

การฝึกอบรมวิถีพุทธในองค์กรไทย

คมสัน เตชะไมตรีจิตต์* รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย สุชาติโนบล

Buddhist Learning in Thai Corporate Training

Komson Techamaitrechit* Associate Professor Dr. Kittichai Sutasinobon

สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Department of Educational Science and Learning Management, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

* Corresponding author. E-mail address: coachnoom@gmail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงจากยุค VUCA ไปสู่ยุค BANI ที่วิถีชีวิตของคนทั่วไปและองค์กรต่าง ๆ จะต้องเจอกับสิ่งที่ผันผวน คาดเดาไม่ได้ และเกิดผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตที่ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรมีแนวโน้มที่จะลดจำนวนบุคลากรและคาดหวังในคุณภาพของพนักงานที่มีอยู่ ดังนั้น การใช้กระบวนการฝึกอบรมวิถีพุทธที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้เฉพาะตน ผ่านไตรสิกขา ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้วิถีพุทธที่ใช้งานได้จริง โดยมีเนื้อหาสำคัญสามประการที่จะช่วยยกระดับบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญคือ 1) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) - โยนิโสมนสิการ 2) ความอดทน (Persistency/Grit) - อิทธิบาท ๔ 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) - พรหมวิหาร ๔ อีกทั้งการฝึกอบรมในองค์กรมีแนวโน้มเติบโตขึ้น ทำให้การนำทักษะทั้งสามในรูปแบบการฝึกอบรมวิถีพุทธเข้าไปในองค์กร จะเป็นทางเลือกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การฝึกอบรม วิถีพุทธ องค์กรไทย

ABSTRACT (TH SarabunPSKขนาด 16 ตัวหนา)

The transition from the VUCA to the BANI era, where the lifestyles of ordinary people and organizations are facing fluctuations, unpredictable, and have an impact on lifestyles that must inevitably be changed. Organizations tend to reduce the number of personnel and expect the quality of existing employees. Therefore, using a Buddhist training process that focuses on creating unique experiences and learning through the Tri Sikkha creates an active Buddhist learning process. There are three important contents that will significantly help raise the level of quality of personnel: 1) Critical Thinking - Yonisomanasikarn 2) Persistency/Grit - Itthipatha

4 3) Compassion - 4 brahmavihāra. In addition, training in organizations tends to grow. Makes it possible to incorporate the three skills in the form of Buddhist training into the body. It will be an important choice for further development of personnel in the organization.

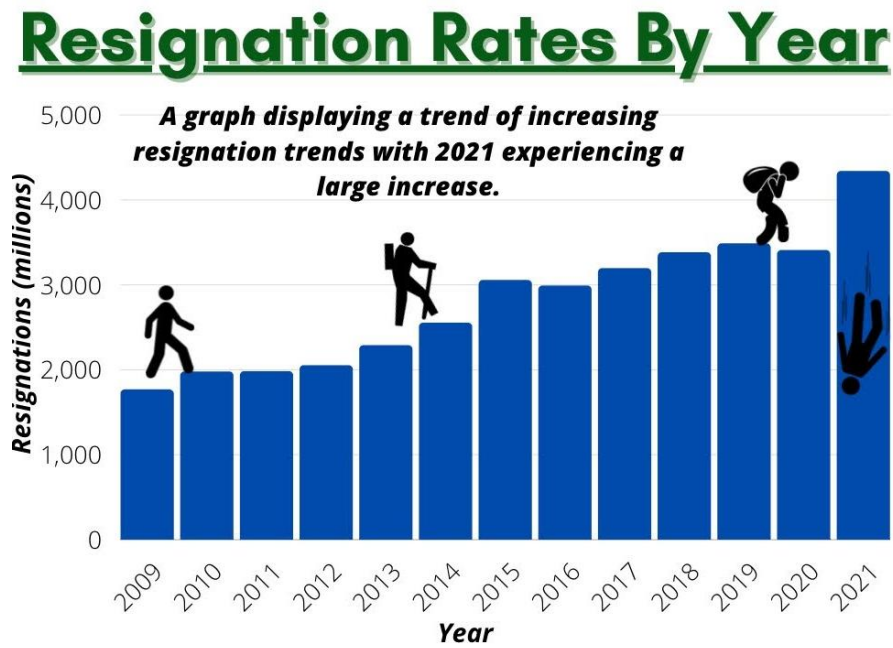
Keywords: training, Buddhist way, Thai organization

บทนำ

ในการอบรมวิถิปุทธ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าอันดับต้น ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อโลกได้ขยับจาก VUCA World (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ไปสู่โลกแห่ง BANI นักพฤติกรรมศาสตร์ชาวอเมริกา ชื่อ Jamais Cascio ได้ให้ความหมายของ BANI ไว้ว่า 1) เป็นความเปราะบาง (B – Brittle) ในโลกที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และหลายครั้งก็เกิดผลกระทบอย่างมหาศาล ยกตัวอย่างเช่นสถานการณ์อันเนื่องมาจาก COVID19 ในช่วงสองปีที่ผ่านมา ทำให้หลาย ๆ ธุรกิจประสบปัญหาอย่างหนัก ถึงขั้นปิดตัวลง และเมื่อผ่านมาสองปี ถึงช่วงขาลงของสถานการณ์หลาย ๆ ธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่และไปได้ดี ก็มีอันจะต้องซาลงหรือปิดตัวลงไป ทำให้เห็นได้ชัดว่า มีความเปราะบางเกิดขึ้นในโลกตอนนี้ 2) ความวิตกกังวล (A – Anxious) ที่เทคโนโลยีไม่สามารถแก้ไขความวิตกกังวลได้ เพราะมีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่มีความกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับการดำเนินชีวิตของตนเองกับคนรอบข้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารอันมากมายในยุคดิจิทัลนี้ ทำให้มนุษย์เกิดการคาดคะเนต่าง ๆ นานา และวิตกกังวลว่า จะเกิดอะไรขึ้นกับตนเอง 3) การคาดเดาได้ยาก/ไม่เป็นเส้นตรง (N – Nonlinear) ซึ่งสถานการณ์ในยุคปัจจุบันไม่สามารถคาดเดาหรือคาดการณ์ในด้วยหลักการที่เป็นเส้นตรงปกติ เช่นบริษัทที่เคยดำเนินธุรกิจมาได้เป็นอย่างดี มาถึงในปัจจุบันก็อาจจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจอย่างเดิมได้ อย่างกรณีบริษัทเทคโนโลยีมากมายที่เดิมเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลก ในช่วงไตรมาส ๔ ปี ๒๕๖๕ มีการประกาศลดจำนวนพนักงานระดับหมื่นคน เป็นต้น และ 4) ไม่สามารถเข้าใจได้/ยากเกินกว่าจะเข้าใจได้ (I – Incomprehensible) ในยุคปัจจุบันมีหลายอย่างที่ไม่สามารถเข้าใจได้ง่าย บางเนื้อหา (content) ที่เกิดขึ้น อาจจะต้องมากในชั่วข้ามคืน และก็อาจจะเจียบไปในอีกชั่วข้ามคืนเช่นกัน โดยไม่สามารถอธิบายที่มาที่ไปหรือเหตุแห่งการเกิดและดับนั้นได้

