

อริยสัจ 4 กับการสร้างกรอบการตัดสินใจเชิงปัญญา ในการบริหารองค์กรยุค AI*

THE FOUR NOBLE TRUTHS AND THE CREATION OF A FRAMEWORK FOR WISE DECISION-MAKING IN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT IN THE AI ERA

สมพงษ์ แซ่ท้อ¹, พัสกร อุ๋นกาศ², สมชาย มะรินทร์³, ประวิทย์ เอกเจริญสุข⁴ และ วชิรญาณ รักบิดา⁵
Somphong Saethor¹, Phatsakorn Unkad², Somchai Marin³, Prawit Ekcharoensuk⁴ and Vachiraya Rakkbida⁵

¹⁻⁵วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹⁻⁵Chiang Rai Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: chaophraya.jc@gmail.com

วันที่รับบทความ : 29 ตุลาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2568; วันตอบรับบทความ : 5 พฤศจิกายน 2568

Received 29 October 2025; Revised 3 November 2025; Accepted 5 November 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอ Ariya-Wise Decision Framework หรือกรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาด้วยอริยสัจ ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างยั่งยืนในองค์กรยุคปัญญาประดิษฐ์ แม้ AI จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการประมวลผลข้อมูลต่างๆ แต่สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือต้องผสานเข้ากับปัญญาเชิงคุณธรรมด้วย เพื่อให้การบริหารและการตัดสินใจมีความรอบคอบ สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและบริบททางสังคม กรอบแนวคิดนี้จึงอิงหลักการของหลักอริยสัจ 4 ในการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) การค้นหาสาเหตุเชิงลึก (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายที่ตั้งอยู่บน

Citation:



* สมพงษ์ แซ่ท้อ, พัสกร อุ๋นกาศ, สมชาย มะรินทร์, ประวิทย์ เอกเจริญสุข และ วชิรญาณ รักบิดา. (2568). อริยสัจ 4 กับการสร้างกรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาในการบริหารองค์กรยุค AI. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(6), 612-628.

Somphong Saethor, Phatsakorn Unkad, Somchai Marin, Prawit Ekcharoensuk and Vachiraya Rakkbida. (2025).

The Four Noble Truths And The Creation Of A Framework For Wise Decision-Making In Organizational Management In The Ai Era. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(6), 612-628.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

คุณธรรม (นิโรธ) และการวางแผนพร้อมลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (มรรค) โดยใช้ การคิดเชิงวิพากษ์ เป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์และกลั่นกรองข้อมูลต่าง ๆ เพื่อลดอคติและยืนยันความเที่ยงตรงในการสร้างและใช้งานระบบ AI การประยุกต์ใช้กรอบนี้ช่วยให้องค์กรสามารถจัดการความท้าทายในยุค AI ได้อย่างมีสติ ตั้งแต่การตระหนักรู้และกำหนดเป้าหมายชัดเจน การสร้างฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ ไปจนถึงการพัฒนาและประเมินผลระบบ AI ในทั้งมิติประสิทธิภาพและจริยธรรม ด้วยการผสานด้วยปัญญาเชิงข้อมูล (AI) และ ปัญญาเชิงคุณธรรม (อริยสัจ 4) องค์กรจึงสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างรอบด้าน มีเหตุผล รับผิดชอบ และบรรลุการเติบโตอย่างยั่งยืนในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: อริยสัจ 4, การตัดสินใจเชิงปัญญา, บริหารองค์กร, AI

Abstract

This article presents the Ariya-Wise Decision Framework, an integrated approach for supporting sustainable decision-making in organizations in the era of artificial intelligence (AI). While AI can enhance efficiency and accuracy in processing various types of data, it is equally important to combine it with ethical wisdom to ensure that management and decisions are careful, ethical, and socially responsible. This framework is based on the Four Noble Truths for systematic problem-solving: analyzing problems (Dukkha), identifying root causes (Samudaya), setting virtue-based goals (Nirodha), and planning and implementing actions continuously (Magga). Critical thinking is used as the main tool to analyze and filter information, reduce bias, and ensure accuracy in the development and use of AI systems. Applying this framework helps organizations manage challenges in the AI era with awareness, from clearly defining goals and building reliable data to developing and evaluating AI systems in terms of both performance and ethics. By combining data-driven intelligence (AI) and ethical wisdom (Four Noble Truths), organizations can make well-rounded, rational, and responsible strategic decisions and achieve sustainable growth in a rapidly changing environment.

Keyword: Four Noble Truths, Wise Decision-Making, Organizational Management, AI

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน การใช้ AI ช่วยให้องค์กรสามารถประมวลผลข้อมูลจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ลดความผิดพลาด และเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ อย่างไรก็ตาม ความสามารถทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอที่จะสร้างการตัดสินใจที่มีคุณค่าและยั่งยืนได้ การตัดสินใจที่ขาดคุณธรรม ปัญญา และความเข้าใจในบริบททางสังคมและจริยธรรม อาจนำไปสู่ความเสี่ยงหรือผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในบริบทนี้ การประยุกต์หลักปรัชญาและหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะอริยสัจ 4 อาจเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างการตัดสินใจเชิงปัญญาได้อย่างสมดุลและยั่งยืน อริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ (Dukkha) สมุทัย (Samudaya) นิโรธ (Nirodha) และมรรค (Magga) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถตีความและปรับใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินการอย่างมีสติและมีเหตุผล การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 ในบริบทการบริหารยุค AI ไม่เพียงช่วยให้องค์กรสามารถระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้อย่างชัดเจน แต่ยังสนับสนุนการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการและแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับคุณธรรมและความยั่งยืนในการบริหารจัดการองค์กรได้

