Academic Article

วารสารนวัตกรรมองค์การและการจัดการ
Journal of Organizational Innovation and Management
ISSN 3088–2850 (Online)
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOIM

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการพุทธธรรม: การประยุกต์ใช้อริยมรรคเพื่อเสริมสร้างคุณค่าและจริยธรรมของมนุษย์

Integrated Human Resource Development Based on Buddhism: Application of the Noble Eightfold Path to Enhance Human Values and Ethics

พระมหาสุจินดา นนฺทสุจิตฺโต[1*]
Phramaha Sujinda Nandasucitto[1*]

วัดปทุมวนาราม, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย[1*]
Wat Pathum Wanaram, Bangkok, Thailand[1*]

Received: December 22, 2025 **Revised**: March 31, 2026 **Accepted**: April 3, 2026 **Published**: August 4, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้อริยมรรคมีองค์แปด ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการเสริมสร้างคุณค่าและจริยธรรมของมนุษย์ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสารร่วมกับการวิเคราะห์เชิงพุทธปรัชญา และการสังเคราะห์เชิงคุณธรรมและจริยธรรมจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ตลอดจนบทความและงานวิจัยร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ พบว่า อริยมรรคมีองค์แปดเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ ที่ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม กล่าวคือ (1) สัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ เป็นรากฐานของการพัฒนาปัญญาและการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ (2) สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เป็นรากฐานของการพัฒนาพฤติกรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต และ (3) สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เป็นรากฐานของการพัฒนาจิตใจและความมั่นคงทางอารมณ์

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยประยุกต์ใช้อริยมรรคมีองค์แปด จึงเป็นแนวทางการพัฒนาเชิงพุทธที่สามารถนำมนุษย์ไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยความสมดุลระหว่างศีล สมาธิ และปัญญา อีกทั้งยังเป็นฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม และการพัฒนาสังคมแห่งปัญญาอย่างยั่งยืน

บทความนี้ยังได้นำเสนอแบบจำลองเชิงบูรณาการในรูปแบบ “วงจรการพัฒนาเชิงพลวัต” ในฐานะกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้เขียนเสนอขึ้น เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างศีล สมาธิ และปัญญา ในลักษณะของระบบป้อนกลับที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง อันเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงองค์รวม และเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์และการประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กรและสังคมในอนาคต

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พุทธธรรม, อริยมรรค, คุณค่า, จริยธรรม

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

Abstract

This article aims to examine and propose guidelines for human resource development based on Buddhist principles, with particular emphasis on the application of the Noble Eightfold Path, which serves as a fundamental framework for enhancing human values and ethics. The study adopts a documentary approach combined with Buddhist philosophical analysis, as well as moral and ethical synthesis derived from the Tipitaka and its commentaries (Atthakathā), along with contemporary literature related to human resource development.

The analysis and synthesis reveal that the Noble Eightfold Path constitutes an integrated process of human resource development encompassing behavioral, affective, and cognitive dimensions, and can be applied at the individual, organizational, and societal levels. Specifically: (1) Right View (Sammā–diṭṭhi) and Right Thought (Sammā–saṅkappa) constitute the foundation of wisdom and guide the direction of learning; (2) Right Speech (Sammā–vācā), Right Action (Sammā–kammanta), and Right Livelihood (Sammā–ājīva) constitute the foundation of behavioral and ethical development in daily life; and (3) Right Effort (Sammā–vāyāma), Right Mindfulness (Sammā–sati), and Right Concentration (Sammā–samādhi) constitute the foundation of affective development and emotional stability.

Therefore, human resource development through the application of the Noble Eightfold Path represents a Buddhist approach to development that leads individuals toward complete human fulfillment, characterized by a balanced integration of morality (Sīla), concentration (Samādhi), and wisdom (Paññā). It also serves as a fundamental basis for fostering an ethical organizational culture and developing a wisdom–based society in a sustainable manner.

This article further proposes an integrated conceptual model in the form of a “Dynamic Development Cycle”, serving as a theoretical framework proposed by the author to explain the systemic interrelationship among morality (Sīla), concentration (Samādhi), and wisdom (Paññā) through a continuous feedback mechanism. This model functions as a key mechanism for holistic human resource development and provides a foundation for future empirical research and practical applications in organizational and societal contexts.

Keywords: Human Resource Development, Buddhadhamma, Noble Eightfold Path, Values, Ethics

บทนำ

ในบริบทของโลกยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงความผันผวนของสภาวการณ์โลกในยุคโลกาภิวัตน์ มนุษย์จำเป็นต้องเผชิญกับความซับซ้อนของข้อมูลข่าวสาร และค่านิยมที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์และ Big Data อย่างไรก็ตาม แนวโน้มดังกล่าวยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจและสมรรถนะเชิงเทคนิคเป็นหลัก ส่งผลให้มิติด้านจิตใจ คุณค่า และศีลธรรมถูกละเลย ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทางพฤติกรรมและจิตใจในองค์กร เช่น ความเครียด การขาด

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

แรงจูงใจ และการตัดสินใจที่ขาดคุณธรรม (The Intelligence Team, 2024) ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการเสริมสร้างความรู้และทักษะทางวิชาชีพ หากแต่จำเป็นต้องมุ่งพัฒนามนุษย์ให้มีคุณค่าและจริยธรรมควบคู่กัน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความสามารถและความดีให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

แม้ว่าจะมีงานศึกษาที่พยายามเชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่บ้าง แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านกรอบแนวคิดเชิงระบบที่สามารถอธิบายอริยมรรคมีองค์แปดในฐานะกลไกของการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ในแง่นี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้าสู่กระบวนการพัฒนา โดยใช้อริยมรรคมีองค์แปดเป็นแกนกลาง จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนามนุษย์ในพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ด้วยศีล สมาธิ และปัญญา อันนำไปสู่ความสงบสุขทั้งภายในและภายนอก อีกทั้ง พระพุทธศาสนายังเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นการฝึกตนและการพึ่งพาตนเอง โดยมีหลักการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบผ่าน “อริยมรรคมีองค์แปด” ซึ่งประกอบด้วยองค์ธรรมที่สัมพันธ์กันในสามมิติ ได้แก่ ด้านจริยธรรม (ศีล) ด้านจิตใจ (สมาธิ) และด้านปัญญา อันเป็นโครงสร้างสำคัญของการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540)

ในมุมมองเชิงพุทธ การพัฒนามนุษย์มิได้เกิดจากการถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การรับรู้ และการฝึกตนของบุคคล ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับ “จิต” ในฐานะองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งทางกายและวาจา กล่าวคือ เมื่อจิตใจตั้งมั่นและตั้งอยู่ในสิ่งที่ดีงาม ย่อมส่งผลให้การกระทำและการสื่อสารเป็นไปในทางที่เหมาะสม (จำรัส พรหมบุตร, 2565) แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทัศนะของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2567) ที่อธิบายว่า การพัฒนามนุษย์มิใช่เป็นการพัฒนาเฉพาะด้านปัญญา หากแต่ต้องครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมและจิตใจ ควบคู่กัน เนื่องจากเมื่อพฤติกรรมได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม จิตใจย่อมได้รับการพัฒนาไปพร้อมกัน และนำไปสู่การเจริญงอกงามของปัญญาในลำดับไป