BANI มิใช่เป็นแค่เพียงแนวคิดหรือหลักการ แต่เป็นสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในยุคนี้เริ่มต้นจากปี 2019 (พุทธศักราช 2562) โลกต้องเผชิญกับตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันที่ชื่อว่า COVID19 จากเดิม ที่การทำงานหรือการเรียนจากที่บ้าน เป็นสิ่งที่แทบจะเป็นไปไม่ได้ ด้วยวิถีชีวิตที่การพบกันปฏิสัมพันธ์กันแบบมีสัมผัสมนุษย์ (Human Touch) เป็นสิ่งอันมีค่าและเป็นปกติของสังคม แต่การมาของ COVID19 ทำให้สิ่งที่แทบจะเป็นไปไม่ได้ กลายเป็นไปได้ในทันทีที่กระแสดำเนินงานและเรียนออนไลน์ ทำให้บริษัทผู้ให้บริการการประชุมออนไลน์ Zoom ได้รับกระแสนิยมและมีรายได้พุ่งสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ธุรกิจที่เกี่ยวกับโรงแรม การท่องเที่ยว และสายการบิน ได้รับผลกระทบอย่างหนักจนถึงขั้นปิดกิจการไปเป็นจำนวนมาก อีกหนึ่งพฤติกรรมและธุรกิจที่เติบโตในช่วง COVID19 คือการสั่งอาหารผ่านแอป ที่จนถึงวันนี้ ก็กลายเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ขาดไม่ได้ไปแล้ว (ที่มา: <https://wdev.smebank.co.th/2022/03/14/food-delivery-new-normal/>)

ในปีพุทธศักราช 2565 บริษัทที่เติบโตอย่างมากที่ผ่านมาเช่น Meta (facebook) และ Google ที่จะต้องจ้างพนักงานให้เพิ่มสภาพไปเป็นจำนวนมากเพราะรายได้หดตัวอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงกรณี Elon Musk ผู้ทรงอิทธิพลด้านธุรกิจระดับโลกเข้าซื้อกิจการ twitter อันส่งผลให้พนักงานลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับกระแส The Great Resignation ที่มีอัตราการลาออกจากงานสูงทั่วโลก



แผนภาพ 1: ข้อมูลจาก chargerbulleting.com,

ที่มา: The Society for Human Resource Management

(<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/interactive-quits-level-by-year.aspx>)

นอกจากการลดจำนวนพนักงานอย่างมหาศาล สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ กระแสสังคมในยุค BANI คือ Quiet Quitting ที่สังเกตเห็นพฤติกรรมการทำงานเพียงเฉพาะหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้เท่านั้น โดยไม่มีการทุ่มเททำงานเพิ่มเติมใดเป็นพิเศษ ซึ่งบริษัท Gallup ซึ่งเป็นบริษัทระดับโลกที่วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement/EE) พบว่าในช่วงปี 2562 ถึง 2565 พนักงานที่อายุน้อยกว่า 35 ปี มีผล EE ลดลงถึง 6% ในกลุ่มพนักงานอายุน้อยที่ทำงานจากที่บ้านหรือแบบผสมที่ตอบคำถามว่า มีบางคนสนับสนุนการพัฒนาของคุณ ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ลดลงถึง 12% และที่น่าสนใจคือ น้อยกว่า 40% ของกลุ่มพนักงานกลุ่มนี้มีความชัดเจนถึงความคาดหวังในงานที่กำลังทำอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นภาพของ BANI ที่แทรกซึมไปทั่วทุกองค์กร และส่งผลต่อสุขภาวะและการทำงาน of พนักงาน (ที่มา: <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>)

นอกจากผลกระทบที่เห็นได้ชัดจากการออกจากงานแล้วจากเหตุข้างต้นแล้ว ธุรกิจที่แข่งขันกันสร้างเครือข่ายการบริการในรูปแบบของสาขา ก็มีการลดขนาดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยข้อมูลจาก สำนักข่าวอีไฟแนนซ์ไทย เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์

2565 แสดงให้เห็นว่า 4 ปีซ้อนหลังไป ธนาคารหลัก 4 แห่งคือ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารไทยพาณิชย์ มีการลดจำนวนสาขารวมกันได้ถึง 708 สาขา แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มด้านการใช้ทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการนั้นลดลงอย่างมาก รวมถึงยังมีแนวโน้มสำคัญที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องตื่นตัวดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงในงาน AI และเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อทั้งลักษณะของงานและการจ้างงาน 2) Agile Career หมายถึงงานที่มีความคล่องตัวสูง มีลำดับขั้นน้อยลงและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและงานได้รวดเร็วขึ้น 3) No Age Limit การไม่มีขีดจำกัดทางอายุ ไม่ว่าคนที่อายุน้อย แต่ความสามารถสูง หรือคนสูงอายุที่มากประสบการณ์และยังต้องการที่จะทำงานต่อเนื่อง นอกจากนี้ Gartner บริษัทวิจัยระดับโลก ได้นำเสนอข้อมูลสำคัญเอาไว้ว่า 36% ของผู้นำด้านทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่ากำลังประสบปัญหาในการหาพนักงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากมีงานนอกองค์กรมากมาย และคนรุ่นใหม่ไม่นิยมทำงานกับบริษัทประเภท startup มากกว่า และ 49% ของพนักงานประสบปัญหาภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) (ที่มา: <https://www.the-future-of-commerce.com/2022/10/24/hr-trends-2023/>) ดังนั้นคำถามสำคัญคือ เมื่อความต้องการเชิงปริมาณของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีแนวโน้มลดลง แล้วคุณภาพหรือคุณสมบัติใดที่จะให้บุคลากรมีความโดดเด่นและเป็นที่ต้องการ และเราสามารถสร้างคุณเสริมภาพหรือคุณสมบัตินั้นได้อย่างไร