การตัดสินใจเชิงปัญญา (Wise Decision-Making) ในองค์กรยุค AI จำเป็นต้องอาศัยทั้ง ข้อมูลเชิงเทคโนโลยี และ คุณค่าเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดการบริหารที่มีความสมดุล การใช้ AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจช่วยให้ผู้บริหารสามารถประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก วิเคราะห์แนวโน้ม และคาดการณ์ผลกระทบได้อย่างรวดเร็ว แต่ AI เองไม่สามารถพิจารณาเรื่องคุณธรรม ความสมดุลของผลประโยชน์ และความสอดคล้องกับบริบททางสังคมได้ ดังนั้น การสร้างกรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาที่ผสาน อริยสัจ 4 เข้ากับการใช้ AI จึงมีความสำคัญเพื่อให้การตัดสินใจ มีประสิทธิภาพ มีเหตุผล และมีคุณธรรม

กรอบแนวคิดตามหลักอริยสัจ 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการตัดสินใจเชิงปัญญาได้อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจาก การระบุปัญหา (ทุกข์) วิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา (สมุทัย) กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์และแนวทางการบรรเทาปัญหา (นิโรธ) และลงมือปฏิบัติด้วยขั้นตอนและมาตรการที่สอดคล้องกับเป้าหมายและคุณธรรม (มรรค) การประยุกต์กรอบนี้ช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยง ข้อมูลเชิงเทคโนโลยี และ คุณค่าเชิงจริยธรรม อย่างเป็นระบบและสมดุล อีกทั้งยังส่งเสริมให้ผู้บริหารและสมาชิกองค์กรมี ความตระหนักรู้ ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนในการตัดสินใจ

บทความนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวคิดและการประยุกต์ใช้ อริยสัจ 4 เป็นกรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาในองค์กรยุค AI โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง เทคโนโลยีสมัยใหม่ และหลักธรรมทางพุทธศาสนา เพื่อเสนอแนวทางการบริหารที่ไม่เพียงเน้นประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังคงคุณค่าเชิงคุณธรรมและความยั่งยืน เป็นการสร้างสมดุลระหว่างมนุษย์ เทคโนโลยี และ คุณธรรมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ฉะนั้น การนำอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาในยุค AI เป็นแนวทางที่สามารถช่วยให้องค์กรบริหารจัดการ อย่างมีสติ มีเหตุผล และมีคุณธรรม การผสมผสานระหว่าง ปัญญาเชิงข้อมูล (AI) และ ปัญญาเชิงคุณธรรม (อริยสัจ 4) จะช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ สร้างความยั่งยืน และเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวและแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หลักอริยสัจ 4

อริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา และถือเป็นหัวใจหลักที่ชาวพุทธยึดถือปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวัน และในสังคมโดยรวม หลักอริยสัจ 4 มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผล สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับความเป็นจริง ตัวอย่างเช่น ตัณหาหรือความปรารถนาของมนุษย์ชี้ให้เห็นว่า การแสวงหาสิ่งต่างๆ อย่างไม่สิ้นสุดย่อมนำมาซึ่งความทุกข์ ดังนั้น หลักอริยสัจ 4 จึงให้ข้อเสนอแนะสำคัญเกี่ยวกับการเข้าใจทุกข์และแนวทางการดับทุกข์ ในเชิงการบริหารจัดการ สามารถตีความหลักอริยสัจ 4 เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาย่างถูกต้องและเหมาะสม

ดังนั้น หลักอริยสัจ 4 ไม่เพียงแต่เป็นหลักธรรมทางศีลธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นกรอบแนวคิดเชิงปัญญาที่สามารถช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และสร้างแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551) ซึ่งหลักการของอริยสัจ 4 มีดังนี้

1. ทุกข์ คือ แสดงว่า สิ่งที่ปรุงแต่งทั้งปวงเป็นทุกข์ นี่คือ บอกตรงๆว่าสิ่งทั้งปวงเป็นอะไรนั่นเอง สิ่งทั้งปวงเป็นที่ตั้งแห่งความทุกข์ใจ แต่คนทั้งหลายไม่รู้ไม่เห็นว่าเป็นทุกข์เป็นความทุกข์จึงได้มีความอยากในสิ่งเหล่านั้น ถ้ารู้ว่ามันเป็นความทุกข์ ไม่น่าอยาก และไม่น่ายึดถือ ไม่น่าผูกพันตัวเองเข้ากับสิ่งใดแล้ว เขาก็จะไม่ไปอยาก ซึ่งตัวทุกข์นั่นเอง หมายถึง ขั้น 5

2. สมุทัย การเกิดขึ้นหรือสาเหตุแห่งทุกข์ คือ แสดงว่าความอยากด้วยอวิชชา (ความไม่รู้) นั้นเป็นต้นเหตุของความทุกข์ คนทั้งหลายก็ยังไม่รู้ ไม่เห็น ไม่เข้าใจว่าความอยากนี้แหละเป็นตัวต้นเหตุของความทุกข์ใจจึงได้พากันอยากนั้นอยากนี้เรื่อยไปไม่รู้จบ เพราะไม่รู้ว่าการอยากด้วยอวิชชา (ความไม่รู้) นั้นคืออะไร

