

การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ : รูปแบบและแนวทางปฏิบัติ

Buddhist Approach to Human Capital Development in the Age of Globalization : Model & Practice Approach

ดร.วันชัย สุขตาม

Dr.Wanchai Suktam

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทคัดย่อ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ภาวนา ๔ ไตรสิกขา การใช้หลักสัพปุริสธรรม ๗ จริต ๖ รวมทั้งการพิจารณาจากกลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากบัว ๔ เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพุทธศาสนา สำหรับหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาที่มีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ มีอิทธิพลต่อทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคการศาสนา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในทางบริหารทั่วไปก็จะเป็นไปตามกลไกของทฤษฎีระบบ นักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีพุทธการพิจารณาจะแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organizational Development) และการพัฒนาในระดับบุคคล (Individual Development) ทั้งนี้ วิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถแบ่งได้ ๒ แนวทางคือ ๑) แนวทางการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกิยธรรม ได้แก่ การพัฒนาด้วย ITUK ดังนี้ I คือ Intelligence awareness การตระหนักรู้และคิดแบบทั่วถึงอย่างชาญฉลาด T คือ Think การคิดแบบถูกต้องอันเป็นสัมมาทิฐิ U คือ Understand การเข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ และ K คือ Knowledge เป็นการค้นหาความจริงด้วยปัญญา และ ๒) แนวทางการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตระธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลัก

พระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญา รู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม โดยใช้แนวคิดแบบ LETS เป็นผลจากการสังเคราะห์ครั้งนี้: L คือ Learning เป็นการให้การเรียนรู้แก่บุคคล E คือ Experience เป็นการให้บุคคลสัมผัสทักษะจนก่อให้เกิดประสบการณ์ T คือ Training เป็นการฝึกอบรมบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความรู้ทั้งในงานและนอกงาน และ S คือ Seminar เป็นการเติมเต็มความรู้ให้บุคคลที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคลสำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูงสุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา)

คำสำคัญ : การพัฒนา, ทุณมนุษย์, วิถีพุทธ, รูปแบบ, แนวทางปฏิบัติ

Abstract

Buddhist principle of human capital development by nature consists of the driving force for human capital to work with effectiveness and efficiency. The main Buddhist principle consist of 4, Thinking, Understanding and Knowledge in 4 basic Development , TRISIKA, 7 Qualities of a good man ,6 characteristic behaviors 6 and the Forth Lotus. As for the principle of human capital development and the impact of the age of globalization upon the human capital development Buddhism experience the development process related to the contexts and dimensions of economic, social, political and technological development. The impact of globalization had been journal to be inevitably on private, public, religious and educational sections. The general administration must correspond to the mechanisms of the systems theory. The change agent of human capital must work out the plan to develop human capital in terms of Buddhist principle at 2 levels: organizational and individual. The Buddhist method of human capital development of the age of globalization can be approached at 2

perspectives; 1) The paradigm of development of a worldly level proceeded by the principle “ITUK” intelligence awareness, thinking, understanding and knowledge and 2) The paradigm of development at a super mundane level. The Buddhist approach to human capital development aims of training the individual to be good in knowledge and good in behavior. It is also carried out in order to meet the path of the noble life with true knowledge of the fact and process into a better domain. The concepts of LETS are the outcome of the research synthesis: Learning, Experience, Training and Seminar, those showed are applied as the alternative technique of developing the human capital for a better quality and efficiency in work performance.

Keywords: Development, Humen Capital, Buddhist Approach, Model, Practice Approach

บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ได้เกิดขึ้นแล้วปัญหามีอยู่ว่า พวกเราทุกคนจะรับมือ ปรับตัว และอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้อย่างไร ส่วนวิถีทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ ประเทศทุกประเทศในโลก องค์การทุกองค์การในโลก กลุ่มทุกกลุ่มในโลก หรือแม้กระทั่งบุคคลทุกบุคคลในโลก จะต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยพยายามพัฒนาแนวทางที่จะสามารถรับมือกับปัญหานี้ได้ นั่นก็คือ การเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ระดับของสังคมแบบใหม่นี้ เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์การทุกองค์การจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้^๑ ประเทศพัฒนาต่างๆ ในโลก จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการ

^๑ สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ และจะคิดทำการสิ่งใดยังมีโอกาสพบกับความสำเร็จ

จากประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การบริหารงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารก็คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการจัดการ (หลัก ๔ M) และเป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน เป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งทำให้สังคมมีความสุข^๒ เพราะเป็นสิ่งที่ชีวิตจิตใจจึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารมากกว่าทรัพยากรทางการบริหารอย่างอื่นทั้งหมด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็มักจะประสบปัญหาและอุปสรรคมากมาย และที่สำคัญก็คือ การที่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรดำเนินไปอย่างไม่มีทิศทาง ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการของสมาชิกในองค์กร และที่สำคัญก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน^๓ ซึ่งกล่าวไว้ว่าการบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร(Administrative Resource) คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ คน หรือ มนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต และมีสติปัญญาในการนำมาซึ่งการพัฒนางาน และประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กร อีกท่านหนึ่งคือ อุทัย หิรัญโต^๔ ได้กล่าวยืนยันไว้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน และจุดที่สำคัญที่สุดของการบริหารก็คือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม ดังนั้นองค์กรทุกแห่งจะต้องมีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งถ้าหากมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ งานบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ตลอดจนมีการนำเอา

^๒ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล, (ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙), หน้า ๓๗.

^๓ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร:ไทยวัฒนานิซ, ๒๕๒๖), หน้า ๘๒.

^๔ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนานิซ, ๒๕๓๗), หน้า ๑๗.

เทคนิคต่าง ๆ เข้าช่วย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่ององค์กรหรือหน่วยงานนั้นจึงจะสามารถดำเนินการอยู่ได้

อย่างไรก็ดี ในยุคปัจจุบันปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น การบริการ ระบบการบริการและคุณภาพมาตรฐานของการให้บริการที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ขาดระบบการกำกับ และตรวจสอบคุณภาพไม่มีการกำหนดมาตรฐานการรองรับคุณภาพของการให้บริการตลอดถึงทักษะด้านต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์และอีกทั้งจริยธรรมปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรหรือหน่วยงานและที่สำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการอบรมมาอย่างดี การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ดีพอ หรือต่ำเกินไป การกระจายทรัพยากรมนุษย์ในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ยังไม่ดีพอและไม่เหมาะสม ปัญหาในด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เฉพาะอย่างและปัญหาการมีมากเกินไป หรือน้อยเกินไป ของทรัพยากรมนุษย์บางแขนง สำหรับปัญหาพฤติกรรมบริการของทรัพยากรมนุษย์ที่แสดงออกจนกลายเป็นลักษณะประจำอย่างหนึ่งของหน่วยงาน คือ การลิ้มหน้าในที่แท้จริงว่าตนคือส่วนหนึ่งขององค์กร และควรให้บริการอย่างไรพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีและการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเป้าประสงค์ และทำให้ชีวิตของตนมีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานต่าง ๆ ในฐานะที่ต้องทำงานอยู่ร่วมกันทั้งในระดับสูงขึ้นไป จนถึงผู้รับบริการในหน่วยงานของตนหรือการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่บรรลุเป้าประสงค์