การฝึกอบรมวิธีพุทธ

การฝึกอบรมวิธีพุทธในไทย อ้างอิงจากการพัฒนาบุคลากรวิธีพุทธ เป็นแนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและสมบูรณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แนวทางการฝึกอบรมวิธีพุทธมีหลักการที่สำคัญดังนี้ 1) การพัฒนาสติปัญญา โดยการศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และฝึกปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นจริง 2) การพัฒนาคุณธรรม โดยการยึดมั่นในศีลห้า และพรหมวิหารสี่ เพื่อให้เกิดความประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 3) การพัฒนาจริยธรรม โดยการยึดมั่นในหลักกรรม และหลักอริยสัจสี่ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเหตุและผลของการกระทำ และเพื่อให้เกิดความพยายามในการแก้ไขตนเอง

การฝึกอบรมวิธีพุทธมีการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชนเป็นอย่างมาก โดยมีการจัดการเรียนการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสถานศึกษาต่างๆ และมีการจัดตั้งศูนย์อบรมปฏิบัติธรรมเพื่อให้ประชาชนได้เข้ามาศึกษาและฝึกปฏิบัติธรรมได้อย่างสะดวก อีกทั้งเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถนำไปใช้พัฒนาบุคคลในทุกระดับชั้นของสังคม เพื่อให้เกิดสังคมที่มีความสงบสุขและเจริญรุ่งเรือง

นอกเหนือจากการนำหลักธรรมมาเป็นเนื้อหาหลักแล้ว ยังได้นำพุทธวิธีมาปรับใช้สำหรับการสอนหรือการสร้างการเรียนรู้อีกด้วย แนวทางการสอนแบบพุทธเป็นแนวทางการสอนที่มุ่งเน้นการสอนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างถ่องแท้ และสามารถนำหลักธรรมเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการสอนแบบพุทธมีหลายวิธีด้วยกัน เช่น 1) การเทศน์ (Discourse): พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาในหลากหลายหัวข้อ เพื่ออธิบายหลักธรรมสำคัญต่างๆ เช่น อริยสัจ 4 มรรคมีองค์ 8 และธรรมชาติของความเป็นจริง 2) การสนทนา (Dialogue): พระพุทธเจ้าได้ทรงสนทนากับเหล่าสาวกเพื่อตอบคำถามและชี้แจงหลักธรรมต่างๆ ให้แก่สาวกได้เข้าใจอย่าง

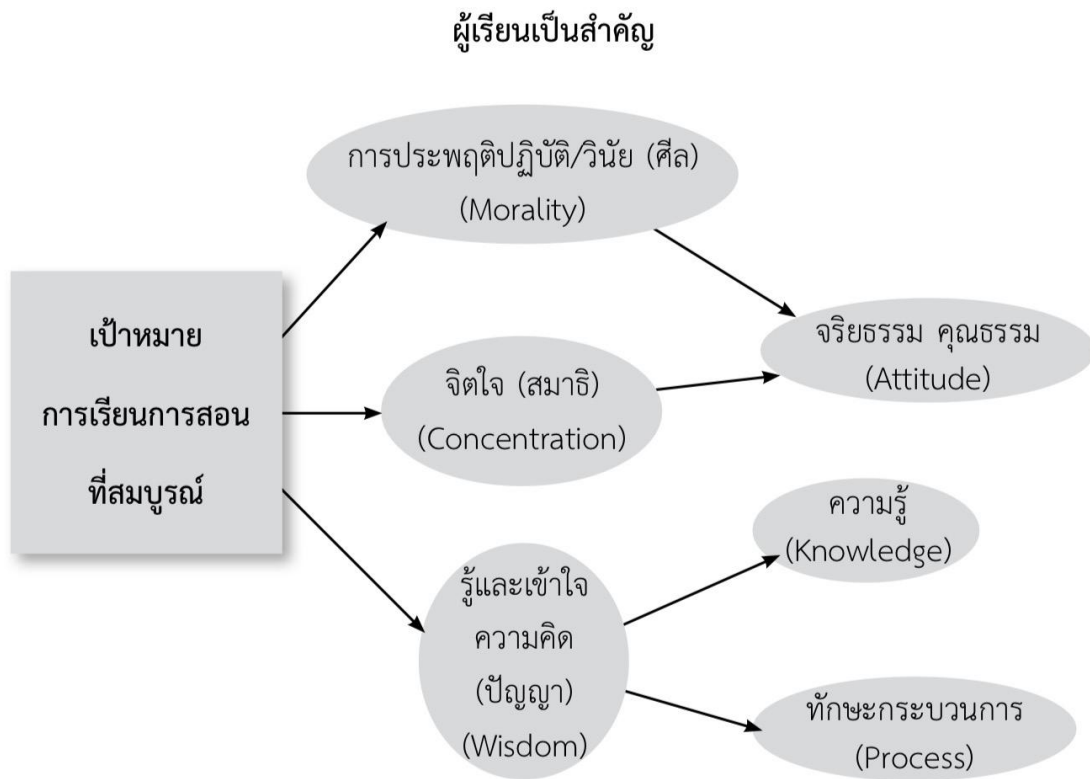
ถ้อยคำ 3) การใช้อุปมาอุปไมย (Parable): พระพุทธเจ้าได้ทรงใช้อุปมาอุปไมยในการสอนหลักธรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่ายและเกิดความจดจำ 4) การภาวนา (Meditation): พระพุทธเจ้าได้ทรงสอนให้เหล่าสาวกนั่งสมาธิ เพื่อพัฒนาสติปัญญา สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา หรือหมายรวมถึงการฝึกลงมือปฏิบัติจริง

แนวทางการสอนแบบพุทธมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) ความชัดเจน (Clarity): พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักธรรมต่างๆ ด้วยภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ หลีกเลี่ยงการใช้คำศัพท์เฉพาะทาง 2) ความเมตตา (Compassion): พระพุทธเจ้าทรงสอนหลักธรรมด้วยความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจ เพื่อประโยชน์สุขของผู้เรียน 3) ปัญญา (Wisdom): หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนนั้นล้วนแต่มีพื้นฐานมาจากปัญญาอันลึกซึ้งของพระองค์เอง 4) ใช้ได้จริง (Practicality): หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนนั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

แนวทางการสอนแบบพุทธให้ความสำคัญกับการคิดอย่างเป็นอิสระและประสบการณ์ส่วนตัว สนับสนุนให้ผู้เรียนตั้งคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมที่พระองค์ทรงสอน และทดลองนำหลักธรรมเหล่านั้น ไปประยุกต์ใช้ด้วยตนเอง หนทางเดียวที่จะเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงคือการได้รับประสบการณ์ด้วยตนเองผ่านการภาวนาและการปฏิบัติธรรมอื่นๆ แนวทางการสอนแบบพุทธยังคงถูกใช้ในวัดและสำนักสงฆ์ทั่วโลกในปัจจุบัน นอกจากนี้ แนวทางการสอนแบบพุทธยังถูกนำไปใช้ในสถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และบริบทอื่นๆ อีกมากมาย รวมถึงการฝึกอบรมภายในบริษัทอีกด้วย