เมื่อพิจารณาในมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่า อริยมรรคมีองค์แปดมิได้เป็นเพียงแนวทางทางศีลธรรม หากแต่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์จากภายใน ที่มุ่งให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้และเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ในบริบทนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงมิติทางโลกและทางธรรมเข้าด้วยกัน และสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับบุคคล องค์กร และสังคม อีกทั้ง การบูรณาการพุทธธรรมเข้าสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและจิตใจ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร การขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ตลอดจนการสร้างคุณค่าและวัฒนธรรมองค์กร (บุษกร วัฒนบุตร, 2558) ในเชิงกระบวนการ การพัฒนามนุษย์สามารถจำแนกออกเป็น 2 ระยะสำคัญ ได้แก่ (1) ระยะเตรียมการพัฒนา เป็นการนำเข้าสู่หลักไตรสิกขาหรืออริยมรรคมีองค์แปดเพื่อฝึกฝนตนเอง และ (2) ระยะดำเนินการพัฒนา ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้หลักดังกล่าวอย่างครบถ้วนเพื่อพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้มีคุณค่าและจริยธรรม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2567)

ในเชิงแนวคิด การพัฒนามนุษย์ยังสามารถอธิบายได้ผ่านขอบข่ายการเรียนรู้ (Domains of Learning) ของ Bloom (1956) ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านปัญญา (Cognitive) จิตใจและอารมณ์ (Affective) และทักษะการปฏิบัติ (Psychomotor) อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผู้เขียนได้ขยายมิติ Psychomotor ไปสู่การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม (Behavioral and Ethical Development) เพื่อสะท้อนการประยุกต์ใช้หลักศีลในระดับการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้ การขยายดังกล่าวเป็นการตีความในบริบทของบทความ มิใช่การปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดดั้งเดิมของ Bloom

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

เพื่ออธิบายช่องว่างเชิงทฤษฎีดังกล่าว บทความนี้จึงเสนอ “แบบจำลองวงจรการพัฒนาเชิงพลวัตตามหลักอริยมรรคมีองค์แปด (Dynamic Development Cycle Model Based on the Noble Eightfold Path: DDC–NEP Model)” ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ของศีล สมาธิ และปัญญา ในลักษณะของระบบป้อนกลับเชิงพลวัต อันเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การประยุกต์ใช้อริยมรรคมีองค์แปดในฐานะกลไกการพัฒนาเชิงองค์รวม จึงนำไปสู่ความสมดุลของชีวิตและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม
2. เพื่อวิเคราะห์และเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหลักอริยมรรคมีองค์แปด
3. เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้อริยมรรคมีองค์แปดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจในคุณค่าและจริยธรรมของมนุษย์ตามแนวพุทธธรรม

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีรากฐานสำคัญมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของมนุษย์ (Human Learning Theory) และแนวคิดการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย Nadler (1980) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ขณะที่ McLagan (1989) ได้ขยายขอบเขตแนวคิดดังกล่าว โดยเสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญสามด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะของระบบแบบองค์รวม

ในมิติของการเรียนรู้ Knowles (1980) เสนอแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self–directed Learning) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณค่า ขณะเดียวกัน Mezirow (1991) เสนอทฤษฎีการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดผ่านกระบวนการสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Reflection) อันนำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองอย่างลึกซึ้ง และสะท้อนลักษณะของการพัฒนามนุษย์จากภายใน (Inner Transformation) แนวคิดดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจาก Dirkx (1998) ที่ชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับมิติภายใน เช่น ความหมายของชีวิตและประสบการณ์เชิงอารมณ์ ขณะที่ Goleman (1998) เสนอแนวคิดเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence: EI) ซึ่งเน้นความสามารถในการรับรู้และกำกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

ในระดับองค์กร Swanson และ Holton (2001) อธิบายว่า HRD เป็นระบบที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาองค์กรอย่างบูรณาการ ขณะที่ Watkins และ Marsick (2003) เน้นว่า การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับระบบอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Garavan (2007) ยังเสนอแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงจริยธรรม (Ethical HRD) โดยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาในยุคปัจจุบันควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณค่าและจริยธรรมควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะเชิงเทคนิค อันนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์เชิงคุณธรรม ที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อสังคม

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

ในเชิงทฤษฎี แนวคิดขอบข่ายการเรียนรู้ของ Bloom (1956) ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านปัญญา (Cognitive Domain) มิติด้านจิตใจและอารมณ์ (Affective Domain) และมิติด้านทักษะการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) สามารถใช้เป็นกรอบในการอธิบายการพัฒนามนุษย์ในเชิงจิตวิทยาการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของบทความนี้ ผู้เขียนได้ขยายมิติ Psychomotor ไปสู่การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม (Behavioral and Ethical Development) เพื่อสะท้อนการประยุกต์ใช้หลักศีลในระดับการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทั้งนี้ การขยายความดังกล่าวเป็นการตีความเชิงบริบท มิได้เป็นการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดดั้งเดิมของ Bloom

การเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ทั้งทฤษฎีการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลงของ Mezirow (1991) แนวคิดการเรียนรู้จากความหมายภายในของ Dirkx (1998) และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงจริยธรรมของ Garavan (2007) ต่างให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงจากภายใน ทั้งในมิติของกรอบความคิด คุณค่า และประสบการณ์เชิงอารมณ์ ซึ่งเป็นแก่นสำคัญของการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ในระดับองค์กรของ Watkins และ Marsick (2003) ที่เน้นการเชื่อมโยงการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระบบ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในลำดับต่อไป

ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ การพัฒนามนุษย์จึงมิใช่เพียงการเพิ่มผลผลิตหรือพัฒนาทักษะเชิงเทคนิค หากแต่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีคุณค่าภายใน (Inner Values) ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก (Inside–out Development) อย่างไรก็ตาม แม้แนวคิด HRD สมัยใหม่จะมีความก้าวหน้าในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านสมรรถนะ การเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ยังคงเน้นมิติภายนอกเป็นหลัก ขณะที่มิติภายในของมนุษย์ เช่น การพัฒนาจิตใจ จริยธรรม และปัญญาภายใน ยังไม่ได้รับการบูรณาการอย่างเป็นระบบในกรอบแนวคิด HRD กระแสหลัก ข้อจำกัดดังกล่าวสะท้อนช่องว่างสำคัญของศาสตร์ HRD ที่ยังไม่สามารถอธิบายการพัฒนามนุษย์ในระดับจิตสำนึกและคุณค่าภายในได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะอริยมรรคมีองค์แปด จึงมีศักยภาพในการเข้ามาเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมที่เชื่อมโยงพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

ในมิติทางพระพุทธศาสนา การพัฒนามนุษย์มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจให้พ้นจากความหลง ความยึดมั่นถือมั่น และความทุกข์ โดยพระพุทธเจ้าทรงวางกระบวนการพัฒนาไว้อย่างเป็นระบบในหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมที่เริ่มจากระดับพฤติกรรม พัฒนาไปสู่จิตใจ และนำไปสู่ปัญญาในที่สุด (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2567)

หลักไตรสิกขาประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกัน ได้แก่

1. ศีล เป็นการฝึกพฤติกรรมโดยใช้วินัยเป็นเครื่องมือ เพื่อควบคุมกายและวาจาให้อยู่ในกรอบแห่งความถูกต้องดีงาม อันเป็นรากฐานของจริยธรรมในการดำรงชีวิตและการทำงาน และเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