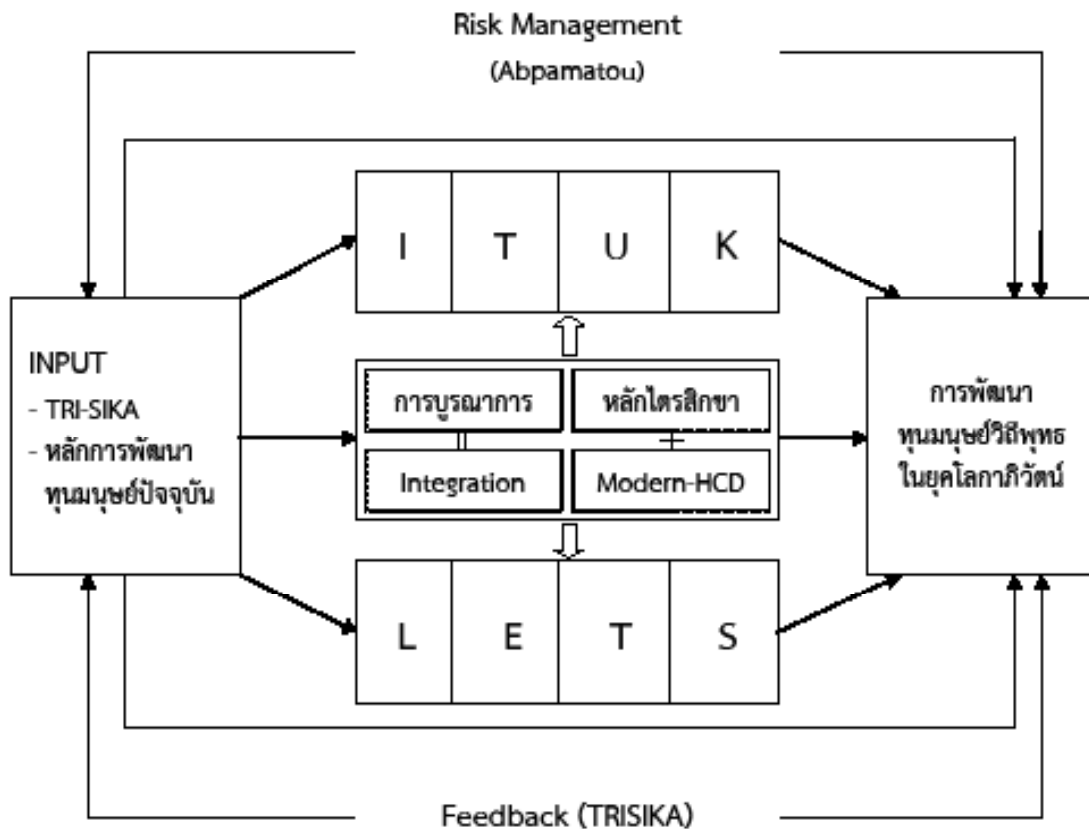
การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจึงหันมาใช้วิธีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนากันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงเข้ามามีบทบาทมากในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเช่นนี้ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการสร้างความเก่ง (วิชา) และความดี (จรรยา) ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามเป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณะสัมปันโน) ในคนคนเดียวกัน หากในองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่ทั้งเก่งและดีเช่นนี้ ก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการแข่งขันทุกๆเวทีแห่งการแข่งขัน และมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่องใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิคคณเห นิคคหารหํ ปคคณเห ปคคหารหํ ข่มคนที่ควรข่ม ยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง”^๕ เป็นต้น

^๕ ชู.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๕๔๒/๕๓๑.

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจประเด็นดังกล่าวที่เกี่ยวกับ “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์: รูปแบบและแนวทางปฏิบัติ” โดยทำการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางหรือวิถีทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคมมนุษย์ และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบรูปแบบและวิธีการรวมทั้งปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางแก้ไขในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีทางของพระพุทธศาสนาสำหรับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ตามส่วนที่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ตรงจุดและก่อให้เกิดประสิทธิภาพรวมถึงให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เกิดประโยชน์ในภาพรวมของหน่วยงานและประชาชนโดยส่วนรวมโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เขียนต้องการนำเสนอถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาในแง่มุมต่าง ๆ อย่างครอบคลุมทั่วถึง และสิ่งที่สำคัญยิ่งที่สุดจากประเด็นต่าง ๆ นั้นก็คือ “ผลลัพธ์ (Out Come)” ที่เกิดจากการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีทางพระพุทธศาสนา มาเป็น “ยุทธศาสตร์ (Strategic)” เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยสามารถบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ต่างๆ ได้อย่างลงตัวก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา หรือแม้แต่ต่อองค์กรพระพุทธศาสนาเองก็ตามเพื่อบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ดีและยั่งยืนยาวนานได้ในอนาคตต่อไป

รูปแบบและแนวทางปฏิบัติ : การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์

ผู้เขียนขอสรุปเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการศึกษาในครั้งนี้ และแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่าง (Synthesis Model) การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ดังภาพประกอบ



แผนภาพที่ ๑ ตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ด้วย I-TUK + LETS = B-HCD
ที่มา: วันชัย สุขตาม, (๒๕๕๕).

จากตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า Input สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์จะมีทั้งทางพุทธศาสนาและทางหลักสากล เพื่อเข้ากระบวนการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีกระบวนการดังนี้

กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

ผู้เขียนได้ใช้อักษรย่อในตัวแบบเพื่อเป็นการกระชับต่อการมองภาพโดยรวม โดยมีรายละเอียดของการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม (ITUK) ดังมีกระบวนการดังนี้

I = Intelligence awareness ได้แก่ การตระหนักรู้และคิดแบบทั่วถึงอย่างชาญฉลาดจนกระทั่งพบกับรากของปัญหา (Roots of Problem)

T = Thinking ได้แก่ ความคิดชัดเจนและถูกต้อง อันได้แก่ สัมมาทิฐฐิ (Right Thought) คือ คิดแบบอริยสัจ ๔ ประกอบด้วย การเข้าใจสาเหตุของปัญหา เข้าใจตัวปัญหา เข้าใจวิธีดับปัญหา และการแก้ปัญหาด้วยปัญญา ซึ่งเป็นการคิดให้ลงลึกถึงสาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

U = understand ได้แก่ การเข้าใจกระบวนการค้นหาความจริงตามความเป็นจริง

K = Knowledge ได้แก่ ความรู้ที่จะก่อให้เกิดการคิดรู้ตามสภาพความเป็นจริง เข้าใจสภาพความเป็นจริง และรู้ตามความเป็นจริงด้วยความจริง

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสากล

ผู้เขียนได้เสนออยู่ในรูปแบบของ LETS ซึ่งจะเป็แรงขับเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

L = Learning ได้แก่ การให้การเรียนรู้แก่บุคคล

E = Experience ได้แก่ การสร้างสมทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งในงานและความรู้รอบตัว

T = Training ได้แก่ กระบวนการฝึกอบรมบุคคลในทุกๆ รูปแบบ

S = Seminar ได้แก่ กระบวนการสัมมนาเพื่อก่อให้เกิดความรอบรู้แก่บุคคล

ซึ่งกระบวนการทั้ง ITUK และ LETS จะก่อให้เกิดเป็นตัวแบบ B-HCD (Buddhist-Human Capital Development) ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ด้วย I-TUK+LETS โดยอยู่บนพื้นฐานการพิจารณาตามแต่ละบุคคลตามรายละเอียดของจริต ๖ และการพัฒนาการบรรลุนานอันได้แก่ อิทธิบาท ๔ เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร และพัฒนาสังคม ทั้งนี้ จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ โดยพิจารณาถึงการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ซึ่งต้องตั้งอยู่ในความไม่ประมาทอันเป็นคำสอนในเรื่องโอวาทปาฏิโมกข์ พิจารณาผลกระทบทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ควบคู่กันไป และต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยดูจากผลสะท้อนกลับ (Feedback) อันเกิดจากการพัฒนาทางไตรสิกขา ซึ่งประกอบไปด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา อันเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยแสดงให้เห็นได้ว่าหลักการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ สามารถพัฒนาได้ทั้งบุคคล องค์กร และสังคม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ Development Matrix: การพัฒนา ๓ ด้าน

ทุน ๓ ด้าน	วิธีการ	เครื่องมือ
๑. Human Capital	ไตรสิกขา - ศีล - สมาธิ - ปัญญา	ปรียัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ
๒. Organization Capital	ความเมตตา การคิดแบบเป็นระบบ	มรรค ๘ System Thinking
๓. Social Capital	ความเมตตา Learning	มรรค ๘ Seminar

ที่มา: จากการสังเคราะห์ของผู้เขียน; วันชัย สุขตาม, (๒๕๕๕).

จากตารางจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องพัฒนาตั้งแต่ ๑) Human Capital ๒) Organization Capital and ๓) Social Capital โดยมีการปฏิบัติเป็นกระบวนการตามตัวแบบที่ผู้วิจัยค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ด้วยพื้นฐานทางพุทธธรรม อาทิ บั้ว ๔ เหล่า ภาวนา ๔ สัปปริสธรรม ๗ จริต ๖ เอตทัคคะ และการพิจารณาหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสากล อันได้แก่ การปรับตัวให้ทันเหตุการณ์ (Adaptability) การคิดแบบวิเคราะห์ (Analysis Thinking) จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) การเข้าใจคู่แข่งชั้น (Competition Uncle Standing) การตระหนักถึงการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Corporate Governances Awareness) ความซื่อสัตย์ (Honesty and Integrity) การจงรักภักดี (Loyalty) การคำนึงถึงองค์กร (Organization Graveness) การควบคุมอารมณ์ (Personality and Emotion Control) การใฝ่รู้ (Personnel Mastery) การคิดแบบเป็นระบบ (System Thinking) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์

ข้อเสนอแนะ: แนวทางปฏิบัติ

“คนหรือมนุษย์” เป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่เป็นปัจจัยในการดำเนินธุรกิจขององค์กร บุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้เขียนขอเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เป็น “คนเก่งและคนดี” ที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรได้ โดยนำเสนอ ดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีโรงเรียน มหาวิทยาลัย เปิดการเรียนการสอนที่ใช้พระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐาน

๒) องค์กรภาครัฐ ควรมีแม่แบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ โดยแต่ละแม่แบบของการพัฒนาศักยภาพต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรม

๓) องค์กรภาคเอกชน ควรมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ตัวดัชนีชี้วัดความสามารถเชิงพระพุทธศาสนาเป็นตัวกำหนดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์

๔) องค์กรภาคการศึกษา ควรมีระบบการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งทางการสงฆ์ โดยการอิงเกณฑ์คุณธรรม ผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์

๕) องค์กรภาคการศึกษา ควรมีนโยบายทางการศึกษาทุกระดับ ทุกภาคส่วนของระบบการศึกษาโดยเน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม คู่ขนานกับความรู้

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) รัฐบาล ก่อตั้งโรงเรียนวิถึพุทธให้เป็นโรงเรียนประจำจังหวัด อำเภอ ตำบล เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพตั้งแต่เยาว์วัย

๒) องค์กรภาครัฐ จัดหลักสูตรอบรมพัฒนาทุนมนุษย์โดยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สำหรับบุคลากรภาครัฐเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

๓) องค์กรภาคเอกชน มีเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมโดยใช้ดัชนีชี้วัดความสามารถเชิงพระพุทธศาสนาเป็นตัวกำหนดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรวิถึพุทธอันต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรให้เป็นองค์กรวิถึพุทธโดยกำหนดภารกิจเป้าหมายและกลยุทธ์ทางการบริหารให้เป็นวิถึพุทธ

๔) องค์การภาคการศึกษา มีเครื่องมืออย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมสำหรับระบบการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งทางการสงฆ์ โดยการอิงเกณฑ์คุณธรรม ผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์

๕) องค์การภาคการศึกษา สร้างตัวชี้วัดกับนโยบายทางการศึกษาทุกระดับ ทุกภาคส่วนของระบบการศึกษาที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม กับความรู้โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญที่สุดก็คือ สมภาติ วิปัสสนาใช้ในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

“**ทรัพยากรมนุษย์**” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการลงทุนเกี่ยวกับมนุษย์ในระยะยาว (Long-term Investment) ในอันที่จะเพิ่มมูลค่าของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ศักยภาพของคน รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอโดยไม่คำนึงว่าทำแล้วจะกำไรหรือขาดทุนและองค์การทุกองค์การควรทำการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างจริงจังโดยต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทุกหน่วยงานและที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานต้องระบุเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนว่า พนักงานในแต่ละระดับควรได้รับการส่งเสริมความรู้ในด้านใด ฉะนั้นแล้ว ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์การต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ เชื่อว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ซึ่งนอกจากที่องค์การต้องพัฒนาแล้ว องค์การยังต้องดูแลให้เขาได้มีโอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ ด้วย

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๙.

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาเตปิฎก ๒๕๐๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน. ทุนมนุษย์กับการพัฒนา สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด, ๕๔๗.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.