แนวทางการฝึกอบรมวิถีพุทธจึงมีความคล้ายคลึงกับรูปแบบการฝึกอบรมในยุคใหม่ ที่เน้นการสร้างประสบการณ์ ลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงได้ตกผลึกการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยเน้นไปที่กระบวนการมากกว่าเน้นไปที่เนื้อหา หรือที่เรียกกันว่าการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Learning Facilitation) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้คิดอย่างเป็นอิสระจากประสบการณ์ที่ Facilitator ได้เตรียมเอาไว้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ

ในทางพระพุทธศาสนา ยังมีหลักไตรสิกขาคือหลักที่ใช้ในการฝึกฝนและพัฒนามนุษย์ หลักไตรสิกขามีสามองค์ประกอบหลักดังนี้ 1) ศีล แปลว่า ปกติ กล่าวคือ การทำสิ่งใดจนเป็นปกติ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การฝึกฝน หรือวินัย เป็นการทำให้งานเกิดการเรียนรู้ 2) สมาธิ หมายถึง การฝึกด้านจิตใจ เช่น ความเมตตากรุณา หรือการพัฒนายกระดับคุณภาพของจิต 3) ปัญญา คือการฝึกฝนด้านการใช้ความคิดและความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางที่ดี มีการต่อยอดการนำหลักไตรสิกขามาเป็นหลักการสอนเชิงพุทธ

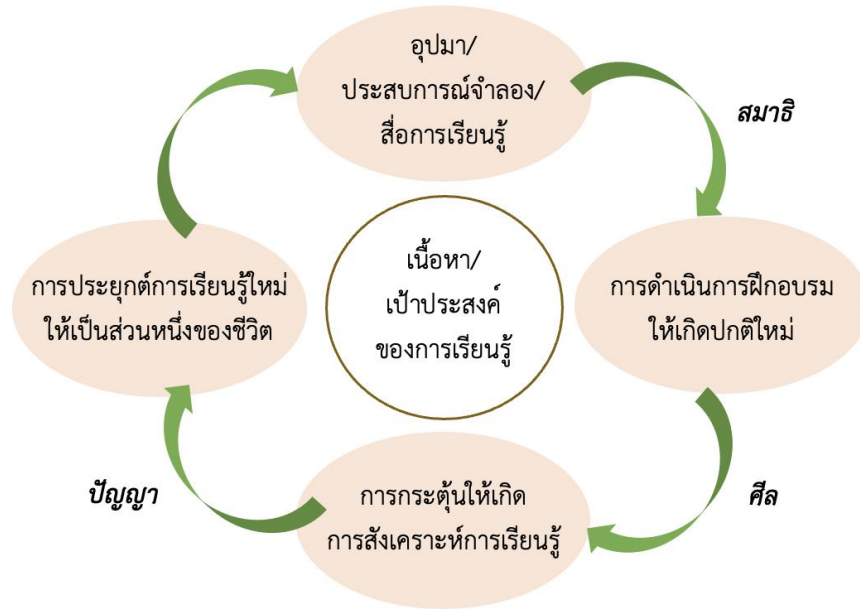


แผนภาพที่ 2: หลักการสอนเชิงพุทธ (Buddhist Instruction Model)

ที่มา: กิตติชัย สุชาลี โนบล, (2564)

หลักการเรียนรู้สากลที่มีความใกล้เคียงกับหลักไตรสิกขา คือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning) David Kolb ได้อธิบายการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นวงจรไว้สี่ขั้นดังนี้ 1) ประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) ผู้เรียนรู้ได้รับประสบการณ์ใหม่หรือตีความประสบการณ์เดิมในทิศทางใหม่ 2) สะท้อนคิด (Reflective Observation) ผู้เรียนรู้สะท้อนความคิดในตนถึงความหมายที่จากประสบการณ์ที่ได้รับ 3) สร้างการเรียนรู้เฉพาะตน (Abstract Conceptualization) ผู้เรียนรู้ปรับความคิดหรือสร้างแนวคิดใหม่จากประสบการณ์และการสะท้อนคิด 4) นำไปปรับใช้ (Active Experimentation) ผู้เรียนรู้ประยุกต์สิ่งที่ได้เข้ากับสถานการณ์จริง (David Kolb. (เมษายน 2560). How You Learn Is How You Live: Using Nine Ways of Learning to Transform Your Life)

ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมวิถีพุทธจึงสามารถสรุปได้เป็นผังแผนภาพดังต่อไปนี้

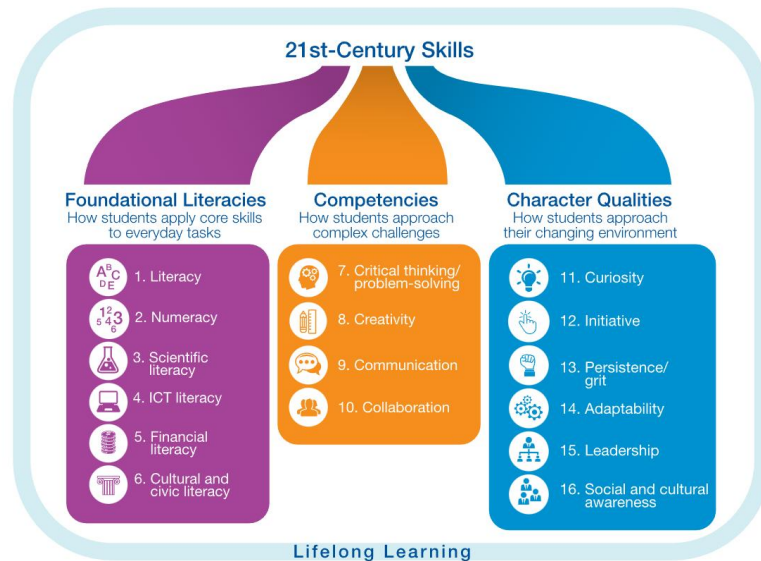


แผนภาพที่ 3: กระบวนการฝึกอบรมวิถีพุทธ

ที่มา: คมสัน เตชะไมตรีจิตต์, (2566)

ทักษะที่จำเป็นในองค์กรไทย

World Economic Forum ได้นำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมวิถีพุทธให้กับองค์กรต่างๆของไทยใน 21st-Century Skills ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 3 หมวด ซึ่งสามารถแยกย่อยได้ 16 ทักษะ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังแผนภาพ 2

