

การพัฒนาปัญญาภายใน : แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม\*  
INNER INTELLIGENCE DEVELOPMENT: CONCEPTS AND APPLICATIONS OF  
THE BUDDHIST DHARMA



วรินทร์ จินดาวงศ์

Warinthon Chindawong

โรงเรียนบ้านตะเคียนราม

BanTakhianram School

E-mail: Warinthonlove99@gmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาปัญญาภายใน เป็นการศึกษาโดยการนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางในการส่งเสริมความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ผ่านการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาปัญญาภายใน นั้นจะมุ่งเน้นและมีเป้าประสงค์หลัก 3 ประการ คือ ความฉลาดเชิงปฏิบัติ ความฉลาดเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดเชิงวิเคราะห์ ด้วยการบูรณาการหลักพละ 4 ประกอบด้วย 1.ปัญญาพละ 2.วิริยะพละ 3.อนวัชชพละ และ 4.สังคหพละ ธรรมอันเป็นพลังเพื่อขับเคลื่อนให้ดำเนินชีวิตด้วยปัญญาภายในทางด้านจิตวิญญาณ และความฉลาดทางด้านอารมณ์ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของสังคม

**คำสำคัญ:** การพัฒนาปัญญาภายใน; พละ 4

**Abstract**

This academic paper aims to study the concepts and theory of internal intelligence development. It is a study by applying the theory of human resource development. It is a way to promote human intelligence and creativity through the synthesis of documents, textbooks, research. inner intelligence development It focuses and has three main objectives: practical intelligence. creative intelligence and analytical intelligence by integrating the four principles of Physical Education, consisting of 1. Panna-bala 2. Viriya-bala 3. Anavajja-bala and 4. Sangaha-bala, which is the power to drive our lives with spiritual inner wisdom. and emotional intelligence Be a strong citizen of society.

**Keywords:** Inner Intelligence Development; Bala 4

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทั้งในระดับประเทศและระดับองค์กร การขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลใช้ในด้านระบบบริหารจัดการ และด้านการใช้บุคลากรและกลไกของระบบราชการทั้งระบบเป็นตัวเร่งให้เกิดการพัฒนาประเทศ บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนร่วม” มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติภายใต้โมเดลไทยแลนด์ 4.0 เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพในระดับองค์กรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมมีความก้าวหน้าในอาชีพ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) ได้รับมติเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2556 ให้นำมาเป็นกรอบทิศทางสำหรับการพัฒนาระบบราชการไทยและขับเคลื่อนประเทศ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ (Trustworthy) พัฒนาระบบราชการให้มีสุขภาพ (Healthy) และบังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

การปรับปรุงกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการจากการทำงานตามเกณฑ์ เป็นการสร้างนวัตกรรมที่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ โดยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome) แทนความครบถ้วนของกระบวนการ (Procedure) และจำนวนผลผลิต (Output) อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกหรือผู้ใช้บริการให้สามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากกระบวนการที่มีอยู่เพื่อขอการรับบริการที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนางานนโยบาย ข้าราชการสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบุคลากรของภาครัฐผูกติดกับระเบียบแบบแผนของกลไกของระบบบริหารจัดการภาครัฐ บุคลากรทุกคนจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้รู้รอบและรู้จัก และเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มขีดความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนมีทัศนคติที่ตีบแพะให้บุคลากรมีธรรมาภิบาล สอดคล้องกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่สนองต่อทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการ

เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ, 2563)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารองค์กร ด้านคุณภาพ โดยคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมลงทุนซึ่งไม่ใช่ทรัพย์สิน เพราะบุคลากรลงทุนในเรื่องความรู้ความสามารถทักษะ การศึกษาในการเพิ่มพูนสติปัญญาการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญ และทัศนคติเพื่อใช้ในการตัดสินใจโดยใช้ปัญญาสร้างสรรค์ จึงศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนาปัญญาภายใน : แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม” เพื่อใช้ในการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพต่อไป ในบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ การพัฒนาปัญญาภายใน แนวคิดและหลักการประยุกต์หลักพุทธธรรม และการพัฒนาปัญญาภายในตามหลักพระ 4 ในพระพุทธศาสนาดังความสังเขปต่อไปนี้