3. นิโรธ (ความดับทุกข์) คือ แสดงว่านิโรธ หรือนิพพาน คือการดับความอยากเสียได้สิ้นเชิง เป็นความไม่มีทุกข์ คนทั้งหลายยังไม่รู้จักกันใหญ่จริงๆ ที่เป็นสิ่งที่อาจบรรลุถึงได้ในที่ทั่วไป คือ พบได้ตรงที่ความอยากมันดับลงไปนั่นเอง นี่คือการไม่รู้ว่าอะไรเป็นอะไร จึงไม่มีใครปรารถนาที่จะดับความอยาก ไม่ปรารถนานิพพาน เพราะไม่รู้ว่าจะอะไรคือนิพพาน

4. มรรค (ทางที่นำไปสู่ความดับทุกข์) คือ วิธีดับความอยากนั้นๆ เสีย ไม่มีผู้ใดเข้าใจว่าการทำอย่างนี้เป็นวิธีดับความอยากไม่มีใครสนใจเรื่องอริยมรรคอันมีองค์ 8 ประการซึ่งดับความอยากเสียได้ ไม่รู้จักอะไรเป็นที่พึ่งแก่ตนเอง อะไรควรชวนช่วยอย่างไร จึงไม่สนใจกับเรื่องอริยมรรคของพระพุทธเจ้า ซึ่งเป็นสิ่งที่เลิศประเสริฐที่สุดในบรรดาวิชาความรู้ของมนุษย์เราในโลกนี้ นี่แหละ คือการไม่รู้ว่าอะไรเป็นอะไรอย่างน่าหวาดเสียว

สรุป อริยสัจ 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาและเป็นหัวใจของการปฏิบัติสำหรับชาวพุทธ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการแก้ไขปัญหาทั้งในชีวิตประจำวันและในสังคม หลักอริยสัจ 4 มีลักษณะเป็นเหตุเป็นผล สามารถประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับความเป็นจริง ในเชิงการบริหารจัดการ อริยสัจ 4 สามารถช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขอย่างถูกต้อง ลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจที่ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และสร้างแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพตามที่

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบาย อริยสัจ 4 ประกอบด้วย ทุกข์ คือ การตระหนักรู้ว่าสิ่งทั้งปวงเป็นทุกข์ สมุทัย คือ การเข้าใจสาเหตุแห่งทุกข์ นิโรธ คือ การดับทุกข์โดยการดับความอยากและสิ่งที่ก่อทุกข์ และ มรรค คือ แนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่การดับทุกข์ จากแนวคิดดังกล่าว อริยสัจ 4 ไม่เพียงแต่เป็นกรอบคิดในการวิเคราะห์ปัญหาเท่านั้น แต่ยังสามารถต่อยอดเป็นกรอบสำหรับการสร้าง กระบวนการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 ซึ่งจะเห็นประเด็นสำคัญในการศึกษาต่อไป

การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4

การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 เป็นแนวทางการเรียนรู้เชิงพุทธที่มุ่งให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหา ค้นหาสาเหตุ วางแนวทางแก้ไข และลงมือปฏิบัติจนเกิดปัญญาอย่างแท้จริง (สาริข บัวศรี, 2526) ซึ่งขั้นตอนของอริยสัจ 4 มีดังนี้

1) ทุกข์ ชีวิตนี้เป็นความทุกข์อย่างยิ่ง (ดังนั้น ปัญหาของเราก็คือทำอย่างไรจะได้พ้นทุกข์) คือ ขั้นตอนของการ การวิเคราะห์ปัญหา (ทุกข์) ให้เห็นปัญหาหรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นสังเกตและยอมรับว่า “มีปัญหา” จริง ซึ่งจะเห็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง

2) สมุทัย สาเหตุใหญ่ที่ทำให้เกิดทุกข์ ได้แก่ ตัณหา (ดังนั้น เพื่อหาทางกำจัดตัณหาเสียได้ ทุกข์ก็ควรจะหมดไป วิธีการที่อาจทดลองเพื่อกำจัดตัณหาอาจมีดังนี้ การอดอาหาร การนั่งสมาธิ การเข้าใจสิ่งที่ถูกต้อง) คือ ขั้นตอนของการหาสาเหตุของปัญหา (สมุทัย) วิเคราะห์อย่างมีเหตุผลว่า ปัญหานั้นเกิดจากอะไร ซึ่งอาจเกิดจากพฤติกรรม ความเชื่อ ความคิด หรือปัจจัยภายนอก ซึ่งการเข้าใจสาเหตุอย่างลึกซึ้งซึ่งทำให้สามารถแก้ได้ตรงจุด

3) นิโรธ การดับทุกข์ (ในการให้ได้ว่าซึ่งสภาวะนี้ จำต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ทุกข์ดับไป หรือเพื่อจะได้พ้นทุกข์ จึงทำการอดอาหาร เพื่อให้เห็นว่า การทำทุณกริยาไม่อาจพ้นทุกข์ได้ก็ลองทำอย่างอื่นออกไปอีก คือ ขั้นตอนของการตั้งเป้าหมายหรือสภาพที่ต้องการ (นิโรธ) ตั้งเป้าว่าจะแก้ไขปัญหาลแล้วจะได้ผลลัพธ์อย่างไร คือเป็นการวาดภาพ “ชีวิตที่ดีขึ้น” เมื่อไม่มีปัญหานั้น ซึ่งจะเห็นแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลง และ

