

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล Human Resource Management in Educational Institutions based on Iddhipada IV in the Digital Age

พระครูปราโมชสิทธิฐานยุต (วิมล สิทธิธินนโท)

Phrakrupramotsittanuyut (Wimon Siddhinundo)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: Wimon42746@gmail.com

Received: 1 สิงหาคม 2567; Revised 15 สิงหาคม 2567; Accepted 30 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์กร ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้ และนวัตกรรมตลอดเวลา มีองค์ประกอบด้านวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรม และด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีการขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต 2) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว และการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ 1) ฉันทะ รักงาน คือมีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก 2) วิริยะ สู้งาน คือพากเพียร กระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนจนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ ใส่ใจงาน คือเอาจิตฝึกฝนตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุงเพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สถานศึกษา, หลักอิทธิบาท 4, ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

The purpose of this article was the human resource management in educational institutions according to Iddhipada IV in the digital era. It is the use of human resources to accomplish tasks according to the objectives of the organization through the organization's creative initiative activities. Executives must have leadership in changing and strategizing knowledge management in the organization, developing knowledge and innovation all the time. There are elements of academics, leadership, innovation, and technology which are 1) development of future skills, 2) development of digital technology, 3) creation of an agile organization, and the application of Iddhipada IV in the management of educational institutions: 1) love for work, is to have a passion, be satisfied to do it and do it with love, 2) perseverance, is perseverance, do it with hard effort, perseverance until it is accomplished, 3) paying attention to work is to take the mind to perceive what

you are doing, 4) working with wisdom by planning, measurement, devise solutions, and improving to manage and implement the work more effectively.

Keywords: Human Resource Management, Educational Institutions, Iddhipada IV, Digital Age

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กำลังคนภาครัฐในศตวรรษนี้ต้องมีความรู้ ทักษะสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง อันเกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นแรงกดดัน ทำให้เกิดการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และการพลิกโฉมองค์กร (Organizational Transformation) โลกปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการไทยต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องมีการพัฒนานโยบาย กฎ และระเบียบต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้อง และรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ (ธรรงค์ ศุภรัตน์, 2563) แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการได้แก่ 1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร 2) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” 2) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” 3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” เป้าหมายการพัฒนายั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มและ 4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับกิจกรรมภายในองค์กรด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ตำแหน่งงานการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและตำแหน่งงาน ตลอดจนการพัฒนาตัวบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีทิศทางเดียวกับการต้องการขององค์กร การสร้างความเป็นกันเองความสัมพันธ์ที่ดีการปฏิบัติงานโดยการเน้นความเต็มใจและการอาสาสมัครกำหนดความเป็นส่วนตัวและการรักษาความพื้นที่ความเป็นส่วนตัวของพนักงานการบริหารที่งานให้อยู่ในสภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตลอดจนการวางแผนด้านส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันที่ดี (Soisud, Mingchua, Inbua, Kenamang & Bodeerat, 2021)

ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาใช้ในการบริหาร คือหลักอิทธิบาท ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 4 อย่าง คือ ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร จิตตะ คือ ความคิดจดจ่อ และ วิมังสา คือ การสอบสวนไตร่ตรองแปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญา สอบสวน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2549) ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่มี คุณภาพเข้าสู่องค์กรและเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้อยู่กับองค์กรได้ ในระยะยาว (กุลชลี พวงเพชร, 2560)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายองค์กรซึ่ง ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เริ่มจากการสร้างกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากลแรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์และ ทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญาสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้มีความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพื่อดึงดูดใจพนักงานไม่คิดลาออกไปและทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้กับ องค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้ทุน เสียค่าใช้จ่าย เวลา และได้ประโยชน์สูงสุด ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจจึงมีความเกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลภายในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อรักษาพนักงาน หรือทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่คิดลาออกไป และมีความพร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกับ การเจริญเติบโตของธุรกิจหรือองค์กรตลอดไป (เกียรติ บุญโย, 2562)