### การพัฒนาปัญญาภายใน

การพัฒนาปัญญาภายใน แนวคิดนี้ได้เริ่มก่อตัวขึ้นระหว่างทศวรรษที่ 1980 ในมหาวิทยาลัยนาโรปะ (Naropa University) มลรัฐโคโลราโด ประเทศสหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยแห่งนี้ถูกก่อตั้งบนฐานของปรัชญาศาสนาพุทธนิกายวัชรยาน จากนั้นจึงขยายตัวส่งอิทธิพลต่อไปยังสังคมภายนอก ทำให้เกิดองค์กรที่มีภารกิจ และความสนใจในเรื่องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจิตใจ ปัญญาภายใน หรือความฉลาดด้านใน หรือทฤษฎีทางจิตวิทยา หมายรวมถึงความฉลาดทางด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Quotient: SQ) และความฉลาดทางด้านอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ในปี ค.ศ. 1999 สเตียร์นเบิร์กเสนอทฤษฎีเพื่อเป็นทางเลือกแทนแนวคิดเรื่องทางปัญญาปัจจัยด้านสติปัญญาทั่วไป ซึ่งมีความทฤษฎีประกอบด้วยสามทฤษฎีย่อย: บริบท ประสบการณ์ และองค์ประกอบ ในส่วนการพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรในองค์กร ถือเป็นความช่วยเหลือเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่อาจเกิดขึ้น ช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถศักยภาพของตนเอง และสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างชัดเจน (Nadler & Wiggs, 1989) สำหรับในประเทศไทยนั้น กลุ่มจิตวิวัฒน์ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่สนใจเรื่องการเปลี่ยนกระบวนทัศน์และการพัฒนาของจิตวิญญาณได้เป็นผู้ริเริ่มผลักดันให้เกิดการเรียนรู้แนว จิตตปัญญาศึกษา ในปี พ.ศ. 2549 ส่งผลให้เกิดการประสานในหมู่ผู้สนใจขึ้นเป็นเครือข่าย จิตตปัญญาศึกษา เกิดหน่วยงานและองค์กรจิตตปัญญาขึ้นในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง รากฐานที่มาและหลักการของแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ที่มาจาก 3 ส่วน ได้แก่ รากแนวคิดเชิงศาสนา/ความเชื่อ รากแนวคิดเชิงมนุษยนิยม และรากแนวคิดเชิงบูรณาการและองค์รวม ความฉลาดทางปฏิบัติ ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองและปรับตัวเข้ากับ