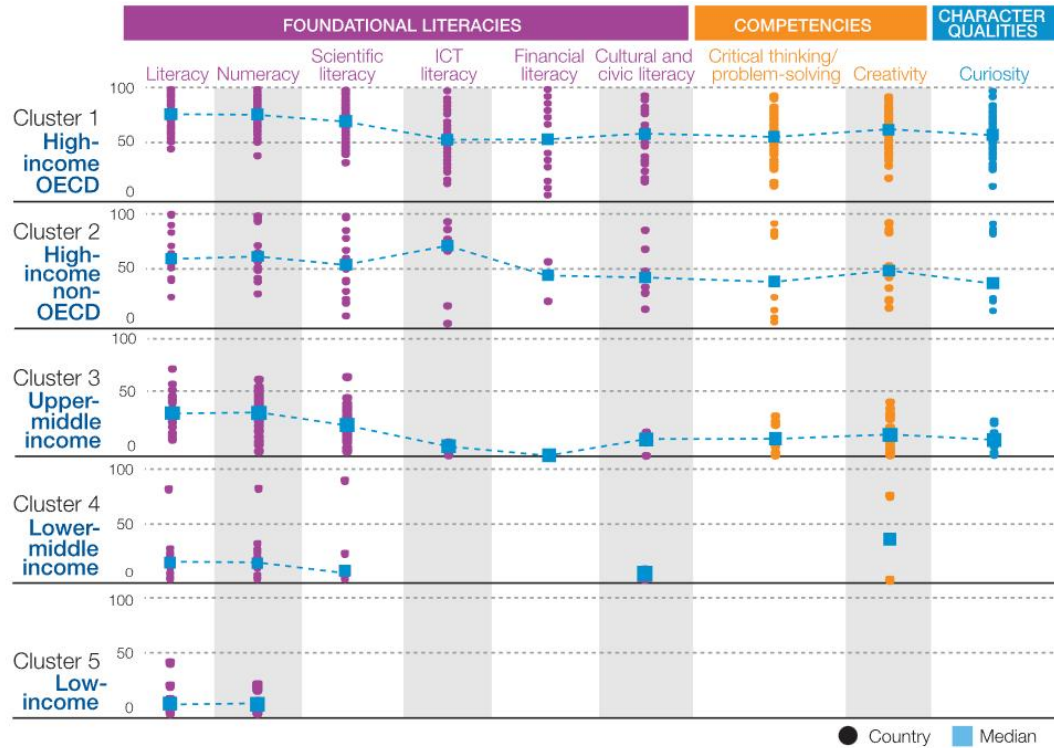


แผนภาพ 3 : 21st – Century Skills โดย World Economic Forum

ที่มา: World Economic Forum

(<https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/>)

จากแผนภาพ 2 21st – Century Skills โดย World Economic Forum พบว่า 3 หมวด ซึ่งประกอบด้วย หมวดที่ 1 Foundational Literacies เป็นทักษะจำเป็นที่เกี่ยวกับเนื้องาน หมวดที่ 2 Competencies เป็นทักษะที่ช่วยในการจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อน และหมวดที่ 3 Character Qualities เมื่อวิเคราะห์แล้ว หมวดที่ 1 องค์กรประกอบย่อยจะเป็นลักษณะที่ใช้ในการปฏิบัติตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ส่วนหมวดที่ 2 และหมวดที่ 3 จะเป็นหมวดที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลมากกว่าทักษะเฉพาะในงาน จะมีสองทักษะที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัจจุบันคือ Critical Thinking/Problem-solving (การคิดเชิงวิพากษ์/ทักษะการแก้ปัญหา) และ Persistence/Grit (ความทนทาน/ความอดทน) อันเป็นสองทักษะสำคัญที่จะช่วยให้ก้าวข้ามความท้าทายในยุค BANI ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้มีข้อมูลที่น่าสนใจว่า กลุ่มประเทศที่ประชากรมีรายได้เฉลี่ยในระดับปานกลางหรือต่ำกว่า มีช่องว่างในการพัฒนาทักษะด้าน Critical Thinking/Problem-Solving ที่สูง



แผนภาพ 4: World Economic Forum แสดงถึง Gap หรือช่องว่างในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ โดยแบ่งตามรายได้

ที่มา: <https://widgets.weforum.org/nve-2015/chapter2.html>

เว็บไซต์ระดับโลก Forbes รายงานว่าในโลกของการทำงานมีความต้องการความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) สูงขึ้นด้วยสามปัจจัย 1) Artificial Intelligence (AI) หรือปัญญาประดิษฐ์ มีผลทำให้งานบางประเภทหายไป และงานบางประเภทถูกยกระดับประสิทธิภาพให้สูงขึ้น นั่นหมายถึงทำให้มีความจำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ลดลง 2) Dependence on Innovation หรือการที่ต้องพึ่งพานวัตกรรมเป็นอย่างมาก เพื่อให้สร้างความแตกต่างและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งถึงความรู้สึกและความต้องการของมนุษย์ 3) Purpose Driven Workplace หรือที่ทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยปณิธาน อันมีเพียงมนุษย์เท่านั้นที่สามารถขับเคลื่อนด้วยปณิธานหรือ Purpose ด้วยสามปัจจัยนี้ ส่งให้เห็นว่าความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกของการทำงานในยุคใหม่ (ที่มา: <https://www.forbes.com/sites/laureldonnellan/2019/02/20/three-workplace-trends-requiring-more-compassion/?sh=b2147c1337a4>)

ดังนั้นทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร มี 3 ทักษะที่สำคัญซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาและยกระดับบุคลากรภายในองค์กรได้ คือ 1) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 2) ทักษะความอดทน (Persistency/Grit) 3) ทักษะความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) ทั้งสามทักษะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนเป็นเรื่องปกติ ซึ่งสามารถวิเคราะห์และสรุปได้ดังนี้

ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หมายถึง การคิดพิจารณาและประเมินข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เกิดด้วยความมีสติปัญญา มีเหตุผล นำไปสู่การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง (มารุต พัฒผล 2557,73) หรือเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนของการพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่อย่างมีเหตุและผล ซึ่งต้องอาศัยทักษะและเจตคติหลายอย่างประกอบกัน เช่น พิจารณามุมมอง ข้อโต้แย้ง และข้อสรุปของผู้อื่น การประเมินหลักฐานสำหรับมองหามุมมองที่แตกต่าง การพิจารณาน้ำหนักข้อโต้แย้งหรือหลักฐานที่ขัดแย้งอย่างยุติธรรม ความสามารถในการมองเห็นข้อมูลที่ซ่อนอยู่และพิจารณาแยกแยะข้อสันนิษฐานที่ไม่ถูกต้องได้ การสร้างข้อสรุปโดยใช้หลักฐานสนับสนุนอย่างมีเหตุผล และการนำเสนอมุมมองของตนอย่างมีเหตุผลเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นเชื่อหรือกระทำ เป็นต้น (Cottrell 2005,2) จากนิยามข้างต้น สามารถเทียบเคียงได้กับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ หลักกาลามสูตรและโยนิโสมนสิการ