4) มรรค จากการปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยตนเองแล้ว ตกลงสรุปผลได้ว่า วิธีการที่จะพ้นทุกข์ได้นั้นมีทางเดียว คือ ทางที่เรียกว่า “มรรคแปด” นั่นเอง คือขั้นตอน การวางแผนและลงมือแก้ไขปัญห (มรรค) เป็นการวางแผนทางปฏิบัติ วิธีการ หรือแผนการเพื่อไปถึงเป้าหมาย

สรุป อริยสัจ 4 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญที่สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนี้ ทุกข์ เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์

ปัญหา โดยเน้นการสังเกตและยอมรับข้อเท็จจริงว่ามีปัญหาหรือความทุกข์เกิดขึ้นจริง การตระหนักถึงปัญหาอย่างชัดเจนถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเอง สมุทัย เป็นขั้นตอนของการระบุและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างมีเหตุผล ซึ่งอาจมาจากพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ หรือปัจจัยภายนอก การเข้าใจสาเหตุอย่างลึกซึ้งซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ นิโรธ เป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพที่ต้องการ โดยมุ่งผลลัพธ์ที่ดีขึ้นเมื่อปัญหาสิ้นสุด การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนช่วยสร้างแรงจูงใจและเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องได้ และมรรค เป็นขั้นตอนของการวางแผนและลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการกำหนดแนวทาง วิธีการ และแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและรอบคอบ ซึ่งจากกรอบแนวคิดของอริยสัจ 4 ดังกล่าวสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนา กระบวนการตัดสินใจเชิงปัญญา (Wise Decision-Making) ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผล รอบคอบ และสอดคล้องกับหลักคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในระบบปัญญาประดิษฐ์ (Ethical AI Decision-Making) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในสภาพปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ถูกต้องยุติธรรม และเป็นประโยชน์สูงสุด

การตัดสินใจเชิงปัญญา

ยุคที่สังคมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน การตัดสินใจไม่ได้เป็นเพียงการเลือกทางใดทางหนึ่งโดยอาศัยความรู้สึกหรือผลประโยชน์เฉพาะหน้าเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการที่ต้องตั้งอยู่บนความรอบคอบ ความเข้าใจบริบท และการพิจารณาผลกระทบในระยะยาว “การตัดสินใจเชิงปัญญา” จึงสามารถนิยามได้ว่าเป็นกระบวนการตัดสินใจที่ผสมผสานเหตุผล คุณธรรม และวิจรรณญาณอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งทางเลือกที่เหมาะสม ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม และการตัดสินใจเชิงปัญญายังมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของยุคดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างกว้างขวางต่อการดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการในทุกกระดับ ลักษณะของสถานการณ์ในยุคดังกล่าวมักมีความซับซ้อน ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนมาก และเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายฝ่าย ผู้ตัดสินใจจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการมองภาพรวม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกอย่างเป็นระบบ และพิจารณาผลลัพธ์ในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจริยธรรม การขาดกระบวนการ

ตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนฐานของปัญญา อาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดหรือผลกระทบที่ยากต่อการแก้ไขในภายหลัง ซึ่งจะส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรและสังคมในระยะยาว

การตัดสินใจ เป็นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive process) ที่ส่งผลในการเลือกที่จะเชื่อหรือเลือกแนวทางปฏิบัติท่ามกลางความน่าจะเป็นที่หลากหลายของตัวเลือก ทุกกระบวนการตัดสินใจจะส่งผลให้เหลือเพียงตัวเลือกสุดท้ายที่อาจก่อให้เกิดการปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การตัดสินใจยังเป็นการศึกษาเพื่อระบุและเลือกตัวเลือกบนพื้นฐานของคุณค่าและความพอใจสัมพัทธ์ การศึกษาประสิทธิภาพของมนุษย์ด้านการตัดสินใจในทางจิตวิทยา เป็นการตรวจสอบการตัดสินใจผ่านบริบทของความต้องการ ความพอใจสัมพัทธ์และคุณค่า การศึกษาในทางปัญญา (Cognitive) เป็นการศึกษาถึงกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และการศึกษาทางบรรทัดฐานการตัดสินใจ (Normative) จะเป็นการวิเคราะห์การตัดสินใจด้วยตรรกะ เหตุผล และไม่ผันแปรไปตามสภาพของตัวเลือก (Kahneman & Tversky, อ้างใน เอกพงศ์ แพ่งกุล, 2561)

ดังนั้นการจะตัดสินใจเชิงปัญญาที่ดีและมีหลักการที่ถูกต้องนั้นจำเป็นต้องอาศัย “กระบวนการคิด” ที่ลึกซึ้งและมีเหตุมีผล คือ “การคิดเชิงวิพากษ์” การคิดเชิงวิพากษ์ช่วยให้ผู้ตัดสินใจสามารถแยกแยะข้อเท็จจริงจากความคิดเห็น ประเมินข้อมูลอย่างเป็นกลาง ตั้งคำถามที่เหมาะสม และพิจารณาทางเลือกอย่างรอบด้าน การเชื่อมโยงการตัดสินใจเชิงปัญญากับการคิดเชิงวิพากษ์จึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของการตัดสินใจให้มีความรอบรู้ รอบคอบ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