โลกรอบตัว เช่นเดียวกับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญเท่าเทียมกันในการวัดความฉลาด โดยรวมของแต่ละบุคคล เขายังแย้งว่าความฉลาดไม่คงที่ แต่ประกอบด้วยชุดของความสามารถที่สามารถพัฒนาได้ การยืนยันนำไปสู่การสร้างทฤษฎีของเขา “จิตตปัญญาศึกษา” (Contemplative Education) คือการศึกษาที่ทำให้เข้าใจด้านในของตนเอง รู้ตัว เข้าถึงความจริง ทำให้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับโลกและผู้อื่น เกิดความเป็นอิสระ ความสุข ปัญญา และความรักอันไพศาลต่อมนุษย์และสรรพสิ่ง หรืออีกมุมหนึ่งเกิดความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยเน้นการศึกษาจากการปฏิบัติ เช่น การทำงาน ศิลปะ โยคะ ความเป็นชุมชน การเป็นอาสาสมัครเพื่อสังคม สนทริยสนทนา การเรียนรู้จากธรรมชาติ และจิตภาวนา เป็นต้น (ประเวศ วะสี, 2551) มีมุมมองความเชื่อพื้นฐาน (Worldview) ว่า “สรรพสิ่งล้วนเชื่อมโยงถึงกันหมด ความเป็นองค์รวม (Holism, Co-creation) การรู้ที่แท้มาจากภายในของตนเอง และทุกชีวิตมีความกรุณาเป็นพื้นฐาน” (รัน ธีรบุญ, 2559) การรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเอง (รู้ตัว) การเห็นคุณค่าในตัวเอง และผู้อื่น รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมายและมีความหมาย การอยู่ด้วยกันอย่างภารดรภาพ ยอมรับในความแตกต่าง เคารพและให้เกียรติกันและกัน การมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม อยู่อย่างพอดีและพอใจได้ง่าย การมีสติอยู่เสมอ รู้เท่าทันอารมณ์เพื่อให้รู้ว่าต้องหยุดหรือไปต่อกับสิ่งที่กำลังเป็นอยู่ มีความคิด ความสามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ การมีสัมมาสมาธิ เพื่อกำกับความเพียรให้การเรียนรู้หรือการกระทำภาระงานให้ลุล่วง มีความอดทนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตนเองกับสิ่งต่าง ๆ นอบน้อมต่อสรรพสิ่งที่เกื้อกูลกันอยู่ การมีจิตใหญ่มีความรักความเมตตา มหาศาล (วิเชียร ไชยบัง, 2554) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ การศึกษา การฝึกอบรม ความชำนาญ และการตัดสินใจโดยใช้ปัญญาสร้างสรรค์ อีกทั้งเปรียบเสมือนโปรแกรม Software ถ้าเปรียบเทียบ HR เกี่ยวกับบุคคลและการวางแผนบุคคล หรืออีนัยหนึ่งของการบริหารองค์กร Human Capital Management (HCM) จึงเป็นกลยุทธ์ซึ่งทุกองค์กรจะต้องพัฒนา (Assets + Development) นั้นหมายถึง การจัดการสินทรัพย์และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ Digital สารสนเทศ และทุนมนุษย์ ถ้าบุคลากรไม่มีความรู้ ขาดการศึกษาและเทคโนโลยี อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง (บุญทัน ดอกไธสง, 2563)

สรุปได้ว่า การพัฒนาปัญญาภายใน หรือ จิตตปัญญาศึกษา หรือ จิตศึกษา คือ เป็นการฝึกตนเองได้กลับมาดูจิต เป็นกระบวนการเรียนรู้จากภายในของบุคคล ในการใคร่ครวญและคิด จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่า เกิดปัญญา เข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่สร้างความสุข อิศราภาพ ความรักอันยิ่งใหญ่ทั้งกับตนเองและผู้อื่น ตลอดจนความสัมพันธ์ในองค์กรและสังคมที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติที่ส่งผลต่อการพัฒนาจิตใจอย่างแท้จริงและยั่งยืน

นอกจากนี้ สลักจิต ตรีธณโอภาส (2553) ยังได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายสำคัญของกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการเกิดความรู้ ความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสรรพสิ่งอย่างลึกซึ้งและสอดคล้องกับความจริง เกิดความรักความเมตตา ความอ่อนน้อมถ่อมตน และมีทัศนคติที่ดีต่อตน

การเกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวม เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าถึงความจริงสูงสุด คือ ความจริง ความดี ความงาม แล้วนำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและโลก โดยสามารถกระทำได้ในลักษณะการลอบคอดิจจากสิ่งต่าง ๆ มีความรัก ความเมตตา ความเข้าใจต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งต่าง ๆ

### แนวคิดและหลักการประยุกต์หลักพุทธธรรม

ทฤษฎีความฉลาดแบบไตรอาร์คเสนอว่าความฉลาดแบ่งออกเป็นสามประเภท: เชิงปฏิบัติ ชัดเจน และเชิงวิเคราะห์ ได้รับการคิดค้นโดย Robert J. Sternberg นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงซึ่งการวิจัยมักมุ่งเน้นไปที่ความฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ แบ่งทฤษฎีออกเป็น 3 ทฤษฎีย่อยต่อไปนี้:

ทฤษฎีย่อยจากประสบการณ์ : ทฤษฎีย่อยจากประสบการณ์เสนอว่ามีความต่อเนื่องของประสบการณ์จากนวนิยายไปสู่ระบบอัตโนมัติซึ่งปัญญาสามารถนำไปใช้ได้ สุดขั้วของความต่อเนื่องนี้ที่แสดงให้เห็นความฉลาดได้ดีที่สุดในตอนท้ายของสเปกตรัม บุคคลต้องเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยและต้องหาวิธีจัดการกับมัน ที่จุดสิ้นสุดของระบบอัตโนมัติ มีคนคุ้นเคยกับงานหรือสถานการณ์ที่กำหนด และตอนนี้สามารถจัดการกับมันได้โดยใช้ความคิดเพียงเล็กน้อย