กาลามสูตรคือ (เกสปุตตสูตร) พระสูตรหรือคำสอนที่พระพุทธเจ้าได้แสดงธรรมแก่ชาวกาลามะ หมู่บ้านเกสปุตตนิคม แคว้นโกศล เป็นหลักแห่งความเชื่อที่พระพุทธองค์ทรงวางไว้ให้แก่พุทธศาสนิกชน ไม่ให้เชื่อสิ่งใด ๆ อย่างมกมายโดยไม่ใช้ปัญญาพิจารณาให้เห็นจริงถึงคุณโทษหรือดีไม่ดีกว่าก่อนเชื่อ มีอยู่ 10 ประการ ได้แก่ 1) อย่าเพิ่งเชื่อเพียงการฟังตาม ๆ กันมา 2) อย่าเพิ่งเชื่อด้วยเพียงการถือสืบต่อกันมา 3) อย่าเพิ่งเชื่อด้วยเพราะลือกันมาหรือคนส่วนใหญ่เชื่อแบบนั้น 4) อย่าเพิ่งเชื่อเพียงเพราะมาจากตำรา 5) อย่าเพิ่งเชื่อเพราะสิ่งนั้นมีตรรกะ 6) อย่าเพิ่งเชื่อเพราะสิ่งนั้นเกิดจากการคาดคะเน 7) อย่าเพิ่งเชื่อเพียงเพราะได้เห็นกับตาได้ยินกับหู 8) อย่าเพิ่งเชื่อเพราะสิ่งนั้นเข้ากับทฤษฎีหรือความคิดของคน 9) อย่าเพิ่งเชื่อเพราะผู้พูดหรือแหล่งข้อมูลน่าเชื่อถือ 10) อย่าเพิ่งเชื่อเพราะบุคคลนั้นคือครู หลักทั้งสิบประการนี้ มีความสอดคล้องและครอบคลุมแหล่งที่มาของข้อมูลในปัจจุบัน ซึ่งหลายครั้งเกิดกระแสสังคมขึ้นจากแหล่งข่าวที่ดูน่าเชื่อถือเพียงหนึ่ง แต่พอกระแสดำเนินไป กลับพบว่า ความเป็นจริงมิได้เป็นไปตามนั้น และถึงแม้จะมีเหตุการณ์ลักษณะนี้เกิดขึ้นหลายครั้ง สามารถค้นหาอ้างอิงได้ แต่ก็ยังเกิดซ้ำได้อีกเสมอ จะเห็นได้ว่า หลักกาลามสูตรนั้นมีความร่วมสมัยและสามารถนำไปปรับใช้ได้เป็นอย่างดี

โยนิโสมนสิการ โยนิ แปลว่า เหตุ มนสิการ แปลว่า การทำในใจ ดังนั้นคำว่า โยนิโสมนสิการ จึงแปลได้ว่า การคิดด้วยเหตุด้วยผล ซึ่งมีด้วยกัน 10 วิธี ดังต่อไปนี้ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย (Inquiry) 2) วิธีคิดแบบแยกส่วน 3) วิธีคิดแบบไตรลักษณ์ (The Three Characteristic) 4) วิธีคิดแบบอริยสัจสี่ (The 4 Noble Truths) 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ (Principle and Rational) 6) วิธีคิดแบบพิจารณาคุณโทษและทางออก (Reward and Punishment Approach and Avoidance) 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้คุณค่าเทียม (Real Value and Unreal Value) 8) วิธีคิดแบบเร้าคุณธรรม (Virtue and stimulation) 9) วิธีคิดแบบปัจจุบัน (Present Thought) 10) วิธีคิดแบบวิภาษชาติ (Well-Rounded Thought) เมื่อวิเคราะห์ทั้งสิบวิธีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ จะเห็นได้ว่า ล้วนเป็นกระบวนการคิดที่ทำให้สามารถมองสิ่งหนึ่งได้อย่างรอบด้าน และนำมาซึ่งผลลัพธ์อันเป็นประโยชน์

ทักษะในศาสนาพุทธมีหลักไตรสิกขา สิกขาแปลว่าข้อฝึก ข้อปฏิบัติ การเรียนรู้ หรือการพัฒนา ดังนั้นหลักไตรสิกขา กล่าวถึงการพัฒนาค้นในสามด้านคือ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา เพื่อให้เกิดการคิดเชิงวิพากษ์ กาลามสูตรจะช่วยได้ทั้งด้านพฤติกรรมและปัญญา เพราะฝึกให้ยับยั้งการตอบสนองต่อข้อมูลหรือสิ่งเร้าโดยมิได้พิจารณาให้ถี่ถ้วน และเมื่อรวมเข้ากับหลักโยนิโสมนสิการที่ช่วยการพัฒนาจิตใจและด้านปัญญา จะทำให้เกิดการพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์อย่างรอบด้าน

ความอดทน (Persistency/Grit) ต้องกล่าวถึงเจ้าของหนังสือขายดีระดับโลก Grit ที่เขียนโดย Angela Duckworth ได้ให้นิยามคำว่า Grit เอาไว้ว่า Grit คือ ความหลงใหล (passion) และความพยายาม (perseverance) สำหรับเป้าหมายระยะยาว และแบ่งได้ออกเป็นทั้งหมด ๔ องค์ประกอบดังนี้ 1) ความสนใจ (interest) หมายถึงการที่บุคคลมีความสนใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับที่มากพอจะยังคงทำในสิ่งนั้นได้นานพอ 2) การฝึกฝน (Practice) เพื่อให้ความอดทนเกิดผล จะต้องฝึกฝนอย่างมีระบบและเห็นความก้าวหน้า 3) คุณค่าของสิ่งที่ทำ (Purpose) หากสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมายมากพอ บุคคลนั้นจะยังคงทำสิ่งนั้นได้ ต่อเนื่องและยกระดับขึ้นได้ 4) ความหวัง (Hope) ในที่นี้หมายถึงการที่บุคคลเชื่อมั่นในตนว่าสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จได้และยังสามารถก้าวข้ามความยากลำบากใด ๆ ได้อีกด้วย (Angela Duckworth. (สิงหาคม 2562). Grit: The Power of Passion and Perseverance)