การคิดเชิงวิพากษ์

การคิดเชิงวิพากษ์ เป็นกระบวนการทางความคิดที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ ประเมิน และไตร่ตรองข้อมูลหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจที่ถูกต้องและการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ซึ่งความหมายของการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) จากพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยฉบับราชบัณฑิตยสภา ว่า critical thinking นี้ นอกจากจะหมายถึง การคิดเชิงวิพากษ์ แล้ว ในอีกความหมายหนึ่งยังใช้คำว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณหมายถึง หลักการคิดประเภทหนึ่งที่เน้นกระบวนการพิจารณาและประเมินข้อมูล หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิดทุกด้านอย่างรอบคอบ โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดหลักเหตุผล จนได้คำตอบที่เหมาะสมหรือดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ หรือประเมินหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นกระบวนการคิดที่มีปัญญาเป็นตัวนำ ซึ่งการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นกระบวนการคิดที่

ใช้ปัญญาขั้นสูงนำหน้าค้นหาความจริง โดยพิจารณาใคร่ครวญสืบสาวจากเหตุไปหาผลหรือจากผลไปหาเหตุ จนเห็นความสัมพันธ์กันอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เทียบกับโยนิโสมนสิการ - (analytical-reflection) ของพระพุทธศาสนา ส่วนการคิดเชิงวิพากษ์เป็นกระบวนการคิดที่ใช้ปัญญาขั้นเหตุผลนำหน้าค้นหาความ ถูกหรือผิด ดีหรือชั่ว คุณหรือโทษ มีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ โดยพิจารณาใคร่ครวญเปรียบเทียบจนตัดสินใจได้ว่าควรทำหรือไม่ควรทำ เทียบได้กับสัมปชัญญะ (clear comprehension) (จินดาร์ตน์ โพธิ์นอก, 2560)

ให้ความหมายเกี่ยวกับการคิดเชิงวิพากษ์ หรือ การคิดอย่างมีวิจารณ์หมายความว่าหมายถึงกระบวนการ การคิดอย่างรอบครอบเพื่อให้ได้ความคิดหรือคำตอบที่ดีที่สุดมีความสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือ โดยผ่านการพิจารณาและประเมินข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อโต้แย้ง หลักฐาน และความ คิดเห็นอย่างรอบครอบ ทั้งทางกว้าง ลึก และไกล รวมทั้งการพิจารณากลับกรอง คุณ-โทษ และคุณค่าที่แท้จริงของเรื่องที่คิด (ทิตินา แคมมณี, 2554)

กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์

กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ เป็นกระบวนการใช้เหตุผลอย่างมีระบบเพื่อวิเคราะห์ ประเมิน และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานอย่างรอบด้าน (Woolfolk, 1993) ซึ่ง ทักษะต่างๆ ที่ประกอบกันเป็นกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์มี 3 ด้าน คือ

1. การนิยามและการทำความเข้าใจปัญหา
2. การพิจารณาตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กับปัญหา
3. การแก้ไขปัญหาหรือการลงสรุป

นิพนธ์ วงศ์เกษม (2534) ได้กล่าวถึง กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ไว้ ดังนี้

1. การรู้จักแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงกับความคิดเห็น
2. การรู้จักพิจารณาประเด็นปัญหา
3. การรู้จักพิจารณาข้ออ้างหรือข้อโต้แย้งที่คลุมเคลือวกไปวนมาและไม่อยู่กับร่องกับรอย
4. การรู้จักพิจารณาข้อมูลที่แสดงถึงอคติ ความลำเอียง การโฆษณา
5. การรู้จักแยกสิ่งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับข้อมูลหรือความคิดเห็น
6. การรู้จักพิจารณาความน่าเชื่อถือได้ของแหล่งข้อมูล
7. การรู้จักพิจารณาเหตุผลที่ผิดๆ ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น
8. การรู้จักสรุปข้อความจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่

สรุปการคิดเชิงวิพากษ์เป็นกระบวนการใช้เหตุผลอย่างรอบคอบในการวิเคราะห์ ประเมิน และไตร่ตรองข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและการตัดสินใจที่มี

คุณภาพ โดยอาศัยปัญญาเป็นเครื่องนำทาง นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นตรงกันว่าความคิดเชิงวิพากษ์เป็นการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ ที่ต้องพิจารณาข้อมูล หลักฐาน และความคิดเห็นอย่างรอบด้าน เพื่อแสวงหาความจริง แยกแยะสิ่งที่ถูกหรือผิด มีคุณหรือโทษ ตลอดจนกลั่นกรองอคติและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์เช่นนี้จึงถือเป็นรากฐานสำคัญของการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อันมีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากผู้บริหารในยุค AI จำเป็นต้องอาศัยการคิดเชิงวิพากษ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก ประเมินผลจากระบบอัตโนมัติ และตัดสินใจอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม ดังการบริหารองค์กรในยุค AI

การบริหารองค์กรยุค AI

การบริหารองค์กร

การบริหารองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเป็นหลักในการดำเนินงาน

การบริหารจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทรัพยากรต่าง ๆ ในที่นี้ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุ ทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการองค์กร ยังเป็นกระบวนการในการวางแผน การจัดองค์การ การนำงาน การควบคุม และการประเมินผล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการองค์กรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก องค์กรขนาดกลาง หรือองค์กรขนาดใหญ่ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การบริหารจัดการองค์กรเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังที่ การบริหารจัดการหมายถึง กระบวนการของ การวางแผน การจัดองค์การ การมีส่วนร่วม และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกของ องค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้ (Yang, 2023)