ทฤษฎีย่อยเชิงองค์ประกอบ : ทฤษฎีองค์ประกอบสรุปกลไกต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดสติปัญญา ทฤษฎีย่อยนี้ประกอบด้วยกระบวนการหรือองค์ประกอบทางจิต 3 ประเภท:

Metacomponents ช่วยให้เราสามารถติดตาม ควบคุม และประเมินการประมวลผลทางจิต เพื่อให้เราสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และสร้างแผนได้

องค์ประกอบด้านประสิทธิภาพคือสิ่งที่ช่วยให้เราสามารถดำเนินการตามแผนและการตัดสินใจที่ metacomponents มาถึง

องค์ประกอบการได้มาซึ่งความรู้ช่วยให้เราเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้เราดำเนินการตามแผนได้

ความฉลาดเชิงวิเคราะห์ : ทฤษฎีย่อยเชิงองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับความฉลาดเชิงวิเคราะห์ ซึ่งก็คือความฉลาดทางวิชาการเป็นหลัก ความฉลาดเชิงวิเคราะห์ใช้เพื่อแก้ปัญหาและเป็นชนิดของความฉลาดที่วัดโดยการทดสอบ IQ มาตรฐานชนิดของปัญญาทฤษฎี Triarchic โดยนักจิตวิทยา Robert J. Sternberg ประกอบด้วย

ความฉลาดทางปฏิบัติ: ความสามารถในการโต้ตอบกับความฉลาดทางปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้สำเร็จ ความฉลาดทางปฏิบัติเกี่ยวข้องกับทฤษฎีย่อยตามบริบท คนที่ฉลาดหลัก

แหลมมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในการปฏิบัติตนในลักษณะที่ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมภายนอก

ความฉลาดเชิงสร้างสรรค์: ความสามารถในการใช้ความรู้ ที่มีอยู่ เพื่อสร้างวิธีการใหม่ในการจัดการปัญหาใหม่หรือรับมือกับสถานการณ์ใหม่

ความฉลาดเชิงวิเคราะห์: ความฉลาดทางวิชาการเป็นหลัก ความฉลาดเชิงวิเคราะห์ใช้เพื่อแก้ปัญหาและเป็นชนิดของความฉลาดที่วัดโดยการทดสอบ IQ มาตราฐาน (Sternberg, 1999)

ดังนั้น ความฉลาดทั้งสามประเภทจำเป็นสำหรับสติปัญญาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการประสบความสำเร็จในชีวิตตามความสามารถ ความปรารถนาส่วนตัว และสิ่งแวดล้อม

#### การพัฒนาปัญญาภายในตามหลักพละ 4

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานระหว่างบุคลากรในองค์กร สนับสนุนความก้าวหน้า และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งกระบวนการพัฒนาปัญญาภายในเป็นส่วนส่งเสริมในด้านการพัฒนารายบุคคล เพื่อความฉลาดภายในทางด้านจิตวิญญาณ และความฉลาดทางด้านอารมณ์ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของสังคม นั่นคือ การพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสุจริต มีศีลธรรมและความสุข พระพุทธศาสนาเชื่อว่า มนุษย์จะเจริญเป็นมนุษย์ที่แท้จริงได้ด้วยการฝึกตน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทณฺโต เสฏฺฐโฐ มนุสฺเสสุ - ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย ผู้ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุด” (ขุ.ธ.25/57) พระพุทธพจน์นี้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มพูนคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจ และและคุณภาพการใช้ชีวิตในสังคม ผ่านกระบวนการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนาอย่างเป็นระบบ (ไพโรจน์ ศุภที่ปมงคล, 2557) การพัฒนาปัญญาภายใน เป็นกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes) เพื่อฝึกตนเองให้เกิดการเรียนรู้ ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) และประสบการณ์สู่การทำงานอันจะส่งผลให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเลิศในการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ศักยภาพของบุคคล (Competency Characteristics) เช่น ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้ได้จากการศึกษา ฝึกอบรมตลอดจนการสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) เป็นการมีประสิทธิภาพในตัวบุคคล หมายความว่า ทำงานเสร็จโดยการสูญเสียเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดมั่นกับสังคม คือการทำงานได้เร็ว และได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง

ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ โดยใช้หลักคำสอนของพระพุทธองค์ที่ว่าด้วยพละ 4 คือธรรมอันเป็นพลังเพื่อขับเคลื่อนให้ดำเนินชีวิตด้วยปัญญาภายใน มี 4 ประการ (อง.นวก. (ไทย) 23/209/376.) อันได้แก่

1. ปัญญาพละ หมายถึง กำลังปัญญา จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การรู้ตัว จากการฝึกปฏิบัติ เพื่อความรู้ที่ชัดเจน และเชิงวิเคราะห์เพื่อค้นหาคำตอบรู้ตัว เข้าถึงความจริง ทำให้เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับโลกและผู้อื่น เกิดความเป็นอิสระ ความสุข

2. วิริยะพละ หมายถึง กำลังความเพียร จากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการแสวงหาความรู้ ใช้ความเพียรในการฝึกปฏิบัติ และวิเคราะห์ สังเคราะห์จนค้นพบข้อสรุป

3. อนุวัชพละ หมายถึง กำลังสุจริต หรือกำลังความบริสุทธิ์, ตามศัพท์แปลว่า กำลังการกระทำที่ไม่มีโทษ คือ กายกรรม วาจกรรม มโนกรรมบริสุทธิ์ เช่นมีความประพฤติและหน้าที่การงานสุจริต ไม่มีข้อบกพร่องเสียหาย พูดจริง มีเหตุผล มุ่งดี ไม่รุกรานให้ร้ายใคร ทำการด้วยเจตนาบริสุทธิ์

4. สังคหพละ หมายถึง กำลังการสงเคราะห์ คือ การยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี สงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ 4 คือ

4.1 ทาน คือ การให้ปัน โดยปกติหมายถึง ช่วยเหลือในด้านทุนหรือปัจจัยเครื่องยังชีพ ตลอดจนเผื่อแผ่กันด้วยไมตรี อย่างเลิศหมายถึงธรรมทาน คือ แนะนำสั่งสอนให้ความรู้ความเข้าใจ จนเขารู้จักพึ่งตนเองได้

4.2 เปยยวัชชะ คือ พุดจับใจ, = ปิยวาจา คือ พุดด้วยน้ำใจหวังดี มุ่งให้เป็นประโยชน์และรู้จักพุดให้เป็นผลดี ทำให้เกิดความเชื่อถือ สนับสนุน และเคารพนับถือกันอย่างเลิศหมายถึง หมั่นแสดงธรรม คอยช่วยชี้แจงแนะนำหลักความจริง ความถูกต้องดีงาม แก่ผู้ที่ต้องการ

4.3 อัถถจริยา คือ บำเพ็ญประโยชน์ คือ ช่วยเหลือรับใช้ ทำงานสร้างสรรค์ประพฤติกการที่เป็นประโยชน์ อย่างเลิศหมายถึง ช่วยเหลือส่งเสริมคนให้มีความเชื่อถือถูกต้อง (สัทธาสัมปทา) ให้ประพฤติดีงาม (ศีลสัมปทา) ให้มีความเสียสละ (จาคสัมปทา) และให้มีปัญญา (ปัญญาสัมปทา)

4.4 สมานัตตตา คือ มีตนเสมอ คือ เสมอภาค ไม่เอาเปรียบ ไม่ถือสูงต่ำ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ด้วย อย่างเลิศหมายถึง มีความเสมอกันโดยธรรม เช่น พระโสดาบันมีตนเสมอกับพระโสดาบัน เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2548)