เมื่อพิจารณาหลักการของ Grit เทียบกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาแล้ว มีความใกล้เคียงกับอิทธิบาท 4 ที่ได้รับการยกย่องให้เป็นธรรมแห่งความสำเร็จอันมีองค์ประกอบสี่ประการเช่นกัน โดยพระเดชพระคุณสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต) ได้ให้นิยามไว้ดังนี้ 1) ฉันทะ (aspiration) ความต้องการที่จะทำ มีใจรักสม่าเสมอ และอยากทำให้ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ 2) วิริยะ (Effort) การหมั่นทำสิ่งนั้น ๆ อย่างสม่าเสมอ 3) จิตตะ (active thought) ตั้งใจมุ่งอยู่กับสิ่งนั้น ไม่วอกแวก 4) วิมังสา (examination) การไตร่ตรองว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นดีหรือไม่ ยังขาดตกบกพร่องในจุดใด และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (ที่มา: https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=213)

ทักษะความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (compassion) Laurel Donnellan ได้ให้ความหมายของคำสามคำที่มีความใกล้เคียงกันไว้ดังนี้

คำ	Sympathy	Empathy	Compassion
นิยาม	ความสงสารหรือความเศร้าที่เห็นผู้อื่นเป็นทุกข์	ความสามารถในการเข้าใจและเข้าถึงอารมณ์ของผู้อื่น	การปกป้องหรือบรรเทาความเจ็บปวด
สิ่งที่มีผล	ความคิด	ความคิดและความรู้สึก	ความคิด ความรู้สึก และการกระทำ

ตาราง 1 นิยามของคำว่า Sympathy Empathy และ Compassion

ที่มา: <https://www.forbes.com/sites/laureldonnellan/2022/09/28/what-is-compassionate-leadership/?sh=5c782e1b440f>

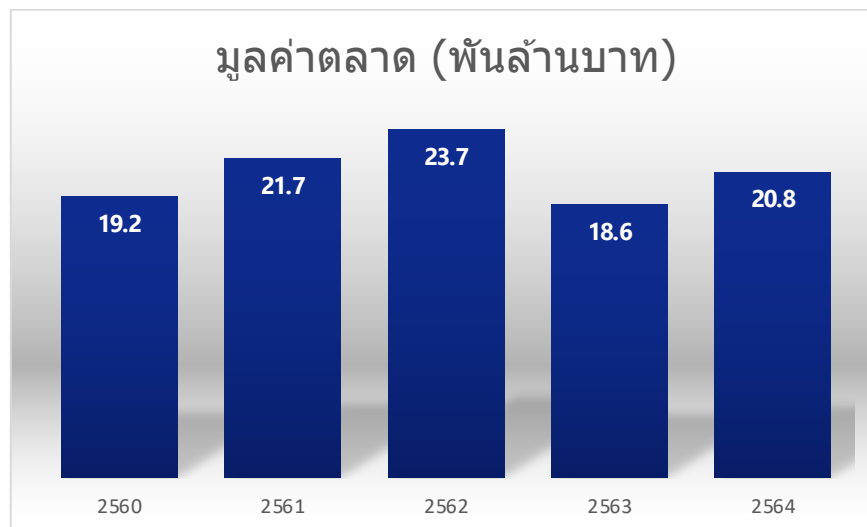
จากตาราง 1 พบว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (compassion) คือการที่บุคคลต้องการปกป้องหรือบรรเทาความเจ็บปวดของผู้อื่นผ่านทั้งทางความคิด ความรู้สึก และการกระทำ และเมื่อประยุกต์ได้สู่ทฤษฎีผู้นำที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassionate Leadership) จะแสดงถึงองค์ประกอบ 7 ด้านของผู้นำนี้ (7 C's) คือ 1) Contemplative ไครครวญถึงผลกระทบของการกระทำของตนเองที่มีต่อผู้อื่น 2) Curious ตั้งใจใคร่รู้เพื่อการเรียนรู้ 3) Confident มีความมั่นใจในตนเองและวิสัยทัศน์ที่มี 4) Compassionate ใช้การจงใจเพื่อการป้องกันและบรรเทาความทุกข์ของผู้อื่น 5) Collaborative คอยสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วน

เสียที่จะใช้จุดแข็งและเป็นผู้นำร่วม 6) Civil เมื่อต้องเผชิญกับความเห็นต่าง สามารถแสดงถึงความเคารพในทุกความต่างนั้นได้อย่างสันติ 7) Courageous ยืนหยัดอย่างแข็งแกร่งต่อตนเอง ค่านิยม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในทางพุทธศาสนา หลักธรรมที่อธิบายถึงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้อย่างดีคือ พรหมวิหาร 4 อันมีองค์ประกอบ โดยพระเดชพระคุณสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต) ได้ให้นิยามไว้ดังนี้ 1) เมตตา (loving-kindness) ความปรารถนาดีที่อยากให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา (compassion) ความสงสารที่อยากให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 3) มุทิตา (altruistic joy) ความยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข 4) อุเบกขา (poise) ความสามารถใจการวางใจเป็นกลาง ไม่อคติ ไม่ลำเอียง และรู้จักวางตัวให้เหมาะสมตามสถานการณ์ (ที่มา: https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=161)

ภาพรวมของตลาดการฝึกอบรมในองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงเหตุปัจจัยต่าง ๆ ในกระแสโลกแล้ว คำถามสำคัญคือ องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมากน้อยเพียงใด อ้างอิงข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ประเทศไทยมีธุรกิจ Corporate Training อยู่จำนวน 5,100 ราย เป็นมูลค่าการตลาดราว 20,000 ล้านบาท โดยประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 75.5% ได้รับการอบรมและพัฒนาในหน่วยงานจัดการอบรมที่เป็นภาคเอกชนเป็นหลัก และมูลค่าตลาดของธุรกิจฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในทุก ๆ ปี จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญและเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ฐานข้อมูล BOL สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