สรุป การบริหารจัดการองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งทรัพยากรบุคคล การเงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำงาน การควบคุม และการประเมินผล ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ทั้งนี้ การบริหารจัดการองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามามีบทบาทอย่างมากในทุกภาคส่วน “การบริหารองค์กรยุค AI” จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารต้องปรับตัว เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากร โดยมุ่งเน้นให้มนุษย์และเทคโนโลยีทำงานร่วมกันอย่างสมดุล เพื่อสร้างความยั่งยืนและนวัตกรรมให้แก่องค์กรในโลกยุคดิจิทัล

กระบวนการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (AI)

กระบวนการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ระบบสามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ 7 ขั้นตอน ตั้งแต่การเก็บข้อมูลไปจนถึงการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (AI) กระบวนการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (Russell & Norvig, 2022) มีขั้นตอนดังนี้

1. เก็บข้อมูล (Data Collection) การเริ่มต้นด้วยการสะสมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสถานการณ์ที่ต้องการระบบปัญญาประดิษฐ์ให้มีความรู้และข้อมูลพื้นฐานเพียงพอในการเริ่มต้นการเรียนรู้

2. เข้าใจและแปลงข้อมูล (Data Understanding and Preprocessing) กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และจัดการข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลเข้าใจและเข้าใจได้โดยระบบ ซึ่งอาจรวมถึงการแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อการประมวลผลต่อไป

3. เลือกและสร้างแบบจำลอง (Model Selection and Creation) หลังจากข้อมูลได้รับการแปลงและจัดรูปแบบ เป็นเวลาที่เลือกและสร้างแบบจำลองที่เหมาะสมสำหรับงานหรือสถานการณ์ที่ต้องการ แบบจำลองอาจเป็นเครื่องมือจากแนวคิดเครื่องประมวลผลแบบเครื่อง เช่น การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) หรือการประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing)

4. การเรียนรู้และปรับแบบจำลอง (Model Learning and Adjustment) นี่เป็นขั้นตอนที่ระบบปัญญาประดิษฐ์ใช้ข้อมูลเพื่อปรับและประสานแบบจำลอง เครื่องคอมพิวเตอร์จะใช้เทคนิคการเรียนรู้เพื่อปรับแก้แบบจำลองเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การทดสอบและประเมิน (Testing and Evaluation) หลังจากที่แบบจำลองถูกสร้างและปรับแล้ว มันจะต้องถูกทดสอบโดยใช้ข้อมูลที่ไม่ได้ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ และใช้เกณฑ์การประเมินเพื่อประเมินประสิทธิภาพของแบบจำลอง

6. การปรับปรุงและการใช้งาน (Refinement and Deployment) หากแบบจำลองมีประสิทธิภาพสูงพอ สามารถนำมาใช้งานในสถานการณ์จริงได้ อย่างไรก็ตาม มันต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงเมื่อมีข้อมูลใหม่เข้ามาหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลง

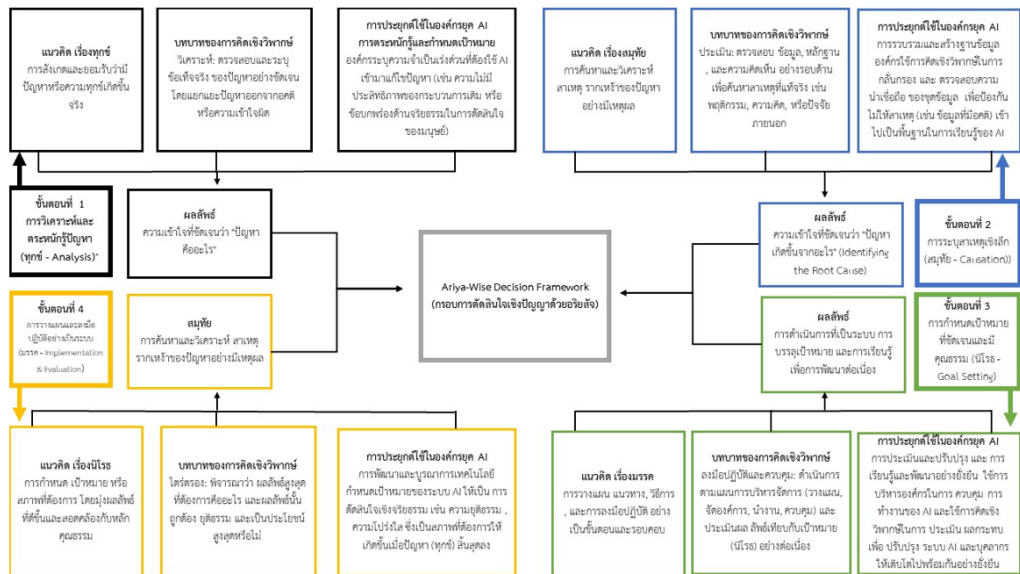
7. การเรียนรู้ตลอดเวลาและปรับปรุง (Continuous Learning and Improvement) องค์ประกอบสำคัญในปัญญาประดิษฐ์คือการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยปรับแบบจำลองเมื่อมีข้อมูลใหม่เข้ามาเพื่อที่จะให้ระบบมีความแม่นยำและประสิทธิภาพที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