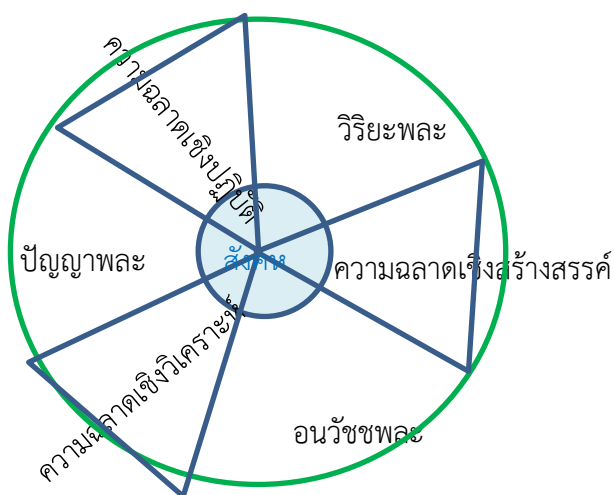
ดังนั้น การพัฒนาปัญญาภายใน จึงเป็นกระบวนการฝึกฝน อบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญา ที่ส่งผลสู่ภายนอก ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ เพื่อนำความรู้ที่

ได้ฝึกพัฒนาพฤติกรรมที่ดีภายในตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคลากรจนกลายเป็นวัฒนธรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

## สรุป

การพัฒนาปัญญาภายใน จึงเป็นกระบวนการฝึกฝนตนเองด้านสติปัญญาการวิเคราะห์ ในการประเมินข้อมูลและแก้ไขปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดใหม่ และความสามารถในการเข้ากันได้กับบริบท ประสบการณ์ และองค์ประกอบที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดกำลังความรู้ นำสู่การปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสาธารณะ

การพัฒนาปัญญาภายในตามหลักพละ 4 ธรรมอันเป็นพลังเพื่อขับเคลื่อนให้ดำเนินชีวิต ด้วยปัญญาภายใน มี 4 ประการด้วย คือ 1. ปัญญาพละ การให้ความก้าวหน้าทางด้านความรู้ 2. วิริยะพละ ความเพียรเพื่อฝึกความสามารถ ทักษะ 3. อนวัชชพละ ด้านเจตคติ สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียม เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และ 4. สังคหพละ สงเคราะห์ ด้วยสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา คือ การทำให้มนุษย์เจริญขึ้น กลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคม แต่ในการพัฒนาองค์กรทรัพยากรมนุษย์ ด้านเจตคติ สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับผูกมัดที่ยึดหลักปรัชญาในการพัฒนาคน ภายในองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยความฉลาดเชิงปฏิบัติ ความฉลาดเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดเชิงวิเคราะห์ เป็นกระบวนการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ และความฉลาดทางด้านอารมณ์ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของสังคม ความฉลาดเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ดังนั้น ความฉลาดจึงขึ้นอยู่กับวิธีการทำงานในสถานการณ์ประจำวัน รวมถึงความสามารถในการปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับตัวเอง และกำหนดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับความต้องการและความปรารถนาของตนมากขึ้น



ภาพที่ 1 การพัฒนาปัญญาภายในตามหลักพละ 4

## เอกสารอ้างอิง

- บุญทัน ดอกไธสง. (2563). *AI FOR EXECUTIVE LEADER* สำหรับนักบริหารมืออาชีพ. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2551). หนังสือรวบรวมบทความการประชุมวิชาการประจำปี 2551 เรื่องจิตตปัญญาศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ไพโรจน์ ศุภทีปมงคล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาสู่กระบวนการบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001: 2008. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 9(8), 74 – 87.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัน ธีรบุญ. (2559). หนังสือรวบรวมบทความการประชุมวิชาการประจำปี 2559 เรื่องจิตตปัญญาศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์. กรุงเทพฯ: โครงการศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร ไชยบัง. (2554). *จิตศึกษากับการบ่มเพาะปัญญาภายใน*. บุรีรัมย์: สำนักพิมพ์โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา.
- สลักจิต ตริณโณภาส. (2554). *การวิจัยและพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้วยกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาโดยใช้ปัญหาเป็นฐาน*. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563–2565*. กรุงเทพฯ: สำนักอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ*. ศรีสะเกษ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ.
- Nadler, L. & Wiggs, G.D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Sternberg, R. J. (1999). The Theory of Successful Intelligence. *Review of General Psychology*, 3(4), 292-316.