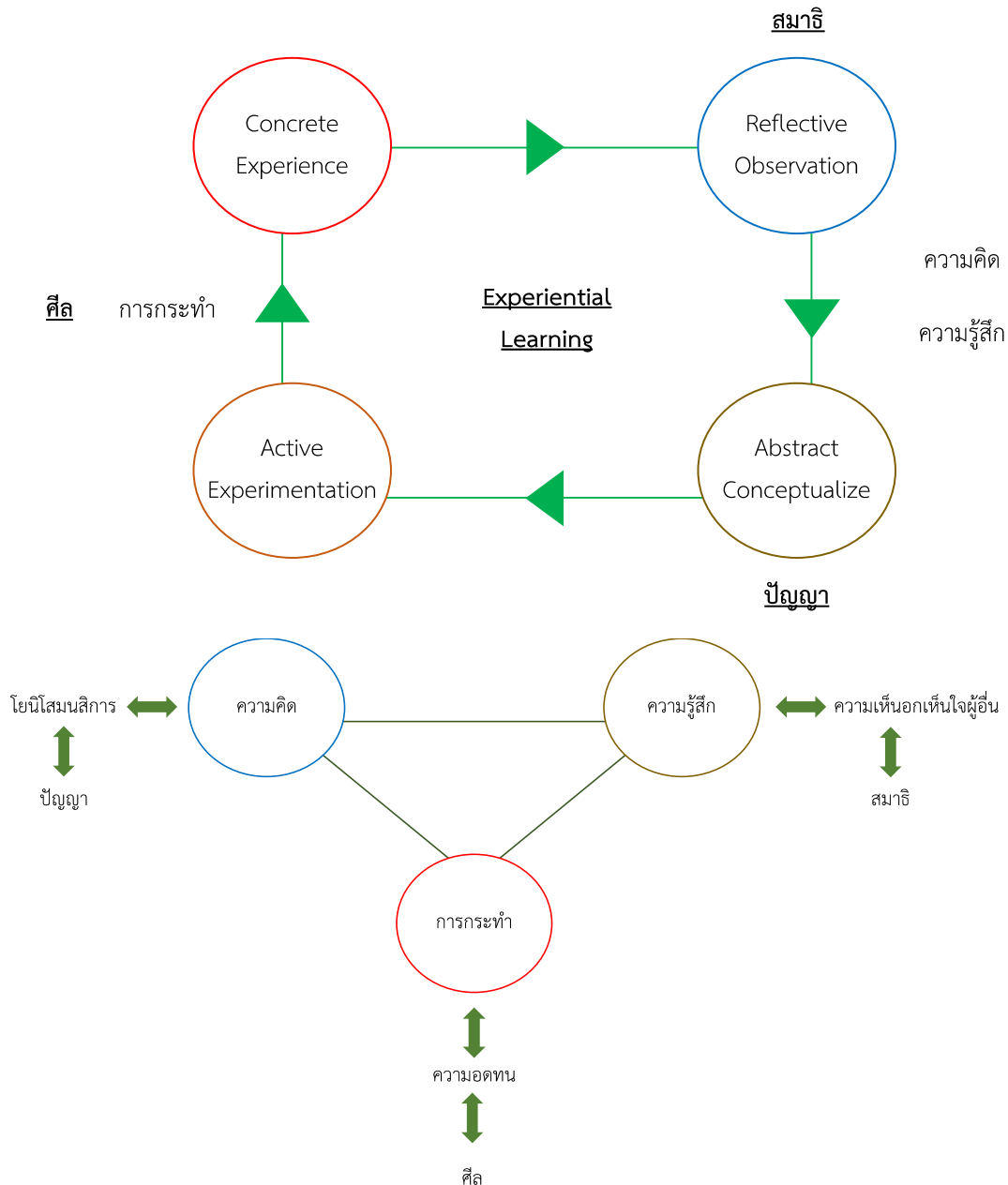


แผนภาพ 5: มูลค่าตลาดธุรกิจการฝึกอบรมในองค์กร

ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ฐานข้อมูล BQL, ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ วิเคราะห์โดย Krungthai COMPASS (2564)

ด้วยความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้องค์กรมีทิศทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ การมุ่งเน้นในการพัฒนาสามทักษะสำคัญจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะสำคัญที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจ

เพื่อสร้างสร้างการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ที่มีเวลาเข้าฝึกอบรมเพียงไม่กี่วัน ต่างจากนักเรียน นักศึกษาที่เรียนรู้ได้เป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งเทอมการศึกษา การออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หลักการที่ใช้ในการสร้างการเรียนรู้



แผนภาพที่ 6: แสดงการประยุกต์เนื้อหา การเรียนรู้ หลักการสอนเชิงพุทธและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์
ที่มา: คมสัน เตชะไมตรีจิตต์, (2566)

จากแผนภาพข้างต้นสรุปได้ว่า หากนำหลักการเรียนรู้เชิงพุทธที่เหมาะสม นำไปออกแบบกิจกรรมจะสามารถพัฒนาได้ทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ เพื่อเสริมสร้างทั้งความคิดเชิงวิพากษ์ ผ่านโยนิโสมนสิการ ความอดทน ผ่านอิทธิบาท ๔ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผ่านพรหมวิหาร ๔

บทสรุป

บุคลากรเป็นทรัพยากรอันมีค่าในองค์กร และการลงทุนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมแม่นยำก็มีความสำคัญเช่นกัน ยุคสมัยเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีตัวชี้วัดจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรหลายชิ้นแสดงให้เห็นแล้วว่า เราควรจะต้องตื่นตัวในการพัฒนาบุคลากรอย่างเร่งด่วน และในด้านใดบ้าง โดยเฉพาะสามทักษะสำคัญที่จะสามารถยกระดับบุคลากรให้มีความพร้อมกับศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ทักษะความอดทน และทักษะความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ซึ่งในประเทศไทยมีหลักสูตรรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาที่อธิบายทั้งสามทักษะได้เป็นอย่างดี โดย ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ สามารถใช้หลักโยนิโสมนสิการ ทั้ง 10 แบบ ทักษะความอดทน ใช้หลักอิทธิบาท 4 และทักษะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ใช้หลักพรหมวิหาร 4 นอกจากความรู้ที่สำคัญ การสร้างการเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะก็สำคัญเช่นกัน ดังนั้น การนำ หลักการสอนเชิงพุทธ ที่เน้นการใช้ สติ สมาธิ ปัญญา และหลักการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์มาเป็นแกนสำคัญในการออกแบบการเรียนรู้ ก็จะช่วยให้การสร้างทั้งสามทักษะเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- (กิตติชัย สุชาติโนบล. (2564). ครูมืออาชีพ จิตวิญญาณแห่งศาสตร์และศิลป์ของความเป็นครู. กรุงเทพฯ: คอมเมอร์เชียล เวิลด์ มีเดีย จำกัด.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต) (2555). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย
- Angela Duckworth. (2562). Grit: The Power of Passion and Perseverance. Scribner
- David Kolb. (2560). How You Learn Is How You Live: Using Nine Ways of Learning to Transform Your Life. Berrett-Koehler Publishers
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาพระพุทธศาสนา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2563-2568). กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2563). หลักสูตรครุศึกษาวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). หลักสูตรนักเรียนดีวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2564). พุทธวิธีการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.