สรุป กระบวนการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในองค์กร คือ องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และแม่นยำ ทั้งยังสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน โดยองค์คุณลักษณะนี้ไม่เพียงใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างระบบการเรียนรู้ของตนเองผ่านข้อมูลและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานให้ดียิ่งขึ้นกระบวนการบริหารงานขององค์กรยุค AI สามารถสรุปเป็น 5 ขั้นตอนสำคัญ ที่สะท้อนแนวคิดเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ 1) การตระหนักรู้และกำหนดเป้าหมาย (Awareness and Goal Setting) องค์กรเริ่มจากการตระหนักถึงความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี AI และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าต้องการให้ AI เข้ามาช่วยแก้ปัญหา หรือยกระดับกระบวนการใดในองค์กร 2) การรวบรวมและสร้างฐานข้อมูล (Data Foundation Building) ขั้นตอนนี้มุ่งเน้นการจัดเตรียมข้อมูลอย่างเป็นระบบทั้งข้อมูลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้และวิเคราะห์ของระบบ AI 3) การพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยี (Development and Integration) เป็นการออกแบบระบบ AI ให้เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กร รวมถึงการเชื่อมต่อกับกระบวนการทำงานจริง เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และ AI อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การประเมินและปรับปรุง (Evaluation and Improvement) หลังการนำ AI มาใช้งาน องค์กร

ต้องประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และผลกระทบต่อบุคลากร เพื่อปรับปรุงระบบให้ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 5) การเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืน (Continuous Learning and Sustainable Growth) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่องค์กรนำผลจากการเรียนรู้และประสบการณ์มาสร้างวงจรการพัฒนาใหม่เพื่อให้ AI และบุคลากรสามารถเติบโตไปพร้อมกันในทิศทางที่มั่นคงและมีคุณธรรม

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารองค์กรในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัย กระบวนการตัดสินใจเชิงปัญญา (Wise Decision-Making) ซึ่งบูรณาการหลักการสำคัญสามด้านเข้าด้วยกัน โดยมีรากฐานจาก อริยสัจ 4 เป็นกรอบแนวคิดในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่ ทุกข์ (การวิเคราะห์ปัญหา), สมุทัย (การวิเคราะห์สาเหตุเชิงลึก), นิโรธ (การกำหนดเป้าหมายที่มีคุณธรรม), ไปจนถึง มรรค (การวางแผนและปฏิบัติ) กระบวนการนี้ใช้ การคิดเชิงวิพากษ์ เป็นเครื่องมือหลักในการวิเคราะห์ ประเมิน และกลั่นกรองข้อมูลจำนวนมากมหาศาล เพื่อแยกแยะความจริง ความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ ตลอดจนกลั่นกรองอคติ โดยเฉพาะในการสร้างและใช้งาน AI และเมื่อผนวกกับ กระบวนการบริหารองค์กรยุค AI ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ตั้งแต่การตระหนักรู้ การสร้างฐานข้อมูล การพัฒนา AI การประเมินผล และการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้จึงหลอมรวมกันเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยี AI ในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ และมีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรมต่อสังคม ดังรูปแบบการตัดสินใจแบบ Ariya-Wise Decision Framework (กรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาด้วยอริยสัจ) ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการตัดสินใจแบบ Ariya-Wise Decision Framework (กรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาด้วยอริยสัจ)

สังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน: สมพงษ์ แซ่ท้อ พร้อมคณะ

Ariya-Wise Decision Framework (กรอบการตัดสินใจเชิงปัญญาด้วยอริยสัจ) เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการตัดสินใจและการบริหารองค์กรยุค AI ที่รวมหลักอริยสัจ 4 การคิดเชิงวิพากษ์ และกระบวนการทำงานของ AI เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างการตัดสินใจเชิงปัญญาที่มีเหตุผลรอบคอบ และยั่งยืน โมเดลนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนเชิงบูรณาการ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และตระหนักรู้ปัญหา (ทุกข์ - Analysis) ทุกข์เป็นแนวคิดที่เน้นการสังเกตและยอมรับอย่างตรงไปตรงมาว่า "มีปัญหาหรือความทุกข์เกิดขึ้นจริง" ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ในการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อเท็จจริงของปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อแยกแยะสิ่งที่เป็นปัญหาจริงออกจากอคติ ความเชื่อส่วนตัว หรือความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ในบริบทขององค์กรยุค AI แนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ผ่านการตระหนักรู้และการกำหนดเป้าหมาย (Awareness) ที่ชัดเจน โดยองค์กรต้องระบุให้ได้ว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร และมีความจำเป็นเร่งด่วนเพียงใดในการนำ AI เข้ามาช่วยแก้ไข เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน หรือการลดอคติในการตัดสินใจของมนุษย์ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้คือความเข้าใจที่ชัดเจนว่า "ปัญหาคืออะไร"

(Defining the Problem) อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการวางแผนและพัฒนานวัตกรรมอย่างมีทิศทาง.