2. สมาธิ เป็นการฝึกจิตให้มีความตั้งมั่น มีสติ และสามารถรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ซึ่งครอบคลุมมิติสำคัญสามด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ด้านความสามารถของจิต เช่น ความเพียรและความรับผิดชอบ และด้านความสุข เช่น ความสงบและความผ่อนคลาย ทั้งนี้ ด้านจิตใจดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ (EI) ที่เน้นการรับรู้และการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างเหมาะสม (Goleman, 1998)

3. ปัญญา เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการมองเห็นเหตุและผลอย่างถูกต้อง อันนำไปสู่การคิดและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม และสามารถรู้แจ้งในความเป็นจริงของชีวิต

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

กระบวนการดังกล่าวสะท้อนลักษณะของการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามด้านมิได้แยกขาดจากกัน หากแต่ทำหน้าที่เกื้อหนุนและเสริมแรงกันอย่างเป็นระบบ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2567) กล่าวคือ การพัฒนาพฤติกรรมที่ถูกต้องย่อมเอื้อต่อการพัฒนาจิตใจ และเมื่อจิตใจมีความมั่นคง ย่อมนำไปสู่การพัฒนาปัญญาที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาในมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการตามหลักไตรสิกขาสะท้อนกรอบการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ครอบคลุมหลายมิติ โดยเริ่มจากการจัดระเบียบพฤติกรรมภายนอก ไปสู่การพัฒนาจิตใจภายใน และต่อยอดไปสู่การพัฒนาปัญญาอย่างเป็นระบบ ผู้เขียนเห็นว่า แนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายในเชิงเปรียบเทียบกับกรอบขอบข่ายการเรียนรู้ของ Bloom (1956) ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านปัญญา (Cognitive) ด้านจิตใจและอารมณ์ (Affective) และด้านทักษะการปฏิบัติ (Psychomotor) แม้ว่ากรอบแนวคิดของ Bloom จะมีบทบาทสำคัญในการอธิบายการพัฒนามนุษย์ในเชิงการศึกษา แต่ยังมีข้อจำกัดในการอธิบายมิติของการฝึกจิตเชิงลึกและการตระหนักรู้ภายในตามแนวพุทธธรรม โดยเฉพาะในส่วนของสมาธิและปัญญาในความหมายเชิงจิตตปัญญา ดังนั้น หลักไตรสิกขาจึงสามารถเข้ามาเติมเต็มมิติการพัฒนาดังกล่าว และนำไปสู่การพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา งานศึกษาทางวิชาการจำนวนมากได้พยายามบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสะท้อนแนวโน้มของการพัฒนาเชิงองค์รวมที่ให้ความสำคัญทั้งมิติภายนอกและภายในของมนุษย์ ตัวอย่างเช่น พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2542) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่า การศึกษาที่แท้คือกระบวนการพัฒนาปัญญาเพื่อให้มนุษย์รู้แจ้งความเป็นจริงของชีวิต อันนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ในเชิงประยุกต์ แสนสุริยา รักเสมอ (2566) พบว่า การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจเหตุและผลของปัญหา แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับความสุขในชีวิต โดยอริยมรรคมีองค์แปดสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม

ในขณะเดียวกัน แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระแสหลัก เช่น กรอบแนวคิด HRD ของ Swanson และ Holton (2001) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ การยกระดับผลการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร สามารถนำมาอธิบายในเชิงเปรียบเทียบกับหลักไตรสิกขาได้ โดยการเรียนรู้สะท้อนมิติของการพัฒนาปัญญา การพัฒนาสมรรถนะสะท้อนมิติของพฤติกรรมและการปฏิบัติ ขณะที่การเปลี่ยนแปลงสามารถตีความในเชิงการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งในบทความนี้ได้เสนอให้เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงภายในของจิตใจในเชิงพุทธธรรม นอกจากนี้ Ruksat et al. (2025) ได้สังเคราะห์การพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในมิติที่ครอบคลุมด้านพฤติกรรม คุณธรรม จิตใจ และปัญญา ซึ่งสะท้อนให้เห็นความครอบคลุมของการพัฒนาในทุกมิติของมนุษย์ และสอดคล้องกับกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงองค์รวมที่บทความนี้นำเสนอ

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว จะเห็นได้ว่า แม้จะมีความพยายามในการบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายมิติ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านกรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายอริยมรรคมีองค์แปดในฐานะกลไกการพัฒนาเชิงระบบได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในลักษณะที่สะท้อนความสัมพันธ์เชิงพลวัตระหว่างศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเกื้อหนุนกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น บทความนี้จึงเสนอ DDC–NEP Model เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสามในลักษณะของระบบป้อนกลับที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัตและเกื้อหนุนกันในทุกมิติ ซึ่งถือเป็นส่วนสนับสนุนเชิงแนวคิดที่สำคัญของบทความนี้

ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อช่องว่างเชิงทฤษฎีดังกล่าว บทความนี้มีส่วนสนับสนุนทางวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ (1) การอธิบายอริยมรรคมีองค์แปดในฐานะกลไกการพัฒนาเชิงระบบ (2) การบูรณาการหลักอริยมรรคมี

องค์แปดเข้ากับมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (3) การเสนอกรอบแนวคิดเชิงพลวัตดังกล่าว (DDC–NEP Model) ในฐานะแบบจำลองเชิงแนวคิดที่ผู้เขียนเสนอ สำหรับการอธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการพุทธธรรมเข้าสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบทความนี้ เป็นการขยายกรอบ HRD จากมิติการพัฒนาภายนอกไปสู่มิติการพัฒนาภายใน โดยเป็นการพัฒนาเชิงจิตตปัญญา ซึ่งมุ่งพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และความสมดุลของชีวิต อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการพุทธธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการพุทธธรรมเป็นการพัฒนาเชิงองค์รวมที่มุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล องค์กร และสังคม กระบวนการพัฒนาดังกล่าวตั้งอยู่บนหลักอริยมรรคมีองค์แปด อันเป็นกรอบการพัฒนามนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งด้านทัศนคติ ความคิด พฤติกรรม จิตใจ และปัญญาอย่างเป็นระบบ

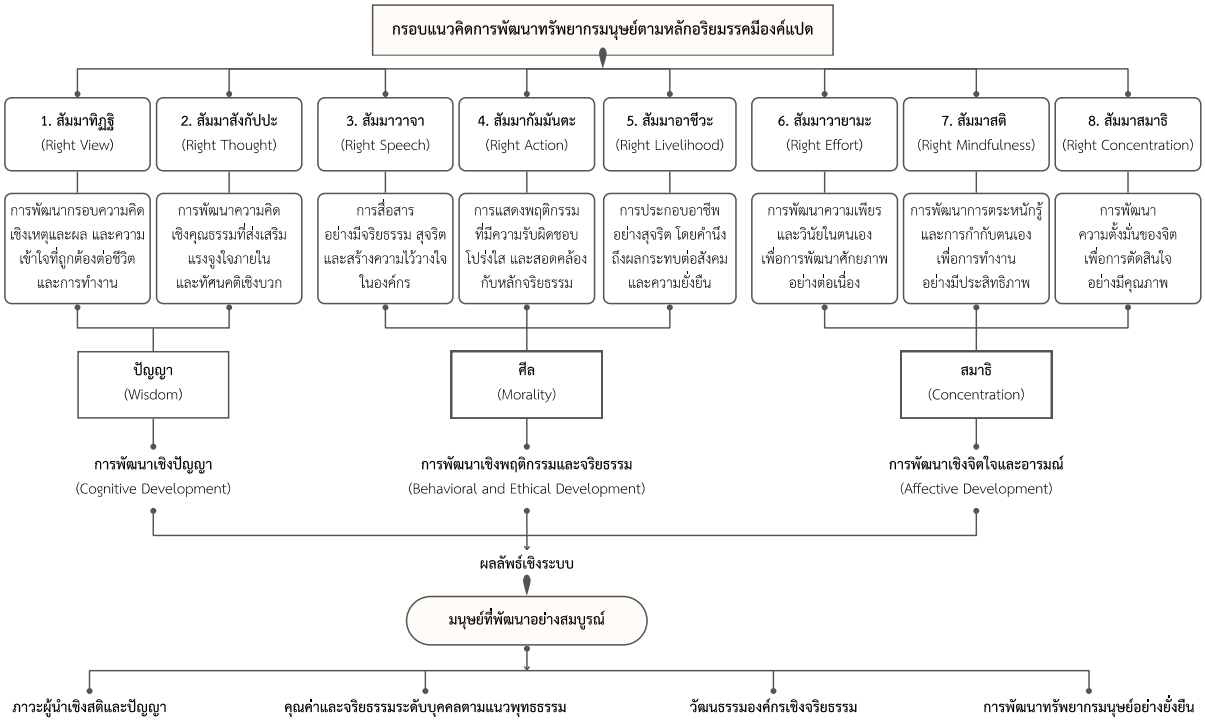
ในมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 3 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาเชิงปัญญา (Cognitive Development) ซึ่งมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้อง (2) การพัฒนาเชิงจิตใจและอารมณ์ (Affective Development) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกทางจริยธรรม และ (3) การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม (Behavioral and Ethical Development) ซึ่งมุ่งสู่การปรับเปลี่ยนการกระทำ การสื่อสาร และการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ทั้งนี้ กรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายในเชิงเปรียบเทียบกับขอบข่ายการเรียนรู้ของ Bloom (1956) ซึ่งมุ่งเน้นมิติด้าน Cognitive, Affective และ Psychomotor อย่างไรก็ตาม ในบริบทของบทความนี้ ผู้เขียนได้สังเคราะห์และขยายมิติ Psychomotor ไปสู่ด้านพฤติกรรมและจริยธรรม เพื่อสะท้อนการพัฒนามนุษย์ตามหลักพุทธธรรมที่เน้นการหล่อหลอมทั้งความคิด จิตใจ และการกระทำอย่างเป็นองค์รวม

ในเชิงโครงสร้าง ทั้งสามมิติดังกล่าวมิได้ดำเนินไปอย่างแยกส่วน หากแต่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะของวงจรการพัฒนาเชิงพลวัต โดยมีศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแกนกลางของกระบวนการ ที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ การพัฒนาพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักศีล ย่อมเอื้อต่อความมั่นคงของจิตใจ เมื่อจิตใจมีความตั้งมั่นและมีสติ (สมาธิ) ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาปัญญาที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้น และปัญญาที่เกิดขึ้นนั้นก็จะย้อนกลับไปกำกับพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนาในลักษณะดังกล่าวยังสะท้อนแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากภายใน ซึ่งมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตสำนึกและคุณค่าภายในของมนุษย์ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระยะยาว

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างหลักพุทธธรรมกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม บทความนี้จึงเสนอกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงอริยมรรคมีองค์แปดเข้ากับมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสามด้าน ได้แก่ การพัฒนาเชิงปัญญา การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม และการพัฒนาเชิงจิตใจและอารมณ์ ดังแสดงในภาพที่ 1 ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์เชิงบูรณาการของ อริยมรรคมีองค์แปดภายใต้โครงสร้างของไตรสิกขาในลักษณะของระบบป้อนกลับเชิงพลวัต (Dynamic Feedback System) ที่ต่อเนื่องและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามหลักอริยมรรคมีองค์แปด
ที่มา: ผู้เขียน

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงกรอบแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ โดยเป็นการบูรณาการหลักอริยมรรคมีองค์แปดเข้ากับมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาเชิงปัญญา การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม และการพัฒนาเชิงจิตใจและอารมณ์ ซึ่งถูกจัดวางในลักษณะของระบบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม และเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในทุกมิติ

ในเชิงโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสามมิได้เป็นไปในลักษณะเชิงเส้น หากแต่ดำเนินไปในรูปแบบของวงจรการพัฒนาเชิงพลวัต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างปัญญา พฤติกรรม และจิตใจ ในฐานะกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด กล่าวคือ ปัญญาทำหน้าที่กำหนดกรอบความคิดและทิศทางของพฤติกรรม พฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักศีล ย่อมเอื้อต่อการพัฒนาจิตใจ และเมื่อจิตมีความตั้งมั่นและมีสติ ย่อมส่งผลให้ปัญญาเจริญงอกงามยิ่งขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาในลักษณะของวงจรที่มีการเสริมแรงซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

ในเชิงกลไก กระบวนการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในฐานะกลไกป้อนกลับ โดยการพัฒนาเชิงปัญญาในระดับสัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ ทำหน้าที่เป็นฐานในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรม นำไปสู่การปรับเปลี่ยนการกระทำในระดับศีล ได้แก่ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ และเอื้อต่อการพัฒนาจิตในระดับสมาธิ ได้แก่ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะย้อนกลับไปเสริมสร้างปัญญาให้ลุ่มลึกยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุนี้ กรอบแนวคิดในภาพที่ 1 จึงมิได้เป็นเพียงการจัดหมวดหมู่ขององค์ธรรมตามหลักอริยมรรคมีองค์แปด หากแต่สามารถอธิบายได้ในฐานะ “กระบวนการเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก” (Inside–out Transformation Process) ซึ่งเน้นการพัฒนามนุษย์จากระดับจิตสำนึกภายในไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตภายนอก อันเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

ในบริบทดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธธรรมจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน หากแต่เป็นการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณค่า คุณธรรม และศักยภาพภายในของมนุษย์ให้เกิดความสมดุล ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

จากการวิเคราะห์เชิงบูรณาการดังกล่าว ผู้เขียนจึงสังเคราะห์กรอบแนวคิดนี้ให้พัฒนาไปสู่แบบจำลองเชิงพลวัตที่สามารถอธิบายกลไกของการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยนำไปสู่การเสนอ DDC–NEP Model ดังแสดงในภาพที่ 2 ซึ่งมุ่งเน้นการอธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบและการทำงานแบบป้อนกลับขององค์ประกอบทั้งสามมิติอย่างชัดเจน

อริยมรรคมีองค์แปดกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนามนุษย์ตามหลักอริยมรรคมีองค์แปดดังแสดงในภาพที่ 1 มิได้สิ้นสุดเพียงการหล่อหลอมมนุษย์ให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ในระดับบุคคล หากยังเป็นรากฐานสำคัญที่สามารถขยายผลไปสู่การพัฒนาในระดับองค์กรและสังคมได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ การสังเคราะห์เชิงบูรณาการดังกล่าวได้นำไปสู่การพัฒนาแบบจำลองเชิงพุทธในลักษณะของระบบพลวัต ดังปรากฏในภาพที่ 2

