวม ในการบริหารจัดการได้ครบทุกมิติอย่างรอบด้านของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพในยุค BANI World จึงเป็นไปได้ค่อนข้างยาก อาจเนื่องจากแผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาด้วยความผันผวนของโลก การทำงานภายใต้ความเครียด ความวิตกกังวล ความลังเลสงสัย ไม่

กล้าตัดสินใจ เกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานบ่อยหรือประสบกับปัญหาซับซ้อนเกินกว่าจะรับมือได้ อาจนำไปสู่สถานะความสิ้นหวังของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤต จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น การบูรณาการพุทธปรัชญาแห่งศาสตร์จึงมีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างมีระบบ โดยมีไตรสิกขาเป็นฐานในการสร้างพฤติกรรมความดี มีมรรคเป็นแนวทางเพื่อเดินทางสู่การหลุดพ้น และองค์ธรรมโพชฌงค์เป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติธรรม พัฒนากาย พัฒนาจิตใจ พัฒนาปัญญา เตรียมความพร้อมเผชิญกับปัญหาหรือทุกข์นานับประการที่จะถาโถมเข้ามาก่อนที่มนุษย์จะเดินเข้าสู่สัมปรายภพ ดังบทสวดมนต์สังเวคปริกิต-ตนปาฐะ ตอนหนึ่งว่า “กโฆติณณา, เป็นผู้ถูกความทุกข์ หยั่งเอาแล้ว, ทุกขะปะเรตา, เป็นผู้มีความทุกข์ เป็นเบื้องหน้าแล้ว, อปปะเวณามิมัสสะ เหวะลัสสะ ทุกขักขันธัสสะ อันตะกิริยา ปัญญาเยถาติ. ทำไฉน การทำที่สุดแห่งกองทุกข์ทั้งสิ้นนี้, จะพึงปรากฏชัดแก่เราได้”

เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม ด้านศีลธรรม และทักษะอื่นๆ เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสอนที่มีประสิทธิภาพ การจัดการชั้นเรียน การบูรณาการหลักธรรมคำสอน และการจัดการอารมณ์ โดยมีองค์ธรรมโพชฌงค์เป็นเครื่องมือช่วยกำกับติดตามสภาวะธรรม จิต เจตสิก อารมณ์ สังขารที่เกิดขึ้นในขณะหนึ่งๆ ดังอุปมาว่าชั่วช้ากระตือรือร้น ฐาณลัน และองค์วิริยะสัมโพชฌงค์เป็นเครื่องมือช่วยในการสืบเสาะหาความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ทำความจริงให้ปรากฏ ดังอุปมาของพระเจ้าอชาตศัตรูว่าเปรียบเหมือนหงายของที่คว่ำ เปิดของที่ปิด บอกทางแก่คนหลงทาง หรือส่องประทีปในที่มืด มีการประเมิณผลติดตามผลการพัฒนา ความสามารถของบุคลากรทั้งก่อนและหลังการอบรม เพื่อวัดผลการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการให้สมควรแก่ธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักสัปปายะ เช่น การสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้แก่ครูในการสร้างและใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดแทรกหลักธรรมและคุณธรรม และการให้โอกาสบุคลากรทุกคนในการพัฒนาตนเองตามหลักอิทธิบาท 4 โดยมีองค์วิริยะสัมโพชฌงค์เป็นเครื่องมือในการหนุนนำ ผลักดัน ให้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งปณิธานไว้ในเบื้องต้น เป็นต้น ประกอบกับมีการวางแผนและพัฒนาศักยภาพในระยะยาว: การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นราย 3 เดือน ราย 6 เดือน และรายปี อย่างยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความเป็นพลวัตของโลกได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน ด้วยองค์ปิติสัมโพชฌงค์และองค์ปัสสัทธิสัมโพชฌงค์ เป็นเครื่องนำไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน ไม่สามารถควบคุมทุกอย่างได้ ความเปราะบาง ความวิตกกังวล การคาดเดายาก ความไม่เข้าใจในสิ่งต่างๆ รอบตัว และเป็นทุกข์อย่างยิ่ง โดยมีองค์สมาธิสัมโพชฌงค์ คอยกำกับจดจ่อ ตั้งมั่น แน่วแน่ในอารมณ์ที่เกิดขึ้นในขณะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการนำหลักธรรมเข้ามาบูรณาการในการพัฒนาตนเองทุกด้าน และมีใจยอมรับความไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ รอบตัวและสังขาร รับรู้และเข้าใจถึงกฎไตรลักษณ์ที่ประกอบด้วย อนิจจัง (ความไม่เที่ยง) ทุกขัง (ความเป็นทุกข์) อนัตตา (ความไม่มีตัวตน) ช่วยให้เราเห็นความเป็นจริงของโลกและสามารถปล่อยวางจากการยึดมั่นในสิ่งต่างๆ ด้วยองค์อุเบกขาสัมโพชฌงค์ มีใจเป็นกลาง เพราะเห็นตามเป็นจริงให้จงได้ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้นนสถานศึกษาควรจัดการและเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมแก่ภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบด้วยฉันทะของบุคคลนั้นๆ เอง สร้างแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ ด้วยการให้รางวัลหรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ กล่าวโดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและส่งต่อสิ่งที่ดีๆ แก่ผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน และเป็นไปตามเจตจำนงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน

ที่ต้องการให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). (2565). โดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World องค์สติสัมโพชฌงค์ (ความระลึกได้สำนึกพร้อมอยู่ ใจอยู่กับกิจ จิตอยู่กับเรื่อง) การพัฒนาสติให้บุคลากรในสถานศึกษารู้เท่าทันจิตใจตนเอง และสามารถมุ่งมั่นอยู่กับกิจที่ทำ เพื่อรับมือกับความซับซ้อนและไม่แน่นอนของ BANI World ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาชุดฝึกอบรม การฝึกเจริญสติในรูปแบบต่างๆ ตัวอย่างเช่น การยิงธนูโพชฌงค์ของสถาบันธนูโพชฌงค์ (Bojjhanga Archery Institute) การฝึกกระบวนการฐานแบบ “พองหนอ ยุบหนอ” พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ ป.ธ. 9) กับระบบหนอ ของสถาบันวิปัสสนาธุระ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World องค์ธัมมวิจยะสัมโพชฌงค์ (ความเพียรธรรม, ความสอดส่องสืบค้นธรรม) การฝึกบุคลากรให้มีความสามารถในการสืบค้นและพิจารณาข้อมูล ความรู้ และหลักการต่างๆ เพื่อการปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกแบบ BANI ด้วยการออกแบบสถานการณ์หรือสร้างเกมให้บุคลากรได้พินิจพิเคราะห์ หาแนวทางในการแก้ปัญหา หาทางบรรลุเป้าหมายของเกมนั้นๆ โดยอาจใช้เครื่องมือที่ทันสมัยอย่าง AI (Artificial Intelligence) หรือ ปัญญาประดิษฐ์ เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการแก้ปัญหาหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วย

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World องค์วิริยะสัมโพชฌงค์ (ความเพียร) ส่งเสริมความเพียรให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความอดทนในการปรับตัว พัฒนาตนเอง และทำงานในสภาวะที่มีความไม่แน่นอนอยู่เสมอ ด้วยการเสริมแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น การเพิ่มเงินเดือน โบนัส ให้หุ้น เป็นผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กร และการได้รับสิทธิพิเศษ ตัวอย่างเช่น วันหยุดเพิ่มเติม หรือสวัสดิการดีๆ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเทอมบุตรได้ เป็นต้น การเสริมแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความรักในงานที่ทำ ความพอใจในการทำงาน และความสนุกสนานที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ การทำงานแล้วรู้สึกถึงความสำเร็จในสิ่งที่ทำมีคุณค่าและมีผลทำให้ผู้อื่นมีความสุข มีการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจจากการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในสายงานของตน การมีอิสระในการทำงาน สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และตัดสินใจได้เองในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World องค์ปิติสัมโพชฌงค์ (ความอิ่มใจ) การสร้างความสุขและแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายในยุค BANI อย่างเต็มที่ ด้วยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร เกื้อกูลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีมติตวจิตกล่าวชื่นชมและยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานที่สอดคล้องกับฉันทะความถนัดและความสนใจของตนเอง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยจัดให้มีนโยบายที่สนับสนุนความสมดุล ดังกล่าว เช่น การกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นอยู่ในกรอบของกฎหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการเวลาได้ดีขึ้น ทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World องค์ปัสสัทธิสัมโพชฌงค์ (ความผ่อนคลายสงบเย็นกายใจ) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความผ่อนคลายและสมดุลในชีวิต เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการกับความกดดันได้ดี มีจิตใจผ่องแผ้วแจ่มใส

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World องค์สมาธิสัมโพชฌงค์ (ความมีใจตั้งมั่น จิตแน่วแน่ในอารมณ์) การฝึกฝนให้บุคลากรสามารถมีสมาธิและโฟกัสกับงานที่ทำ เพื่อการตัดสินใจที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ แม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World องค์อุเบกขาสัมโพชฌงค์ (ความมีใจเป็นกลางเพราะเห็นตามเป็นจริง) การฝึกการมองสถานการณ์ด้วยความเป็นกลาง เข้าใจความเป็นจริงของความเปลี่ยนแปลง และสามารถปล่อยวางในสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อให้เกิดการปรับตัวอย่างยืดหยุ่น

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความซับซ้อนนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญจำเป็น เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานเข้ากับสภาวะการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำองค์ธรรมโพชฌงค์ มาประยุกต์ใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรที่เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนองค์กรหรือสถานศึกษาให้ดำเนินการตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ที่ได้กำหนดไว้ ด้วยองค์ธรรมดังนี้ องค์สติสัมโพชฌงค์ (ความระลึกได้) เป็นการส่งเสริมการมีสติในการทำงานช่วยให้บุคลากรมีสมาธิและความเข้าใจในกิจกรรม บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อสามารถจัดการกับความเครียดและความไม่แน่นอนได้ดียิ่งขึ้น องค์ฉมิมวิริยะสัมโพชฌงค์ (ความอดทนอดกลั้น) การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และพิจารณาข้อมูลอย่างมีเหตุผล เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม องค์วิริยะสัมโพชฌงค์ (ความเพียร) การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความเพียรในการทำงาน และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง องค์ปิตีสัมโพชฌงค์ (ความอโสมนัส) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขและความพอใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจ องค์ปัสสัทธิสัมโพชฌงค์ (ความผ่อนคลายสงบเย็นกายใจ) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการกับความเครียด และสามารถรักษาความสงบเย็นในจิตใจได้ แม้ในสถานการณ์ที่กดดัน เปลี่ยนแปลง คาดเดาได้ยาก องค์สมาธิสัมโพชฌงค์ (ความมีใจตั้งมั่น จิตแน่วแน่ในอารมณ์) การพัฒนาความสามารถในการมีสมาธิและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และองค์อุเบกขาสัมโพชฌงค์ (ความมีใจเป็นกลางเพราะเห็นตามเป็นจริง) การฝึกให้บุคลากรมีทัศนคติที่เป็นกลางมองสถานการณ์ตามความเป็นจริง เพื่อช่วยให้สามารถปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ ดังที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาในยุค BANI World ต้องเน้นการสร้างความรู้สึกรู้สึกดี จิตสาธารณะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรเพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้องค์ธรรมโพชฌงค์เป็นแนวทางในการพัฒนาทั้งในด้านสติ, การพิจารณาธรรม, ความเพียร, ความอโสมนัส, ความสงบ, สมาธิ, และความเป็นกลาง เพื่อสร้างองค์กรที่มีคุณภาพและมีความพร้อมในการเติบโตในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนนี้ สรุปองค์ความรู้ในการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักโพชฌงค์ในยุค BANI World

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนรหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เทอดศักดิ์ ณ สงขลา. (2567). เตรียมรับมืออย่างไร...ในการจัดการศึกษายุค BANI World. นิตยสาร สสวท. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 52(248), 29-30.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570). (2565). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง (1 พฤศจิกายน 2565).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 18. นนทบุรี: โรงพิมพ์พิมพ์การพิมพ์.
- พระมหาญาณวฑฺฒน์ จิตตวฑฺฒโน (บุตตาวงษ์). (2557). การวิเคราะห์แนวคิดทางการศึกษาของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2567). โพชฌงค์พุทธวิธีเสริมสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 222. แหล่งที่มา <https://www.papayutto.org/th/book-full-text/327> สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2567.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสาร เกมบัณฑิต, 20(1), 68-71.