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลที่เกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและการรักษา ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน จึงมีลักษณะเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ ให้ความสำคัญ กับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะ เน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้นโดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรม และนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าคำว่า “การบริหารงานบุคคล” (ไตรรัตน์ ยืนยง, 2563)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ตั้งแต่ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Recruit Phase) ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ และการออกแบบงาน การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก ระยะการบำรุงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ (Retain Phase) เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและอื่นๆ เพื่อธำรงรักษาพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และระยะการออกจากองค์กร (Retire Phase) เป็นขั้นตอนการออกจากงาน สิทธิและผลประโยชน์ หลังออก จากงานเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันเมื่อบุคคลออกจากองค์กรไป (ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2563)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้ สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีภารกิจหลัก 7 องค์ประกอบ คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การฝาก อบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความ ปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์และการวิจัยด้าน ทรัพยากรมนุษย์ (วุฒิพงศ์ จันทร์เมืองไทย, 2564)

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการบุคคลในองค์กร เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพัฒนาและการรักษา ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนจนถึงการให้พ้นจากงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข และให้ ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิต

ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลได้ปฏิวัติวิธีที่มนุษย์ใช้ชีวิตและทำงาน เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปิดโอกาสใหม่ๆ มากมายสำหรับการพัฒนาตนเอง และการเติบโตส่วนบุคคลการเรียนรู้ตลอดชีวิตการเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างง่ายดายในยุคดิจิทัล ทำให้การ เรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นไปได้มากขึ้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลนั้นจึงมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงตามการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและความต้องการของตลาด แต่มีทักษะบางอย่างที่เป็นพื้นฐานและมีความสำคัญสำหรับการ ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลดังนี้

1. ทักษะด้านเทคโนโลยี เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และซอฟต์แวร์ ต่างๆ ถือเป็นทักษะหรือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่คนจะปรับเปลี่ยนการกระทำวิธีการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นทักษะที่จะเป็นประโยชน์ในการทำงาน สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยสร้าง องค์ความรู้สารสนเทศ หรือแก้ปัญหาการทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2. ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางวาจาและลายลักษณ์อักษรและ เป็นทักษะที่สำคัญมากในการใช้ชีวิต และในการทำงาน ถึงแม้ว่าเราจะมีความคิด ไอเดีย ดีแค่ไหน แต่ไม่รู้จักสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพ ก็คงไม่สามารถทำให้ผู้อื่นรับรู้ และเข้าใจได้ ที่ต้องพึงระวังไปมากกว่านั้นคือการที่พยายามจะสื่อสาร แต่ไม่มี ความชำนาญอาจถึงขั้นทำให้หลายฝ่ายเข้าใจผิด เกิดปัญหาขึ้นและทำให้เกิดความผิดพลาดเสียหายในที่สุด

3. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และทักษะการแก้ปัญหาซึ่งเป็นทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญเลยก็ได้เพราะทักษะการแก้ปัญหา (Problemsolving) นั้น จะต้องใช้ควบคู่ไปกับทักษะต่างๆ อย่างการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) คือ กระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรอง อย่างมีเหตุผลอย่างมีจุดประสงค์เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือควรกระทำการคิดเชิงระบบ(System Thinking) คือ การคิดที่ แสดงให้เห็นโครงสร้างทั้งหมดที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมที่เกิดปัญหานั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง นำไปสู่การแก้ปัญหาที่รากเหง้าของปัญหาอย่างแท้จริง และการคิดสร้างสรรค์(Creative Thinking) คือ การคิดที่หลากหลาย ริเริ่ม ประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดความคิด

4. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill) คือ ความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ อย่างแตกต่าง และค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเหนียวแน่นขึ้น สร้างสรรค์ผลงานได้เพิ่มขึ้น และรู้จักตัวเองมากขึ้น การใช้ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้จำกัดเฉพาะคนทำงานสายศิลปะ ศิลปินและนักดนตรีเท่านั้น เราทุกคน ทุกสายงาน ทุกอาชีพ ล้วนจำเป็นต้องใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและดำเนินชีวิตส่วนตัว

5. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพการมีทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นไม่ได้หมายความว่าต้องเข้ากับผู้อื่นได้เพียงอย่างเดียว เพราะยังต้องอาศัยความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีด้วย และความร่วมมือระหว่างผู้คนในกระบวนการทำงานให้สำเร็จคือสิ่งที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การทำงานเป็นทีมคือหัวใจต่อความสำเร็จ (พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์มัตยวงศ์, 2024)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้สามารถเหนือความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ โดยทักษะที่มีความสำคัญในยุคดิจิทัลจะเป็นทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมุ่งเน้นการเข้าใจและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การจัดการข้อมูล และการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เป็นทักษะที่สำคัญอย่างมากในการทำงานในยุคดิจิทัลมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และการปรับตัวโดยมุ่งเน้นการมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งทักษะการแก้ไขปัญหาและการคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้สามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆ และนำไปสู่ความสำเร็จได้

หลักอิทธิบาท 4

หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล โดยมีรายละเอียดดังนี้

พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ในสูตรต้นตปิฎกมัชฌิมนิกายมัชฌิมนิพพานสูตรไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเราผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท 4 ประการคือภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะความคิดสร้างสรรค์) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่ (ดูรายละเอียดใน ม.ม. (ไทย) 13/247/292)

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) (2549) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ บทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะวิริยะจิตตะวิมังสาที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงานย่อม ทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่า เขามีอิทธิบาททั้งสี่ ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2549) ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท 4 ไว้ว่า คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 อย่าง คือ 1) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ

และปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป 2) วิริยะ ความเพียร คือขยันหมั่นเพียร ประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง 3) จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ผักไฟไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีหลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฉันทะ (ความพอใจ) ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความพอใจในการทำงานของบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน วิริยะ (ความเพียร) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคหรือความยากลำบาก โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การให้รางวัลหรือขวัญกำลังใจ เป็นต้น จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีสมาธิจดจ่อในการทำงาน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ๆ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีหลักธรรม ทั้ง 4 ประการนี้ ก็จะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา จะต้องนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จมาใช้ในการ บริหารสถานศึกษา โดยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในทุกขั้นตอนของการบริหาร คือ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นตอนที่ 2 การจัดองค์การ (Organizing) ขั้นตอนที่ 3 การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) ขั้นตอนที่ 4 การประสานงาน (Coordinating) ขั้นตอนที่ 5 การควบคุม (Controlling) และมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ดังนี้

1. ฉันทะ รักงาน คือมีใจรัก พอใจจะทำงานนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้ผลสำเร็จอย่างดีแห่งงานหรือการศึกษาเล่าเรียน ที่ทำมิใช่สักแต่ว่าทำเพื่อให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร
2. วิริยะ สู้งาน คือพากเพียร ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำให้สิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้งก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ
3. จิตตะ ใส่ใจงาน คือเอาจิตผักไฟตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ
4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา ใช้ปัญญาสอบสวน คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบตรวหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยกระบวนการและ หลักการบริหารสถานศึกษา คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม นอกจากนี้ผู้บริหาร ครูผู้สอนและผู้เรียนจะต้องมีทักษะและคุณลักษณะในยุคดิจิทัล ร่วมด้วย อีกทั้งในการบริหารสถานศึกษา

จะต้องประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกๆ ขั้นตอนของการทำงานก็จะนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างแท้จริง

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวางกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้และนวัตกรรมตลอดเวลา มีองค์ประกอบด้านวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรม และด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีการขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต โดยการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัว มีทักษะด้านภาษา ทักษะในการสื่อสาร ทักษะใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อระบบดิจิทัล 2) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว พัฒนาบุคลากรให้มีความคล่องตัวด้านความคิดด้านปฏิสัมพันธ์กับคน ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ 1) ฉันทะ รักงาน คือมีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก 2) วิริยะ สู้งาน คือพากเพียร กระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนจนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ ใส่ใจงาน คือเอาจิตฝึกฝนตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ 4) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ในยุคดิจิทัล

รายการอ้างอิง

- กุลชลี พวงเพชร. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปทุมธานี: ยูโอเพ่น.
- เกียรติ บุญโย. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21(1), 165-170.
- ไทรรัตน์ ยืนยง. (2563). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ภาครัฐและเอกชน. ตาก: ศูนย์การพิมพ์นอร์ทเทิร์น.
- พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์มัตยวงศ์. (2024). การพัฒนามนุษย์ในยุคดิจิทัล. การขับเคลื่อนนวัตกรรมทางพุทธศาสตร์
ล้านนาสู่สากลด้วยยุทธศาสตร์ SOFT POWER, 1(1), 223-232.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2549). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รณรงค์ ศุภรัศมี. (2563). สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ,
62(2), 4.
- วุฒิพงศ์ จันทรเมืองไทย. (2564). นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการศึกษา. วารสารนวัตกรรมและ
การจัดการ, 6(2), 50-62.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Soisud, V., Mingchua, J., Inbua, M., Kenamang, Y., & Bodeerat, C. (2021). Human Resource Management is the
Key to Driving Today's Organization. Journal of Modern Learning Development, 6(5), 340-350.