อริยมรรคมีองค์แปดเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำหน้าที่เป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์ไปสู่ความพ้นทุกข์ โดยประกอบด้วยองค์ธรรม 8 ประการ ได้แก่ (1) สัมมาทิฏฐิ คือ ความรู้ความเข้าใจในทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ ความดับทุกข์ และหนทางปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ อันเป็นพื้นฐานของการเห็นความจริงตามหลักอริยสัจ 4 (2) สัมมาสังกัปปะ คือ ความดำริที่มุ่งออกจากกาม ความพยาบาท และความเบียดเบียน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานแห่งเมตตา กรุณา และอหิงสา (3) สัมมาวาจา คือ การเว้นจากการพูดเท็จ ส่อเสียด หยาบคาย และเพ้อเจ้อ มุ่งสู่การสื่อสารอย่างสุจริตและเกื้อกูล (4) สัมมากัมมันตะ คือ การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง เว้นจากการเบียดเบียน การลักทรัพย์ และการประพฤติผิดในกาม ซึ่งเป็นพื้นฐานของศีล (5) สัมมาอาชีวะ คือ การดำรงชีวิตด้วยอาชีพสุจริต ไม่ก่อโทษทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (6) สัมมาวายามะ คือ ความเพียรในการละอกุศลธรรม และในการเจริญกุศลธรรม เพื่อให้จิตพัฒนาไปสู่ความผ่องใส (7) สัมมาสติ คือ การมีสติระลึกรู้ในกาย เวทนา จิต และธรรม ตามหลักสติปัฏฐาน 4 และ (8) สัมมาสมาธิ คือ การฝึกจิตให้ตั้งมั่น สงบ และบริสุทธิ์ (พระไตรปิฎก, 2525, เล่ม 14, ข้อ 704)

องค์ประกอบทั้งแปดนี้สามารถจัดกลุ่มตามหลักไตรสิกขา ได้แก่ ปัญญา (สัมมาทิฏฐิ สัมมาสังกัปปะ) ศีล (สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ) และสมาธิ (สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างของการพัฒนามนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งด้านความคิด พฤติกรรม และจิตใจอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ศีลเป็นพื้นฐานของการกำกับพฤติกรรม สมาธิเป็นกลไกในการฝึกจิตให้ตั้งมั่น และปัญญาเป็นเครื่องมือในการรู้แจ้งตามความเป็นจริง เมื่อพัฒนาทั้งสามด้านอย่างสมดุล ย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากภายใน อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนามนุษย์ในพระพุทธศาสนา

ในมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อริยมรรคมีองค์แปดมิได้เป็นเพียงหลักธรรมทางศาสนา หากแต่สามารถอธิบายได้ในฐานะ “กรอบการพัฒนามนุษย์เชิงองค์รวม” (Holistic Human Development Framework) ที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาจิตสำนึกเชิงจริยธรรม (Moral Consciousness) และการพัฒนาปัญญาภายใน (Inner Wisdom) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

แม้ในทางพระพุทธศาสนา อริยมรรคมีองค์แปดจะมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อการบรรลุโลกุตรธรรม แต่ในมิติทางโลก หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ เมื่อบุคคลดำเนินชีวิตตามแนวทางแห่งอริยมรรค ย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านปัญญา พฤติกรรม และจิตใจอย่างสมดุล อันนำไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นรากฐานของการพัฒนาในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

ในบริบทดังกล่าว การบูรณาการอริยมรรคมีองค์แปดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนกออกเป็น 3 หมวดสำคัญตามโครงสร้างของไตรสิกขา ดังนี้

1. หมวดปัญญา เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงจิตสำนึก โดยมุ่งพัฒนาความเข้าใจและกรอบความคิดให้ถูกต้องตามหลักเหตุและผล ซึ่งเป็นฐานของการเรียนรู้เชิงคุณค่าและการคิดเชิงจริยธรรม ได้แก่

1.1 สัมมาทิฏฐิ (Right View) หมายถึง การพัฒนาความเข้าใจที่ถูกต้องต่อชีวิต การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น โดยตั้งอยู่บนหลักเหตุปัจจัย (อิทัปปัจจยตา) และการตระหนักถึงความไม่เที่ยงของสิ่งทั้งปวง ในมิติของ HRD สัมมาทิฏฐิ สะท้อนการพัฒนาการคิดเชิงจริยธรรม (Ethical Thinking) และการสร้างกรอบความคิดแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Mindset)

1.2 สัมมาสังกัปปะ (Right Thought) หมายถึง การพัฒนาความคิดที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเมตตา กรุณา และการไม่เบียดเบียน ซึ่งเอื้อต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน บนฐานของเจตคติที่ถูกต้อง และส่งเสริมให้บุคคลมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เกื้อกูลและเอื้ออาทร

2. หมวดศีล เป็นการพัฒนาพฤติกรรมและความรับผิดชอบทางจริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการแสดงออกเชิงคุณธรรมในการทำงาน และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ได้แก่

2.1 สัมมาวาจา (Right Speech) หมายถึง การใช้วาจาอย่างมีสติ สุจริต และสร้างสรรค์ โดยหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ในมิติของ HRD สัมมาวาจา สะท้อนการพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงจริยธรรม (Ethical Communication) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกันในองค์กร

2.2 สัมมากัมมันตะ (Right Action) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม ไม่ทุจริต และไม่เบียดเบียนผู้อื่น ในมิติของ HRD สะท้อนการเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบ (Culture of Accountability) และความโปร่งใสในองค์กร (Organizational Transparency)

2.3 สัมมาอาชีวะ (Right Livelihood) หมายถึง การประกอบอาชีพโดยสุจริต ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้อื่นและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจริยธรรมองค์กร (Corporate Ethics) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3. หมวดสมาธิ เป็นการพัฒนาจิตใจ อารมณ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self–awareness) ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงลึก และเอื้อต่อการสร้างภาวะผู้นำเชิงสติ (Mindful Leadership) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ได้แก่

3.1 สัมมาวายามะ (Right Effort) หมายถึง ความเพียรในการละอกุศลธรรม ส่งเสริมกุศลธรรม และรักษาคุณงามความดีให้เจริญมั่นคง ในมิติของ HRD สะท้อนการพัฒนาวินัยในตนเอง (Self–discipline) และแรงขับเชิงคุณธรรม (Moral Motivation)

3.2 สัมมาสติ (Right Mindfulness) หมายถึง การมีสติรู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน อันเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานสติ (Mindfulness–based HRD) ซึ่งช่วยให้เกิดสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณค่าในการทำงาน

3.3 สัมมาสมาธิ (Right Concentration) หมายถึง การฝึกจิตให้ตั้งมั่นและไม่ฟุ้งซ่าน ซึ่งเอื้อต่อการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสรรค์ผลงานจากความสงบภายใน

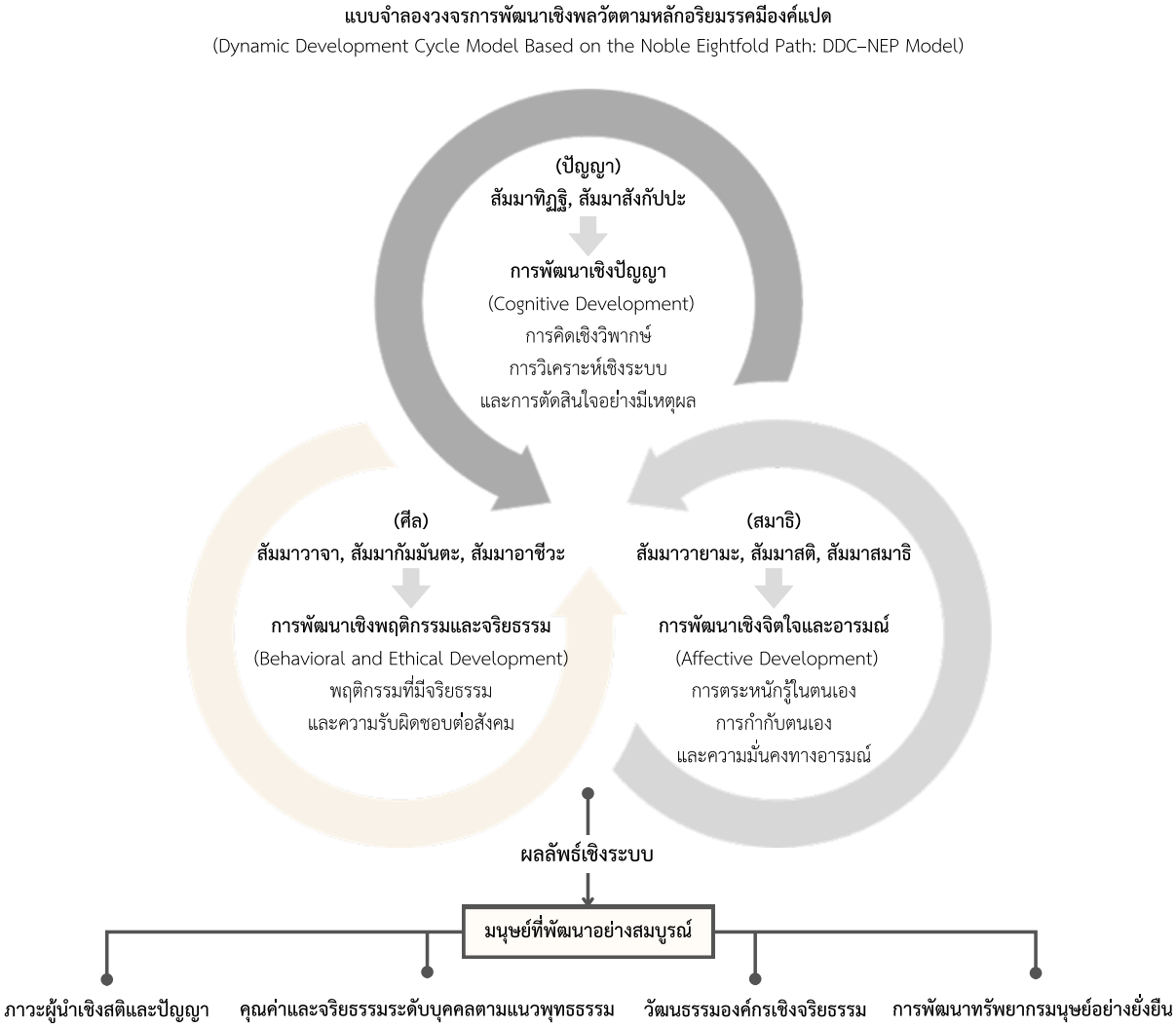
จากการวิเคราะห์ข้างต้น จะเห็นได้ว่า อริยมรรคมีองค์แปดมิได้เป็นเพียงหลักธรรมทางศาสนา หากแต่สามารถทำหน้าที่เป็นกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านปัญญา พฤติกรรม

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

และจิตใจ โดยทั้งสามมิติมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในลักษณะของกระบวนการพัฒนาเชิงพลวัตที่มีการเสริมแรงและป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

เมื่อบูรณาการหลักอริยมรรคมีองค์แปดเข้ากับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบการพัฒนาเชิงระบบที่เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมเข้ากับมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสามด้าน ได้แก่ การพัฒนาเชิงปัญญา การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม และการพัฒนาเชิงจิตใจและอารมณ์อย่างเป็นองค์รวม ดังนั้น บทความนี้จึงเสนอว่า กระบวนการพัฒนาดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในฐานะวงจรการพัฒนาเชิงพลวัต ซึ่งเป็นแบบจำลองเชิงระบบที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของอริยมรรคมีองค์แปดภายใต้โครงสร้างของไตรสิกขา

กรอบแนวคิดดังกล่าวจึงได้รับการต่อยอดสู่การพัฒนาเป็นแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองวงจรการพัฒนาเชิงพลวัตตามหลักอริยมรรคมีองค์แปด (DDC–NEP Model)
ที่มา: ผู้เขียน

จากภาพที่ 2 แบบจำลองดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดในภาพที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสามมิติ ได้แก่ การพัฒนาเชิงปัญญา การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม และการพัฒนาเชิงจิตใจและอารมณ์ ซึ่งถูกบูรณาการเข้าด้วยกันผ่าน

โครงสร้างของไตรสิกขาในลักษณะของระบบปฏิสัมพันธ์หลายมิติ และดำเนินไปในรูปแบบของวงจรการพัฒนาเชิงพลวัต

แบบจำลองดังกล่าวมีลักษณะโดดเด่นที่แตกต่างจากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระแสหลักใน 3 ประการสำคัญ ได้แก่ (1) เป็นการพัฒนาแบบไม่เป็นเส้นตรง (Non–linear Development) ซึ่งแตกต่างจากโมเดลเชิงลำดับขั้น (2) มีลักษณะเป็นระบบป้อนกลับเชิงพลวัต (Dynamic Feedback Loop) ที่แต่ละมิติเกื้อหนุนและปรับเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และ (3) มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Inner Transformation) เป็นกลไกหลักของการพัฒนา มากกว่าการพัฒนาทักษะหรือสมรรถนะภายนอกเพียงอย่างเดียว ซึ่งแตกต่างจากแนวคิด HRD กระแสหลักที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและสมรรถนะเชิงเทคนิคเป็นหลัก

ในเชิงทฤษฎี แบบจำลองนี้มิได้เป็นเพียงการอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเชิงแนวคิดเท่านั้น หากยังเป็นการขยายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากมิติการพัฒนาเชิงทักษะและสมรรถนะ ไปสู่มิติการพัฒนาเชิงจิตตปัญญา (Spiritual and Contemplative Dimension) ในลักษณะของระบบพลวัต ซึ่งถือเป็นการต่อยอดเชิงทฤษฎีในศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในเชิงกลไก แบบจำลองดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในฐานะระบบเชิงเหตุและผล ที่แต่ละมิติทำหน้าที่ทั้งเป็นเหตุและผลของกันและกัน กล่าวคือ การพัฒนาปัญญาทำหน้าที่เป็นกลไกกำหนดทิศทาง (Cognitive Driver) การพัฒนาพฤติกรรมทำหน้าที่เป็นกลไกการแสดงออก (Behavioral Expression) และการพัฒนาจิตใจทำหน้าที่เป็นกลไกกำกับภายใน (Affective Regulation) โดยทั้งสามกลไกนี้ทำงานร่วมกันในลักษณะของระบบเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement System) และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับบุคคล ก่อให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (Self–Leadership) และความผาสุกภายใน (Inner Well–being) (2) ระดับองค์กร นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม (Ethical Corporate Culture) และวัฒนธรรมแห่งสติ (Mindfulness–based Culture) และ (3) ระดับสังคม ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) บนฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

แบบจำลองนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า อริยมรรคมีองค์แปดสามารถอธิบายได้ในฐานะกลไกเชิงระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งมิติของโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์อย่างเป็นเอกภาพ และนำไปสู่ความเป็น “มนุษย์ที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์”

ภายใต้กรอบแบบจำลองดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางอริยมรรคมีองค์แปดมิได้จำกัดอยู่เพียงการพัฒนาทักษะหรือความรู้เชิงวิชาชีพ หากแต่เป็นการพัฒนาเชิงลึกที่ครอบคลุมการหล่อหลอมด้านจริยธรรม จิตใจ และปัญญาให้เจริญงอกงามอย่างเป็นระบบ อันเป็นฐานแห่งความดีงามทั้งในระดับบุคคลและสังคมโดยรวม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556)

ในเชิงโครงสร้าง การบูรณาการอริยมรรคมีองค์แปดสะท้อนให้เห็นระบบภายในของไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ แม้ในเชิงลำดับ ไตรสิกขาจะถูกจัดเรียงเป็น ศีล สมาธิ และปัญญา แต่ในเชิงกลไกการพัฒนา กระบวนการเริ่มต้นจากปัญญา ซึ่งทำหน้าที่กำหนดกรอบความคิดและทิศทางของพฤติกรรม ก่อนนำไปสู่การพัฒนาในระดับศีลและสมาธิ และย้อนกลับไปเสริมสร้างปัญญาในระดับที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้นในลักษณะของวงจร

กระบวนการดังกล่าวสามารถอธิบายเป็นกลไกการพัฒนา 3 ประการ ตามลำดับของไตรสิกขา ดังนี้

1. ขั้นศีล เป็นการวางรากฐานทางจริยธรรม โดยสอดคล้องกับองค์มรรค ได้แก่ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ซึ่งมุ่งพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ในมิติของ HRD สามารถเทียบเคียงกับการส่งเสริมจรรยาบรรณองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

2. ขั้นสมาธิ เป็นการพัฒนาจิตและสติในการทำงาน โดยสอดคล้องกับองค์มรรค ได้แก่ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ซึ่งสะท้อนกระบวนการฝึกจิตให้ตั้งมั่นและรู้เท่าทันอารมณ์ การ

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

พัฒนาในระดับนี้เกี่ยวข้องกับการฝึกสติในองค์กร การจัดการความเครียด และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work–Life Balance)

3. ขั้นปัญญา เป็นการพัฒนาองค์ความรู้และความเข้าใจเชิงลึก โดยสอดคล้องกับสัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ ซึ่งเป็นการพัฒนาเชิงจิตตปัญญาที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองและโลกอย่างลึกซึ้ง และสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีคุณธรรม

โดยสรุป กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยมรรคมีองค์แปดมิได้เป็นกระบวนการเชิงเส้น หากแต่เป็นระบบการพัฒนาเชิงพลวัตที่เกื้อหนุนกันอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ในเชิงกลไกของแบบจำลองการพัฒนาเริ่มต้นจากปัญญา นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการพัฒนาจิต และย้อนกลับไปเสริมสร้างปัญญาให้ลุ่มลึกยิ่งขึ้น กระบวนการดังกล่าวจึงเป็นทั้งจุดเริ่มต้นและผลลัพธ์ของการพัฒนาในเวลาเดียวกัน

เมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ เช่น McLagan (1989), Swanson และ Holton (2001) และ Garavan (2007) จะเห็นได้ว่า แม้แนวคิดดังกล่าวจะเน้นการพัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้ในองค์กร แต่ยังมิได้มุ่งเน้นมิติด้านจิตใจและคุณธรรมเชิงลึกในระดับเดียวกับแนวพุทธธรรม ขณะที่อริยมรรคมีองค์แปดเสนอแนวทางการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก ซึ่งเริ่มจากการปรับกรอบความคิด ไปสู่พฤติกรรม และการพัฒนาจิตใจอย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลงของ Mezirow (1991) ซึ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจากภายในผ่านการสะท้อนคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ดังนั้น อริยมรรคมีองค์แปดจึงมิได้เป็นเพียงหลักจริยธรรม หากแต่เป็นกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงจิตตปัญญาที่ครอบคลุมทุกระดับ โดยขับเคลื่อนผ่านแรงขับภายในซึ่งตั้งอยู่บนฐานของสัมมาทิฏฐิ อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

บนฐานแนวคิดดังกล่าว บทความนี้จึงเสนอ DDC–NEP Model ในฐานะกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ช่วยขยายขอบเขตของศาสตร์ HRD ไปสู่การพัฒนาเชิงจิตตปัญญาอย่างเป็นระบบ

การเสริมสร้างคุณค่าและจริยธรรมของมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ในบริบทของยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านความเร่งรีบ การเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันที่ทวีความเข้มข้น ส่งผลให้บุคคลจำนวนมากเผชิญกับความไม่สมดุลระหว่างความเก่งกับความดี ด้วยเหตุนี้ การบูรณาการหลักอริยมรรคมีองค์แปดเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างคุณค่าและจริยธรรมของมนุษย์ใน 3 มิติหลัก ได้แก่

1. คุณค่าแห่งการรู้เท่าทันตนเอง (Self–awareness) เกิดจากการฝึกสติและสมาธิ ซึ่งช่วยให้บุคลากรตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิด และเจตนาของตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำภายใน (Inner Leadership) และความสามารถในการกำกับตนเอง (Self–regulation)

2. คุณค่าแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักอริยมรรคในหมวดศีล ซึ่งส่งเสริมจริยธรรมในการสื่อสาร การทำงาน และการดำรงชีวิต นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจิตสาธารณะ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3. คุณค่าแห่งปัญญาและเมตตา (Wisdom and Compassion) โดยเฉพาะจากสัมมาทิฏฐิ ซึ่งช่วยให้บุคคลเข้าใจหลักเหตุปัจจัยและความทุกข์ตามความเป็นจริง อันนำไปสู่การบริหารจัดการบุคลากรด้วยความเมตตา (Compassionate HRM)

ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ แนวคิดการพัฒนาบนฐานสติได้รับการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในองค์กรระดับโลก ตัวอย่างเช่น Google ได้พัฒนาโปรแกรม Search Inside Yourself (SIY) เพื่อบูรณาการการเจริญสติ ความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำในการทำงาน ขณะที่ SAP ได้นำแนวทาง

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ผ่าน SAP Global Mindfulness Practice เพื่อเสริมสร้างความผาสุก ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (SIY Global, n.d.; Klose, 2023)

ในมุมมองเชิงพุทธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มิได้มุ่งเพียงการเพิ่มผลิตภาพทางแรงงานเท่านั้น หากแต่มุ่งพัฒนาคุณภาพทางจิตใจภายใน เพื่อให้มนุษย์สามารถลดละความยึดมั่นในอัตตาและดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ดังนั้น การบูรณาการอริยมรรคจึงมิได้ตอบโจทย์เพียงมิติทางเศรษฐกิจ หากแต่ครอบคลุมไปถึงมิติทางจิตตปัญญาของการเป็นมนุษย์

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งอริยมรรคมีองค์แปด จึงเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักมัชฌิมาปฏิปทา คือ ความพอดีระหว่างโลกิยธรรมกับโลกุตรธรรม อันนำไปสู่การสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ ให้เป็นผู้ประกอบด้วยความรู้ คุณธรรม และความสุขภายใน และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติและยั่งยืน

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวอริยมรรคมีองค์แปด มิได้เป็นเพียงการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเชิงแนวคิดเท่านั้น หากแต่เป็นการยกระดับกระบวนการพัฒนามนุษย์ไปสู่มิติภายในเชิงจิตตปัญญา อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยมุ่งสร้างมนุษย์ที่มีทั้งความรู้ คุณธรรม และความผาสุกอย่างยั่งยืน

อริยมรรคมีองค์แปดในฐานะกรอบการพัฒนามนุษย์เชิงองค์รวม สามารถอธิบายได้ผ่านโครงสร้างของไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาเชิงปัญญา การพัฒนาเชิงพฤติกรรมและจริยธรรม และการพัฒนาเชิงจิตใจและอารมณ์ โดยทั้งสามมิตินี้มิได้ดำเนินไปอย่างแยกส่วน หากแต่เชื่อมโยงกันในลักษณะของกระบวนการพัฒนาเชิงพลวัต

หัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ คือ การเปลี่ยนแปลงจากภายใน ซึ่งเริ่มต้นจากการพัฒนาปัญญา (สัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ) เพื่อกำหนดกรอบความคิดและทิศทางของชีวิต ก่อนนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในระดับศีล และต่อยอดสู่การพัฒนาจิตใจในระดับสมาธิ อันเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและเกื้อหนุนกัน จนเกิดการพัฒนามนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งด้านปัญญา พฤติกรรม และจิตใจ

ในบริบทของสังคมดิจิทัล แนวทางดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณค่าและจริยธรรมของมนุษย์ ทั้งในด้านการรู้เท่าทันตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาปัญญาควบคู่กับเมตตาธรรม อันเป็นรากฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ เช่น McLagan (1989), Swanson และ Holton (2001), Garavan (2007) และ Mezirow (1991) จะเห็นได้ว่า แม้แนวคิดดังกล่าวจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงเชิงความคิด และประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังมิได้มุ่งเน้นมิติของการพัฒนาจิตใจและคุณธรรมในเชิงพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ ขณะที่อริยมรรคมีองค์แปดเสนอแนวทางการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก ซึ่งสามารถเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวได้อย่างเป็นระบบ

ในเชิงการประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวอริยมรรคมีองค์แปด สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยตั้งอยู่บนการพัฒนาแบบองค์รวมตามหลักไตรสิกขา กล่าวคือ ในระดับบุคคล มุ่งส่งเสริมการฝึกสติและการพัฒนาสัมมาทิฏฐิ เพื่อเสริมสร้างการรู้เท่าทันตนเองและแรงจูงใจภายใน ในระดับองค์กร มุ่งพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานบนฐานจริยธรรม ความไว้วางใจ และการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการสื่อสาร และการบริหารที่ตั้งอยู่บนหลักสัมมาสังกัปปะและสัมมาวาจา และในระดับสังคม มุ่งส่งเสริมความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

*CONTACT Corresponding: wanopa2540@gmail.com

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอริยมรรคมีองค์แปด เป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนหลักมัชฌิมาปฏิปทา อันเป็นทางสายกลางแห่งความสมดุล มิได้มุ่งเพียงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จทางวัตถุ หากแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจให้มีศีล สมาธิ และปัญญาอย่างบูรณาการ อันนำไปสู่การสร้างมนุษย์ที่มีคุณค่าและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสันติในสังคมยุคดิจิทัล

ในบริบทนี้ อริยมรรคมีองค์แปดจึงมิใช่เพียงหนทางแห่งความพ้นทุกข์ หากยังเป็นกลไกเชิงระบบของการพัฒนามนุษย์ที่สามารถอธิบายทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ของการพัฒนาได้อย่างเป็นเอกภาพ โดยเฉพาะ “DDC–NEP Model” ที่ผู้เขียนเสนอในบทความนี้ ซึ่งถือเป็นกรอบแนวคิดเชิงสังเคราะห์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของศีล สมาธิ และปัญญา ในลักษณะของระบบพลวัตอย่างเป็นองค์รวม และมีศักยภาพในการต่อยอดสู่การวิจัยเชิงประจักษ์และการประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กรและสังคมในอนาคต

บรรณานุกรม

จำรัส พรหมบุตร. (2565). การพัฒนามนุษย์ตามพุทธวิถี. *วารสารพุทธจิตวิทยา, 7*(1), 13–18.

บุษกร วัฒนบุตร. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,* 41(1), 35–48.

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่มที่ 14: พระสุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปัณณาสก์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). (2525). กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *หลักทั่วไปของพุทธศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). ธรรมสภา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 34). (ม.ป.ท.).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). *การศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิต หรือ การศึกษาเพื่อเพิ่มผลผลิต.* (ม.ป.ท.)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2567). *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร* (พิมพ์ครั้งที่ 15). (ม.ป.ท.)

แสนสุริยา รักเสมอ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6*(5), 291–306.

Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain*. Addison–Wesley Publishing Company.

Dirkx, J. M. (1998). Transformative learning theory in the practice of adult education: An overview. *PAACE Journal of Lifelong Learning, 7*(1), 1–14.

Garavan, T. N. (2007). A strategic perspective on human resource development. *Advances in Developing Human Resources, 9*(1), 11–30. https://doi.org/10.1177/1523422306294492

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence.* Bantam Books.

Klose, A. (2023, November 10). *Mindfulness: The surprising business model*. SAP News Center. Retrieved March 30, 2026, from https://news.sap.com/2023/11/mindfulness-the-surprising-business-model

Knowles, M.S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy.* Cambridge Books.

McLagan, P.A. (1989). Models for HRD practice. *Training and Development Journal, 43*(9), 49–59.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning.* Jossey–Bass.

Nadler, L. (1980). *Corporate human resources development: A management tool.* American Society for Training and Development.

Ruksat, S., Channuwong, S., Changcharoen, C., Sairung Daengngam, P., & Khethong, P. K. (2025). Buddhist principles for development of human behavior, morality, mind and wisdom. *Journal of Posthumanism, 5*(3), 815–827. https://doi.org/10.63332/joph.v5i3.791

SIY Global. (n.d.). *Emotional intelligence training | SIY Global.* SIY Global. Retrieved March 30, 2026, from https://www.siyglobal.com

Swanson, R. A., & Holton, E. F. III. (2001). *Foundations of human resource development.* Berrett–Koehler.

The Intelligence Team. (2024, March 19). *VUCA และ BANI World คืออะไร เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร.* Sharing Intelligence Center. VUCA และ BANI World คืออะไร เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร – Sharing Intelligence Center

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2003). Summing up: Demonstrating the value of an organization's learning culture. *Advances in Developing Human Resources, 5*(2), 129–151. https://doi.org/10.1177/1523422303005002001

ข้อมูลติดต่อ

1. พระมหาสุจินดา นนฺทสุจิตฺโต
   E-mail: wanopa2540@gmail.com
   สังกัด: วัดปทุมวนาราม, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย