

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4
STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL SOCIETY ERA BASED ON
THE FOUR DIVINE STATES OF MIND

ฉลอง ศิริเพ็ง Chalong Siripeng
วิทยาลัยเทคนิคอ่างทอง Angthong Technical College, Thailand
Corresponding Author E-mail: chalongsiripeng@gmail.com

Article Received: October 09, 2024. Revised: December 19, 2024. Accepted: December 21, 2024.

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัล โดยนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากร การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ ในยุคดิจิทัล การวางแผนและดำเนินการต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้นๆ สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนวทางการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์; ยุคสังคมดิจิทัล; พรหมวิหาร 4

ABSTRACT

This academic article aims to study strategic human resource management in the digital age by applying the four divine states of mind (Brahmavihāra) to create an organizational culture that supports collaboration and promotes personnel efficiency. Applying the four divine states of mind (Brahmavihāra) to strategic human resource management in the digital age, systematic planning and implementation to achieve set goals by analyzing the current situation and forecasting the future to determine the direction and guidelines for operations that are consistent with those goals can help organizations achieve their goals more effectively, especially in terms of building good relationships between executives and personnel, developing personnel potential, creating innovation, and adapting to changes in the digital age. In addition, guidelines for applying the four divine states of mind (Brahmavihāra) in the context of various organizations are proposed to maximize benefits.

Keywords: Strategic Human Resource Management; Digital Society Era; The Four Divine States of Mind (Brahmavihāra)

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยใช้เครื่องมือและแนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตั้งนั้น

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล คำว่า Digital คือการรวมกันของคำว่า Data, Technology, Systems Thinking เพื่อให้เกิดการเลือกข้อมูลที่สำคัญที่ใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ ซึ่งก่อนที่จะจัดหาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ จำเป็นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบงานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้เกิดขึ้นแล้วอย่างรวดเร็ว (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563)

พรหมวิหาร 4 หมายถึง คุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรม เป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปใน สัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยิน หรือได้คิดว่าเขามี ความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์จากนั้น ครั้นได้เห็นเขามีความสุขไม่ ทุกข์ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือมุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดีและเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไปก็อุเบกขา คืออยู่เฉยๆ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ ปยุตโต) (2551) การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ยังช่วยในการสร้างความมั่นคงในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ก้าวล้ำจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน

ทำไมต้อง 4 และทำไมถึงเริ่มจากเมตตา มีคำอธิบายว่า ที่มีเพียง 4 เพราะเป็นธรรมะที่ใช้ปราบอกุศลกรรม 4 ชนิด คือ พยาบาท วิหิงสา อวดิและราคะ โดยเมตตาตาใช้ปราบพยาบาท กรุณาใช้ปราบวิหิงสา คือ ความเบียดเบียน มุทิตาใช้ปราบอวดิคือความริษยา ไม่ยินดีด้วย และอุเบกขาใช้ปราบราคะ สาเหตุที่เริ่มต้นจาก เมตตา และเรียงลำดับไปตามกรุณา มุทิตา และลงท้ายที่อุเบกขา ด้วยเหตุผลว่า เมตตามีความเกื้อกูลแก่สัตว์เป็น ลักษณะอยู่แล้ว ต่อมาเมื่อเราได้เห็น หรือได้รับรู้ว่ามิผู้ได้รับทุกข์ถ้าเราปรารถนาที่จะเกื้อกูล แล้วขจัดนำทุกข์ออก จากเขานั้นคือ ความกรุณา ต่อจากนั้นเมื่อเราได้รับรู้หรือเห็นผู้อื่นได้มีความสุขโดยปราศจากทุกข์แล้วมีความรู้สึก ปราบปลื้มยินดีด้วย เรียกว่ามุทิตา และสุดท้ายด้วยปัญญาเมื่อเราพิจารณาเห็นแล้วเราจะรู้ว่าอันไหนที่เราควรวาง เหยและหยุดที่จะเข้าไปร่วมรับรู้ในความรู้สึกของผู้อื่น เพราะเหตุดังนี้พระพุทธองค์จึงตรัสเมตตาไว้ก่อนด้วยอำนาจการมุ่งเกื้อกูลและจบด้วยอุเบกขา (มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย, 2550) เหตุนี้พรหมวิหารคือหลักธรรมสำหรับผู้ที่มีใจเป็นพรหม เป็นบุคคลประเสริฐในฐานะผู้ที่ให้ความรัก ความสงสาร ความยินดี และการวางเฉย สำหรับผู้อื่นที่หมายถึงคนทุกๆ ระดับเพื่อสร้างสันติสุขแก่สังคม

บทความนี้จะนำเสนอการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานนั้นและผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เริ่มแต่กระบวนการสรรหาไปจนถึงการเกษียณอายุการทำงาน อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถานศึกษาที่จะรักษาบุคลากรไว้อย่างยั่งยืนและยาวนานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เสริมสร้างความสำเร็จของหน่วยงานให้มีความสุขตลอดไป

การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา

การบริหารงานบุคคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น หากขาดซึ่งบุคลากรที่ดีก็ ยากที่จะหวังความสำเร็จจากกิจการงานนั้น ทั้งนี้เพราะปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการ จะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยคน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เหตุนั้น การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของระบบการศึกษา ด้วยบุคลากรทางการศึกษา ครู อาจารย์ หรือบุคลากรสนับสนุน ล้วนมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและ คุณลักษณะที่พึงงาม การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดย 1) การพัฒนาคุณภาพ การศึกษา บุคลากรที่มีคุณภาพสูง จะสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ ผู้เรียนได้รับความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัย 2) สร้างขวัญและกำลังใจ จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นสุข ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 3) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 4) รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพจะช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร ลดการหมุนเวียนของบุคลากร และลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากร ใหม่ 5) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา ที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้ สถานศึกษาได้รับภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้ปกครองและชุมชน

การบริหารเป็นขบวนการทางสังคม (Social Process) ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินงานให้สอดคล้อง กับความต้องการของสมาชิกในสังคมบางท่านถือว่าการบริหารงานเป็นขบวนการแก้ปัญหาอย่างหนึ่ง โดยมี แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป คือ การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารในการ ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และบำรุงรักษา เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคล ขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นส่วนนำของทำที่จะกระทำ ตามตามกระบวนการหรือวิธีการตามขั้นตอนในการจัดการบริหารงานในองค์กรตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ตรงกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธี ที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นมีมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ต้องทำการบำรุงรักษาบุคคลเหล่านั้นให้คงอยู่ ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์กรต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2547) การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการการสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงานพร้อมธำรงรักษาพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการ ร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2545)

นอกจากนี้ อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวิทย์ เลิศกาญจนวัตติ (2548) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคล คือ 1) การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตาม วัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน 2) การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหาการคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน 3) การบริหารงาน

บุคคลเป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และการบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จ บำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน 2) การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน 3) การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร กล่าวได้ว่า การบริหารบุคลากรเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยมีกระบวนการวางแผน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การส่งเสริมขวัญกำลังใจ และการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลนั้นมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

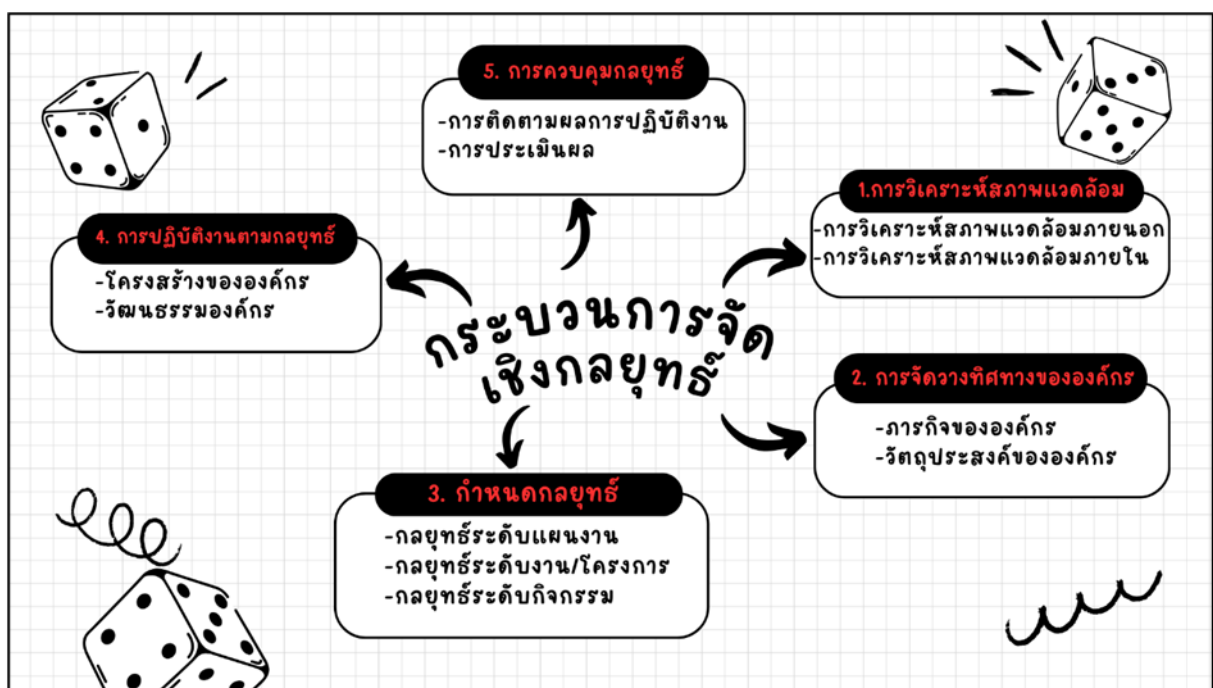
สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากงานใดขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพหรือเหมาะสมกับงานแล้วนั้นย่อมทำให้การดำเนินการเพื่อบรรลุตามเป้าหมายย่อมเป็นไปได้ยาก เนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการในการจัดการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญอย่างมั่นคงและยั่งยืนก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะปรับในการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหา บุคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร

การจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร การกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลวิธีที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อทำให้มั่นใจว่ากลวิธีขององค์กรที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่วนกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบายรวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานของรัฐบาล ซึ่งองค์กรภาครัฐบาลกำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสองประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน และมีประโยชน์ของการจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1. ช่วยทำให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมการตัดสินใจที่แม่นยำและเป็นระบบ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ดี
 3. ช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งขององค์กรอย่างเต็มที่
 4. ส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร
- โดยมีกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) 2) การจัดทำทิศทางขององค์กร (Establishing Organizational Direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4) การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 5) การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control)



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

สรุปว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือกระบวนการที่องค์กรใช้ในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เปรียบเสมือนการวางแผนการเดินทางที่ต้องมีการกำหนดจุดหมายปลายทาง เส้นทาง และวิธีการเดินทางที่เหมาะสม และการจัดการเชิงกลยุทธ์คือการวางแผนระยะยาวเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไปจนถึงการควบคุมและประเมินผล

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงเนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรทำให้การบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล (Digital HR) คือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคม (Social Media) อุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobility) การวิเคราะห์ (Analytics) และการประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) หรือที่เรียกว่า SMAC เพื่อยกระดับการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ศรัณย์ ชูเกียรติ, 2559) ในยุคดิจิทัลที่โลกทันสมัยขึ้น สิ่งรอบตัวเปลี่ยนแปลงไป หรือข่าวสารรวดเร็ว การทำงานก็ต้องเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลา องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องรับมือกับการทำงานในยุคดิจิทัลการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลผู้บริหารต้องมีวิธีการส่งเสริมกระบวนการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management หรือ HRM) โดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลและเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการจัดการบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการขององค์กรในยุคที่การทำงานและการสื่อสารเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและความยืดหยุ่นในการจัดการบุคลากร โดยแนวคิดหลักๆ มีดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการบุคลากรการนำระบบซอฟต์แวร์และแพลตฟอร์มดิจิทัลเข้ามาใช้ในงานต่างๆ เช่น ระบบบริหารจัดการบุคลากร (HRIS) การติดตามผลการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ การจัดการเวลาทำงาน การประเมินผล การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

2. การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data Driven HR) เทคโนโลยีช่วยให้องค์กรสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนมาก (Big Data) จากกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร เช่น ผลการประเมิน การลา หรือประสิทธิภาพการทำงาน ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ

การวิเคราะห์บุคลากร (People Analytics) เป็นการใช้ข้อมูลเพื่อคาดการณ์พฤติกรรม การลาออก หรือการพัฒนาในอนาคต

3. การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ยุคดิจิทัลทำให้การทำงานแบบรีโมตหรือการทำงานจากที่ไหนก็ได้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้รองรับการทำงานแบบยืดหยุ่นและการทำงานระยะไกล (remote work) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเช่น Zoom, Slack, Microsoft Teams ในการประชุม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันแบบทีมเสมือนจริง

4. การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill Development) ในยุคดิจิทัล บุคลากรจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อทำงานร่วมกับระบบและเครื่องมือใหม่ๆ ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

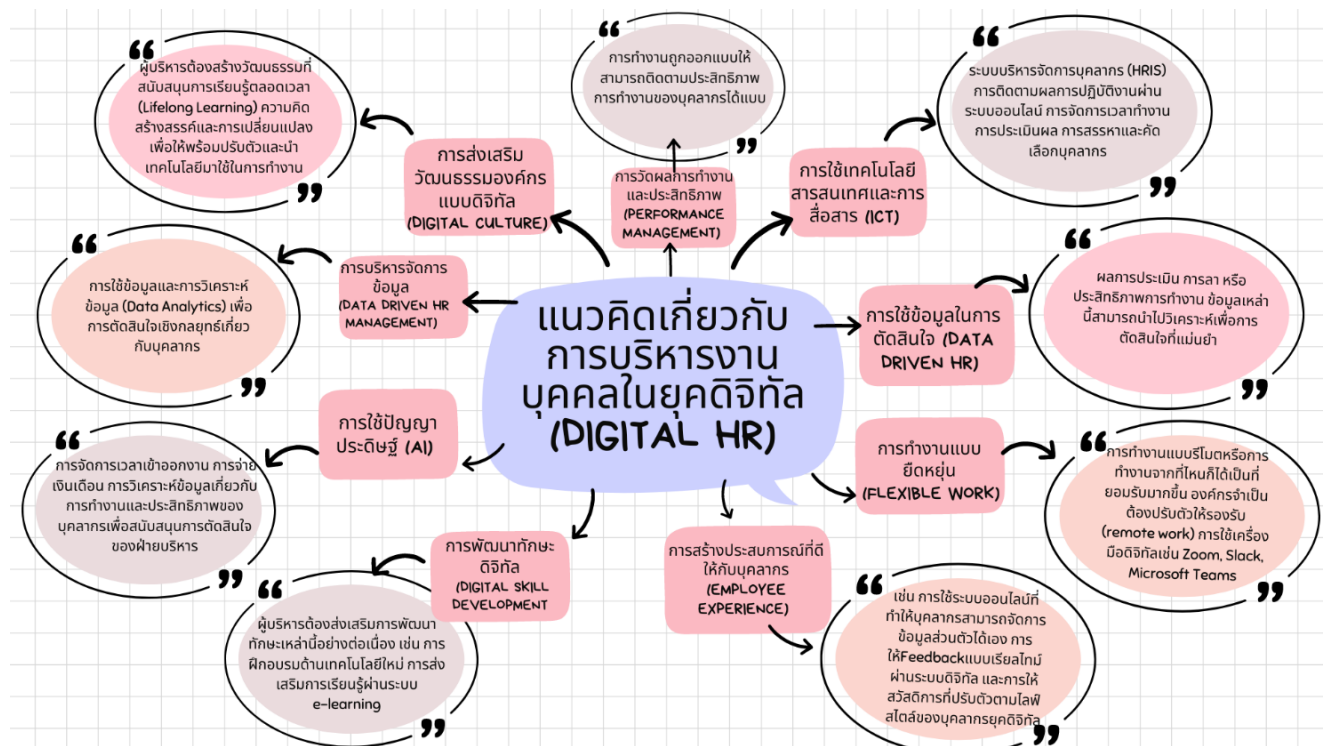
5. การบริหารจัดการข้อมูล (Data Driven HR Management) การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับบุคลากร เช่น การใช้ข้อมูลในการคาดการณ์แนวโน้มการลาออก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากร การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเฉพาะบุคคล การใช้ Big Data ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และการปรับแผนการบริหารตามข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการวิเคราะห์

6. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบดิจิทัล (Digital Culture) การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่รองรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา (Lifelong Learning) การเปิดรับความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรพร้อมปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่

7. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Employee Experience) เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้การบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับบุคลากร (Employee Journey) ตั้งแต่การสรรหาจนถึงการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาอาชีพ

8. การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอัตโนมัติ (Automation) การใช้ AI ในการประเมินและคัดกรองบุคลากร หรือการใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการต่างๆ

9. การวัดผลการทำงานและประสิทธิภาพ (Performance Management) ยุคดิจิทัล ระบบการวัดผลการทำงานถูกออกแบบให้สามารถติดตามประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้แบบเรียลไทม์ และใช้ข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงาน รวมถึงพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 การดำเนินงานบุคคลในยุคดิจิทัล (DIGITAL HR)

สรุปว่า การดำเนินงานบุคคลในยุคดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานทุกด้าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเน้นการสร้างคามยืดหยุ่น การพัฒนาทักษะใหม่ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 คือการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการและพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยเน้นความเมตตาและความเข้าใจ ซึ่งหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย

1. เมตตา (merciful) การมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรแสดงความเอาใจใส่และปรารถนาให้บุคลากรมีความสุขและได้รับการสนับสนุนในการทำงาน
2. กรุณา (Compassion) การช่วยเหลือและให้การสนับสนุนเมื่อบุคลากรพบปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารงานบุคคล ควรมีความเข้าใจในสถานการณ์ของบุคลากรและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรเผชิญกับปัญหา ทั้งในเรื่องงานหรือชีวิตส่วนตัว
3. มุทิตา (Sympathetic) การยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ในฐานะผู้บริหาร ควรมีความยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร แสดงความชื่นชมต่อความพยายามและความสำเร็จของบุคลากร
4. อุเบกขา (Equanimity) การวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และตัดสินใจโดยใช้ความยุติธรรมในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้กับคนใดคนหนึ่งอย่างไม่เหมาะสม ต้องพิจารณาความสามารถและผลงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและรอบคอบ

หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และยังช่วยให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและยั่งยืนในระยะยาวการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่น่าสนใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเติบโตอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 3 หลักการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลเชิงกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และแนวโน้มที่เกิดขึ้นในสังคมอนาคตในสถานการณ์ตลาดแรงงาน ในไทยเป็นสิ่งที่ต้องเตรียมรับมืออย่างมาก เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Age) มากขึ้นเรื่อยๆ ประเด็นหนึ่งที่โดดเด่นขึ้นตามคือเรื่องของการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ฝ่ายที่ต้องปรับตัวมากที่สุดหรือเปลี่ยนโฉมหน้าแผนกตลอดจนปรับกลยุทธ์แบบพลิกหน้ามือเป็นหลังมือใหม่หมดก็คือ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล กล่าวคือ การทำงานต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลัก เพื่อก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงทุกอาชีพหรือทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญ ตามกระแสนิยมหรือเพื่อแสดงให้เห็นว่าตามทันกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงบริหารจัดการหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและรวดเร็วนี้ได้อย่างมืออาชีพ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นตัววัดและตัวกรองเพื่อให้ปรับตัวและรับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในแต่ละองค์กร คือ บุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นตัวชี้วัดว่าสิ่งต่างๆ ที่ทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาเริ่มจัดทำมีผลกระทบหรือผลประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรอย่างไร (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562) การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นกับงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ในยุคดิจิทัลซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ดังนั้น งาน HR ในปัจจุบันมีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

การบริหารงานบุคคลในยุคสังคมดิจิทัลเชิงกลยุทธ์เป็นการปรับปรุงวิธีการจัดการบุคลากรในสถาบันการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ การสื่อสาร และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบหลักๆ ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการบุคลากรใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนาวิชาชีพ และการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและเจ้าหน้าที่
2. การประเมินและพัฒนาบุคลากรเชิงดิจิทัลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาทักษะครูผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับปรุงทักษะได้อย่างต่อเนื่อง และติดตามผลได้แบบเรียลไทม์
3. การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายดิจิทัลสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น การใช้ระบบการประชุมผ่านวิดีโอ การใช้โซเชียลมีเดียในการแลกเปลี่ยนความรู้ และการเชื่อมโยงเครือข่ายผู้บริหารและครูจากโรงเรียนต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. การวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรให้มีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีใหม่ๆ

การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเน้นที่การสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในสถาบันการศึกษา โดยการนำกลยุทธ์เชิงเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการทำงานในยุคสังคมดิจิทัล

การประยุกต์ใช้บริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลที่นำหลักพรหมวิหาร 4

แนวทางที่มุ่งเน้นการสร้างสรรคสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์องค์กร และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลได้ ดังนี้

1. เมตตา (merciful) การแสดงความปรารถนาดีและมีใจเอื้อเพื่อแก่บุคลากร การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกสบาย เช่น ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการดูแลสุขภาพจิตอย่างทั่วถึง

2. กรุณา (Compassion) การให้ความช่วยเหลือและเข้าใจในความทุกข์ของบุคลากร ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดตามและประเมินความเป็นอยู่ของบุคลากร ทั้งด้านการทำงานและสุขภาพจิต เช่น การจัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ หรือการให้คำปรึกษาผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล รวมถึงการสนับสนุนบุคลากรที่มีปัญหาในการทำงานผ่านเครื่องมือการจัดการดิจิทัล

3. มุทิตา (Sympathetic) การยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสำเร็จร่วมกัน เช่น การยอมรับและแสดงความยินดีกับความสำเร็จของบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การให้รางวัลและการสื่อสารในระบบดิจิทัลที่ทำให้ทุกคนในองค์กรได้ร่วมเฉลิมฉลองความสำเร็จนี้ร่วมกัน

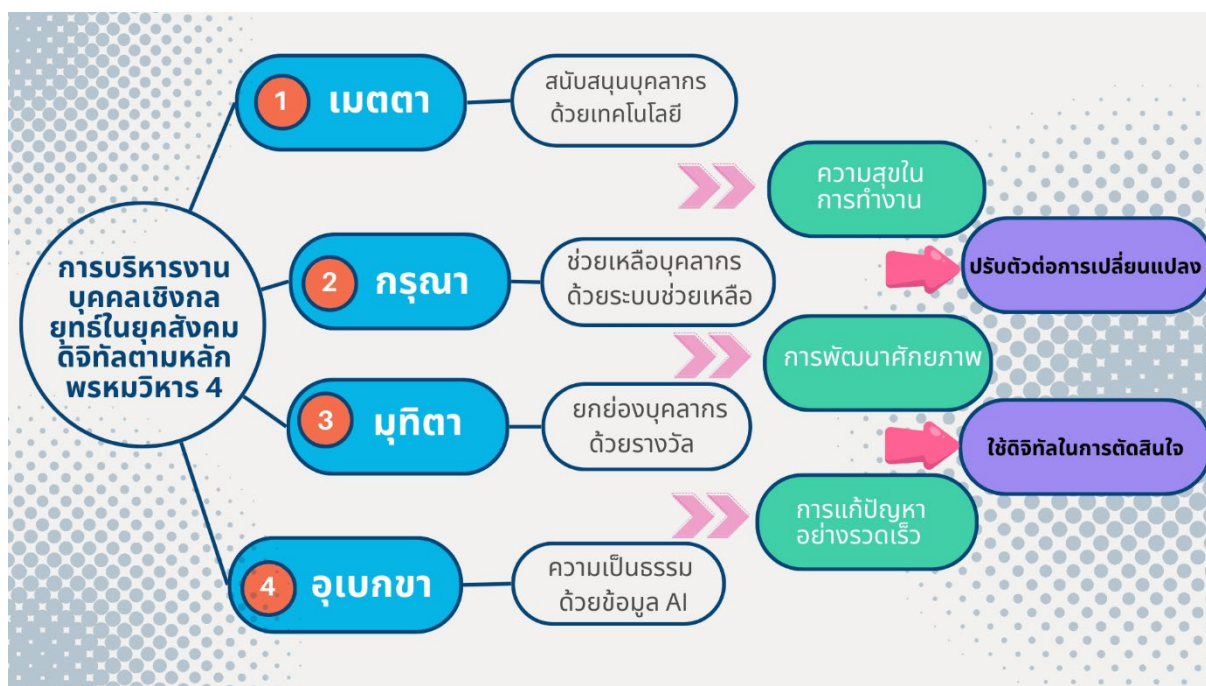
4. อุเบกขา (Equanimity) การวางใจเป็นกลางในการจัดการและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ผู้บริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลควรใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analytics) เพื่อทำให้การตัดสินใจเป็นธรรมและโปร่งใส ลดการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดความเท่าเทียมในการพิจารณาความดีความชอบและการเติบโตในสายอาชีพ นอกจากนี้ การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อประเมินผลการทำงานแบบเที่ยงตรง ช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินผลและการจัดการบุคลากร รวมถึงการสร้างระบบการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะอย่างเท่าเทียม

สรุปว่า การประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลมีความสมดุลและมีความรับผิดชอบต่อบุคลากรทุกคน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการดูแลและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และสอดคล้องกับหลักธรรมที่มีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาในการบริหารจัดการ

บทสรุป

การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลนั้น ถือเป็น การผสมผสานระหว่างหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับแนวทางการบริหารจัดการที่ทันสมัย เพื่อสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล การนำหลักพรหม วิหาร 4 เนื่องจากเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ทำให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้เกิดความเครียดและความกดดัน ได้ง่าย การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ และเพิ่มความภักดีต่อองค์กร

การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล (HR) ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม และยุคดิจิทัลกล่าวคือ 1) เมตตา องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญ การใช้เครื่องมือดิจิทัลที่ ช่วยในการพัฒนาความรู้และความสามารถจะเพิ่มความสุขในการทำงาน 2) กรุณา เมื่อบุคลากรประสบปัญหา องค์กรต้องมีระบบที่ช่วยเหลือพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นการใช้ซอฟต์แวร์ที่ตรวจจับปัญหาหรือใช้แพลตฟอร์มเพื่อ การช่วยเหลือ 3) มุทิตา องค์กรควรสนับสนุนและยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดี ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการใช้ เทคโนโลยี เช่น ระบบให้รางวัลหรือการประเมินผลผ่านดิจิทัล 4) อุเบกขา การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ผ่าน ระบบดิจิทัลช่วยให้องค์กรตัดสินใจอย่างยุติธรรม และสร้างความเสมอภาคในที่ทำงาน ดังในภาพ



ภาพที่ 4 การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคสังคมดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2558). **ผู้บริหารกับพรหมวิหารธรรม**. แหล่งที่มา <https://shorturl.asia/vBA3V> สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2567.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2563). **HR การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล**. แหล่งที่มา <https://www.khonatwork.com/post/digital-economy-digital-hr>. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2567.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2562). **ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประภาพรรณ กัณทวงษ์ และนิศารัตน์ โชติเชย. (2565). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการก้าวสู่ยุค Digital HR**. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*. 12(1). 12.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2534). **การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- พระมหาปริยญา เตชปญโญ. (2564). **การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล**. *วารสารการสอนสังคมศึกษา*. 3(2). 185-193.
- มณีนีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2566). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR)**. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 11(1). 104-113.
- มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย. (2550). **สูตรสำเร็จการพัฒนาตนเอง**. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **เอกสารการเรียนรู้การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 3. (2567). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. แหล่งที่มา <https://shorturl.asia/WIGwF> สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2567.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจน์วดี. (2548). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Quality The Story. (2566). **การบริหารกำลังคนในยุค Digital HR 5.0**. แหล่งที่มา <https://shorturl.asia/HYzX1> สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2567.