ขั้นตอนที่ 2 การระบุสาเหตุเชิงลึก (สมุทัย - Causation) สมุทัยเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการค้นหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยเน้นการใช้กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ในการประเมินและตรวจสอบข้อมูล หลักฐาน และความคิดเห็นจากหลายมุมมอง เพื่อให้เข้าใจถึงรากเหง้าของปัญหาอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม ความคิด หรือปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อสถานการณ์นั้น ๆ ในบริบทขององค์กรยุค AI การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้สะท้อนผ่านการรวบรวมและสร้างฐานข้อมูล (Data Foundation) อย่างมีวิจารณญาณ โดยองค์กรต้องใช้ในการคิดเชิงวิพากษ์ในการกลั่นกรองและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพื่อหลีกเลี่ยงการนำข้อมูลที่มีอคติหรือคลาดเคลื่อนเข้าสู่ระบบการเรียนรู้ของ AI ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเข้าใจต้นตอของปัญหาได้อย่างถูกต้อง และนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความเที่ยงตรง โปร่งใส และมีจริยธรรมมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีคุณธรรม (นิโรธ - Goal Setting) นิโรธเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากการแก้ไขปัญหา โดยมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นและสอดคล้องกับหลักคุณธรรม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งบุคคลและองค์กร กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ในขั้นนี้มีบทบาทสำคัญในการไตร่ตรองและพิจารณาว่าผลลัพธ์สูงสุดที่ต้องการนั้นมีความถูกต้อง ยุติธรรม และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมเพียงใด (Ethical Consideration) ในบริบทขององค์กรยุค AI แนวคิดนี้สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและบูรณาการเทคโนโลยี โดยกำหนดเป้าหมายของระบบ AI ให้มีการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Ethical AI Decision-Making) เช่น ความยุติธรรม (Fairness) และความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งเป็นสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างสมบูรณ์ ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้คือความชัดเจนว่า “ต้องการผลลัพธ์แบบไหน” (Setting the Wise Outcome) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการใช้เทคโนโลยีอย่างมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนและลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (มรรค - Implementation & Evaluation) มรรคเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการวางแผนแนวทาง วิธีการ และการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและรอบคอบ เพื่อให้การแก้ไขปัญหานำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ในขั้นนี้มีบทบาทสำคัญในการลงมือปฏิบัติและควบคุมกระบวนการบริหารจัดการ ทั้งการวางแผน การจัดองค์การ การทำงาน และการ

ควบคุม รวมถึงการประเมินผลลัพธ์เทียบกับเป้าหมาย (นิโรธ) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในบริบทขององค์กรยุค AI แนวคิดนี้สามารถ ประยุกต์ใช้ผ่านกระบวนการประเมินและปรับปรุง (Evaluation) ควบคู่กับการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างยั่งยืน (Continuous Learning) โดยองค์กรใช้การบริหารจัดการเพื่อควบคุมการ ทำงานของระบบ AI และใช้การคิดเชิงวิพากษ์ในการประเมินทั้งด้านประสิทธิภาพและ จริยธรรม (Performance and Ethics) เพื่อปรับปรุงระบบ AI และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ เติบโตไปพร้อมกัน ผลลัพธ์ของกระบวนการนี้คือการดำเนินการที่เป็นระบบ การบรรลุ เป้าหมาย และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุป

บทความนี้นำเสนอ “Ariya-Wise Decision Framework” หรือกรอบการตัดสินใจ เชิงปัญญาด้วยอริยสัจ ซึ่งเป็นแนวคิดบูรณาการที่ผสมผสานปัญญาเชิงข้อมูลจากเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์กับปัญญาเชิงคุณธรรมตามหลักอริยสัจ 4 เพื่อสร้างกระบวนการตัดสินใจอย่าง มีสติ รอบคอบ และยั่งยืนในองค์กรยุคใหม่ กรอบนี้เน้นการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การเข้าใจปัญหา (ทุกข์) การหาสาเหตุ (สมุทัย) การตั้งเป้าหมายที่มีคุณธรรม (นิโรธ) และ การดำเนินการแก้ไขด้วยการคิดเชิงวิพากษ์ (มรรค) เพื่อให้การตัดสินใจขององค์กรมีทั้ง ประสิทธิภาพและจริยธรรม เมื่อประยุกต์ใช้ กรอบนี้ช่วยให้องค์กรบริหารจัดการข้อมูล การวาง กลยุทธ์ และการใช้ระบบ AI ได้อย่างมีเหตุผล รับผิดชอบ และสอดคล้องกับบริบททางสังคม นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2560). *การคิดเชิงวิพากษ์*. เรียกใช้เมื่อ 22 กันยายน 2568 จาก <https://www.dailynews.co.th/article/614294>
- ทิตนา แคมมณี. (2554). ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ และการคิดอย่างมี วิจารณญาณ : การบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ ภาควิชาศึกษาศาสตร์และ การเมือง ราชบัณฑิตยสถาน. *The Journal of the Royal Institute of Thailand*, 36, (2),20.

- นิพนธ์ วงศ์เกษม. (2534) . ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความสนใจในอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนวัดดอนตูม จังหวัดราชบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- สาโรช บัวศรี. (2526). *วิธีสอนตามขั้นทั้งสี่ของอริยสัจในการศึกษาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.
- เอกพงศ์ แผงกุล. (2561). โมเดลทางปัญญาสำหรับการตัดสินใจภายใต้เวลาจำกัดด้วยการปรับแก้ทฤษฎีอาณาเขตการตัดสินใจแบบหลายตัวเลือก. ใน *ดุชนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา*. วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Russell, S.J. & Norvig, P. (2022). *Artificial intelligence: A modern approach*. (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Yang, L. et al. (2023). The Impact of Artificial Intelligence and Virtual Reality on Organizational Performance. *Journal of Business Strategy*, 44(4),255.
- Woolfolk, A.E. (1993). *Educational psychology*. Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon.