

พุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์*

BUDDHIST INNOVATION AND HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

ธนัท ทิระพรชัย

Tanat Thirapornchai

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: tanatth@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่า เพิ่มความสร้างสรรค์ ต่อยอดไม่รู้จบเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคมจากทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี โดยเฉพาะจากศาสนบุคคลหรือทุนมนุษย์ โดยหลักพุทธนวัตกรรมสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นมีเป็นจำนวนมาก และสรุปลงในหลักธรรมหมวด 3 คือ หลักไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยถือเป็นการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

คำสำคัญ: พุทธนวัตกรรม; การพัฒนาทุนมนุษย์; หลักไตรสิกขา

Abstract

This article is a study on Buddhist innovation and human capital development. In which innovation is a change that leads to the creation of worth and value that increase creativity to the endless extent to develop the mind and society from all 4 elements namely, religious persons, religious Dhammas, religious objects, and religious ceremonies, especially from

*Received August 30, 2023; Revised October 10, 2023; Accepted November 17, 2023

religious persons or human capital. There are many innovative Buddhist principles for human capital development, and summarized in the third section of the Dharma which is the Threefold Training, consisting of ethics, meditation, and wisdom, which is considered an important principle in the development of human capital which is regarded as learning to be a full human being. Because it has been developed both physically and mentally, especially with the mind full of wisdom able to increase knowledge, the ability to dedicate work to the organization and be able to live in society happily by being a person who is ready, sincere and work to achieve the goals of the organization or be a person in the organization who can create the value of the management system to achieve the desired objectives.

Keyword: Buddhist Innovation; Human Capital Development; Threefold Training

บทนำ

วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ธุรกิจน้อยใหญ่ต่างพากันปรับตัวจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และยากที่จะคาดเดาสິ่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรใหม่ๆ ต่างมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด เพื่อความอยู่รอดในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ผลกระทบไม่เพียงแต่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับทางภาคเศรษฐกิจและการจ้างงาน แต่ยังลุกลามไปถึงภาคสังคม สาธารณสุข และการศึกษา จากความท้าทายที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากที่จะคาดเดา ในภาวะวิกฤตที่ไม่ปกติเช่นนี้ เมื่อถอดบทเรียนออกมาพบว่า สิ่งที่สำคัญในการผ่านพ้นวิกฤตนี้คือ การเรียนรู้ และการเข้าใจ กระบวนการแก้ปัญหาจึงมีความสำคัญที่ต้องสอดคล้องกับบริบท (Context) ที่เปลี่ยนแปลงไป กรอบการแก้ปัญหาแบบเดิมไม่อาจพึ่งพาได้ หากแต่กระบวนการที่ดำรงอยู่รอด จำเป็นต้องมีความรวดเร็ว กระชับ และมีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้ทันท่วงทีต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (จินต์ภาณี สุขวัฒน์, 2566) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโดยการเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีหลายหลักธรรมที่ถือเป็นหลักธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาก็มุ่งหวังที่สร้างนวัตกรรมหรือการสร้างสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งไม่ใช่การสร้างเท่านั้น แต่เป็นการสร้างขึ้นมาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านผลผลิต การบริการ กระบวนการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม สร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ ความพยายามมุ่งสู่พุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม

แนวทางในการสร้างพุทธนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี การสร้างพุทธนวัตกรรมอยู่ในองค์ประกอบ 4 ประการนี้ การสร้างพุทธนวัตกรรมในทางศาสนาธรรมจึงหมายถึง กรรณฐานทางพระพุทธศาสนา ซึ่งหลักในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข จึงเป็นความเร่งด่วนคือ สถานศึกษาทางพระพุทธศาสนาและสถาบันอุดมศึกษา (พระราชปริยัติกวี, 2566) ถือเป็นนวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) เพราะการสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยว “พุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงความสำคัญของพุทธนวัตกรรมว่ามีหลักธรรมใดบ้างที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์และมีความสัมพันธ์กันอย่างไร ทั้งนี้บทความฉบับนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมทุกด้าน แต่หวังว่าบทความนี้จะประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยและการพัฒนาทุนมนุษย์ และเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของประเทศสำหรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่คลื่นความเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับพุทธนวัตกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม นวัตกรรมนับเป็นกระบวนการที่เกิดจากการนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาผนวกกับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจแบบใหม่หรือหรือการบริหารงานแบบใหม่ เรียกว่า นวัตกรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดองค์กรเชิงนวัตกรรมไว้ ดังนี้

นวัตกรรม หมายถึง เป็นการนำวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) ซึ่งอาจมีการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

นวัตกรรม หมายถึง การทำให้ใหม่ขึ้นอีกครั้ง (Renewal) ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงของเก่าและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ นวัตกรรมไม่ใช่การขัดหรือล้มล้างสิ่งเก่าให้หมดไป แต่เป็นการปรับปรุงเสริมแต่งและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดของระบบ (Morton, 1971)

นวัตกรรม หมายถึง เป็นการนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ ซึ่งผ่านการทดลองและได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ ตั้งแต่การคิดค้น (Invention) พัฒนาการ (Development) และทดลองในวงแคบ (Pilot Project) แล้วจึงนำมาใช้ปฏิบัติจริง โดยการปฏิบัติจะแตกต่างจากเดิม (Roger & Shoemaker, 1971)

สรุป นวัตกรรม หมายถึง การนำเอาวิธีการใหม่ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาแล้ว นำไปปฏิบัติจริง ซึ่งแตกต่างไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา

การสร้างนวัตกรรมในองค์กร สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ โดยการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ ซึ่งลูกค้าสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ตั้งแต่กระบวนการออกแบบการสร้างการทดสอบ เป็นต้น

2. นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ในการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องของส่วนประกอบและส่วนเชื่อมต่อระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ตลอดจนความรู้กระบวนการและเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. นวัตกรรมการจัดการ (Management Innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับองค์กรได้ (สุชาติ กิจชนะเสรี, 2548)

ดังนั้น องค์กรเชิงนวัตกรรม จึงเป็นแนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน หรือการปรับปรุงของเก่าและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรให้มีการพัฒนาต่อไป

สรุป การสร้างนวัตกรรมในองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ เป็นการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมกระบวนการ เป็นการพัฒนาสร้างสรรค์

กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนวัตกรรมการจัดการ เป็นใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบขององค์กร

2. พุทธนวัตกรรม

คำว่า นวัตกรรมคือการสร้างสิ่งใหม่ ซึ่งไม่ใช่การสร้างเท่านั้น แต่เป็นการสร้างขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านผลผลิต การบริการ กระบวนการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม สร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ เราพยายามมุ่งสู่พุทธนวัตกรรม การวิจัยพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม แนวทางในการสร้างพุทธนวัตกรรมมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี การสร้างพุทธนวัตกรรมอยู่ในองค์ประกอบ 4 ประการนี้ การสร้างพุทธนวัตกรรมในทางศาสนาธรรมจึงหมายถึง กรรณฐานทางพระพุทธศาสนา ซึ่งหลักในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข จึงเป็นความเร่งด่วนคือ สถานศึกษาทางพระพุทธศาสนาและสถาบันอุดมศึกษา (พระราชปริยัติกวี, 2566)

นวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ พุทธนวัตกรรม โดยการนำพระธรรมเพื่อพัฒนาชีวิตอย่างยั่งยืนโดยสัมพันธ์กับการศึกษา ส่วนเหตุผลว่าทำไมเราต้องมาศึกษาในสถาบันการศึกษา เพราะมีความจำเป็นมาก เนื่องจากสถาบันการศึกษาไม่ใช่ได้ความรู้ทางวิชาการอย่างเดียว แต่ยังได้ทั้งบรรยากาศ วิธีการปรับตัว ความสัมพันธ์ศิษย์อาจารย์ เป็นต้น ทั้งมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ให้คุณูปการอย่างรอบด้าน และที่สำคัญสถาบันการศึกษาจะมีการจัดบรรยากาศให้เปิดรับการศึกษาในหลายๆ ทางด้วย นอกจากนี้ การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องเป็นการศึกษาที่ทำให้คนรู้จักคิด ตามหลักโยนิโสมนสิการ มีการหาเหตุ หาปัจจัย ย้อนไปถึงต้นเหตุของปัญหานั้นได้ มีการคิดแยกแยะ เป็นต้น (พระเทพวัชรบัณฑิต (สมจินต์ สมมาปญโญ), 2566)

ในพระวินัยปิฎก จุลลวรรค พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสถึงความสำคัญของงานนวัตกรรมไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุไม่พึงให้นวัตกรรม ด้วยอาการเพียงวางก้อนดิน ด้วยอาการเพียงฉาบทาฝาด้วยอาการเพียงติดตั้งประตู ด้วยอาการเพียงติดสายผู ด้วยอาการเพียงติดตั้งกรอบเช็ดหน้า ด้วยอาการเพียงทาสีขาว ด้วยอาการเพียงทาสีดำ ด้วยอาการเพียงทาสีเหลือง ด้วยอาการเพียงมุงหลังคาด้วยอาการเพียงผูกหลังคา ด้วยอาการเพียงติดให้หลบหลังคา ด้วยอาการเพียงปฏิสังขรณ์เสนาสนะที่ทรุดโทรม ด้วยอาการเพียงขัดถู ไม่พึงให้นวัตกรรม 20 ป 30 ป ตลอดชีวิต วิหารที่สร้างเสร็จแล้วชั่วเวลาแห่งควนไฟ รูปใดให้ตองอาบัติทุกกฏ ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตให้ภิกษุในวินัยกรรมวิหารที่ยังไม่ได้สร้าง หรือที่สร้างค้างไว้ ให้ตรวจดูวิหารเล็กแล้ว ในวินัยกรรม 5-6 ป ให้ตรวจดูงานในเรือนมุงแถบเดียวแล้วให้นวัตกรรม 7-8 ป ให้ตรวจดูงานในวิหารใหญ่หรือปราสาทแล้วให้นวัตกรรม 10-12 ป” (วิ.จ. (ไทย), 7/323/146-147)

เห็นได้ว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงบัญญัติเป็นสิกขาบท เพื่อกันมิให้ภิกษุกระทำผิดวินัย ถ้าภิกษุรูปใดกระทำความผิด ต้องปรับอาบัติทุกกฏ ถึงแม้จะเป็นเพียงอาบัติเล็กน้อยก็ตาม แต่พระผู้มีพระภาคเจ้าก็ทรงติเตียน ในครั้งนั้นพุทธองค์ยังไม่ได้ทรงบัญญัติพระวินัยไว้ เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นจึงทรงตรัสเรียกภิกษุผู้กระทำความผิดมาสอบถามว่าทำผิดจริงหรือไม่ อย่างไร ถ้ากระทำความผิดจริง ก็ทรงยกเหตุขึ้นขึ้นเป็นบทบัญญัติเพื่อกันมิให้ภิกษุกระทำผิดอีก ดังนั้น พระผู้มีพระภาคเจ้าจึงให้ความสำคัญกับงานก่อสร้างมาก ก็เพื่อไม่ให้พระภิกษุรบกวนสัตว์ที่เข้ามาอาศัยอยู่ก่อน และไม่ให้รบกวนชาวบ้านจนเกินไป เพื่อไม่ให้ภิกษุกระทำความผิด (พระสมุห์สายยันต์ วิสารโท (โลहितติ) และพระมหามิตร ฐิตปัญโญ (วันยาว), 2564)

สรุป พุทธนวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าและมูลค่า เพิ่มความสร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม จากทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนาพิธี

การพัฒนาทุนมนุษย์

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยที่องค์การจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในระยะเวลา หลายทศวรรษที่ผ่านมา มักให้ความสำคัญกับคำว่า “การฝึกอบรม” (Training) ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการฝึกอบรมถือเป็นเทคนิควิธีการที่ใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็นข้อเท็จจริง ประสบการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์การต่าง ๆ นิยมนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านานแล้ว

การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการมองมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากร คือ เป็นทุน เป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมอง “คน” ในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของตนเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิตซึ่งเป็นตัวเฉพาะบุคคล (กรมวิชาการ, 2549) รวมถึงยังเป็นการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์การมากที่สุด (มัลลี เวชชาชีวะ, 2524) การพัฒนาทุนมนุษย์ ยังหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร (พยอม วงศ์สารศรี, 2531)

รวมทั้งยังเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2546) บุคคลซึ่งมีความพร้อมมีความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

สำหรับคำว่า “ทุนมนุษย์” มีข้อถกเถียงกันระหว่างนักวิชาการด้าน HR (ในฐานะที่เข้าไปเป็น Strategic Partner) กับผู้บริหารว่าทุนมนุษย์นั้นคืออะไรหรืออะไรที่เรียกว่าทุนมนุษย์หลายท่านให้ข้อคิดว่าการเอาคนไปเปรียบเป็นทรัพยากร (Resource) เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องเพราะคนไม่ใช่สิ่งของมีชีวิตจิตใจและความรู้สึก ในขณะที่บางท่านคิดว่าทุนมนุษย์ใน ความหมายของ HR คือ ตัวคนหรือพนักงานในองค์กร ทุนมนุษย์ ยังหมายถึง คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) สำหรับความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) ยังหมายถึง มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ถึงความสามารถของคน (Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้ กำลังเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resource Development) เพราะบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นผู้ร่วมลงทุนในองค์กรเพื่อให้องค์กรเติบโต และรับผลตอบแทนจากการลงทุนอย่างคุ้มค่า (दनัย เทียนพุดม, 2553)

แท้จริงแล้วคำว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นคำใหม่ที่น่าสนใจในภายหลัง จากเดิมที่ใช้คำว่าทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) สำหรับผู้ที่ไม่เคยศึกษาทางด้าน HR มักตีความกันว่าตัวบุคลากรหรือพนักงานเป็นทรัพยากร และเมื่อเปลี่ยนมาใช้คำว่าทุนมนุษย์ก็คิดว่าคนเป็นต้นทุนความจริงแล้วท่านเหล่านั้นเข้าใจถูกต้องเพียงแต่ยังไม่ครบถ้วน ทั้งนี้เนื่องจากคำว่าทุนมนุษย์นั้นความหมายที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่ตัวคนหรือบุคลากรที่เป็นทุน แต่หมายถึงคุณค่าของคนหรือบุคลากรขององค์กร ได้แก่ ความรู้ความสามารถรวมถึงความ ติงามต่าง ๆ ที่สั่งสมอยู่ในตัวเขาเหล่านั้นต่างหากโดยความรู้ความสามารถความติงามต่างๆ เหล่านี้เป็นคุณค่าที่สามารถนำมาเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรโดยการสร้างหรือเพิ่มผลผลิตที่ดี ให้กับองค์กร องค์กรใดที่มีทุนมนุษย์หรือคนดีที่มีความรู้ความสามารถสูงองค์กรนั้นก็

ได้เปรียบ เพราะสามารถพัฒนาผลผลิตขององค์กรได้มากและแตกต่างจากองค์กรที่มีทุนมนุษย์น้อย ที่สำคัญทุนมนุษย์นั้นยังใช้อย่างเพิ่มพูนคุณค่า ที่ว่ายิ่งใช้อย่างเพิ่มพูนนั้นคือเพิ่มพูนทุนมนุษย์และผลผลิตขององค์กรอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (คะเนิงนิจ อนุโรจน์, 2566)

ทุนมนุษย์ ในความหมายของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น “ทุนมนุษย์” ไว้ดังนี้ทุนมนุษย์ คือ การประยุกต์ใช้ของทุนทางปัญญา (ความรู้ ทักษะ และอัจฉริยะ) บวกทุนความสัมพันธ์ (การเชื่อมโยงและความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อผู้ร่วมค้าและสมาคมภายนอก) ในทางที่จะเหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร (Burud & Timobo, 2004)

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเองและสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของบุคคล

สรุป การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการที่ต้องทำให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรต่างๆ นิยมนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านานแล้ว

สรุป

พุทธทศวรรษมืองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ศาสนบุคคล ศาสนธรรม ศาสนวัตถุ และศาสนพิธี สำหรับศาสนบุคคล ก็คือการพัฒนาบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนา ตามหลักพระพุทธศาสนาเชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก เรียกว่าเป็นทมิฬ คือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุด การเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก หลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษา และเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่นทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์จะไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

พุทธนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นมิติของการฝึกหัดอบรมเพื่อพัฒนากาย การอบรมทางจิตใจ และการเจริญปัญญา เรียกว่าหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีลสิกขา จิตสิกขา ปัญญาสิกขา เป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้านและทุกวัย นำไปสู่ การสร้างคุณค่าและมูลค่า เพิ่มความสร้างสรรค์ต่อยอดไม่รู้จบ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม ซึ่งถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วย ปัญญา

พุทธนวัตกรรมสามารถพัฒนาทุนมนุษย์ ได้โดย 1. ศีลสิกขา สามารถควบคุมให้ บุคคลอยู่ในระเบียบวินัย ทั้งกายวาจาและใจให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติ พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติงาน เลือกรับการกระทำถูกหรือผิด เป็นการควบคุมตนเองให้อยู่ในความถูกต้องทางกาย วาจา และใจ เนื่องจากศีลมีขอบเขตปรากฏทางกาย วาจา เป็นการกระทำที่ทำให้ผู้ ประพฤติรู้สึกสบายกายใจ และทำให้โลกมีสันติภาพ 2. จิตสิกขา เป็นการฝึกสมาธิขั้นต้น ในการควบคุมสติให้บุคคลรวมจิตใจ ความคิดแน่วแน่เป็นจุดเดียว ตัดสิ่งรบกวนอื่นๆออก จากความคิดและจิตใจ เป็นการแก้ขั้นต้นในการควบคุมสติให้ระลึกรู้อยู่กับลมหายใจ เพื่อ ความระลึกได้ รู้แน่วแน่จุดเดียว เพื่อดำรงสภาพจิตให้ปกติมั่นคงต่อความดองาม โดยทั่วไป บุคคลมีจิตสมาธิอยู่แล้วโดยธรรมชาติ และบุคคลควรทำให้เป็นสมาธิด้วย เป็นการฝึกเพื่อ บังคับความคิดให้เป็นไปตามที่เราต้องการให้ความสามารถ มีกำลังใจในการพิจารณา สภาวธรรมเพื่อสร้างปัญญาตามต้องการ 3. ปัญญาสิกขา คือขั้นบุคคลใช้สมาธิ ความมีจิตใจ แน่วแน่ทำความเข้าใจ ในปัญหาการ หาเหตุของปัญหาเพื่อการแก้ไข พิจารณาผลที่เกิดขึ้น จนเกิดความรู้แจ้ง เข้าใจและแก้ปัญหาได้ เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาญาณขึ้นในตนเอง กำหนดความประพฤติของตน ให้ดำรงความดีไม่เป็นภัยต่อตนเองและผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2549). *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- คะนิงนิจ อนุโรจน์. (2566). *ทุนมนุษย์คืออะไร*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/339329>.
- จินต์ภาณี สุขวัฒน์. (2566). *ประเทศไทยกับอนาคตที่จับต้องได้ ของระบบนิเวศน์ นวัตกรรมทางสังคมในยุค Covid-19*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://research.eef.or.th/thailand-and-the-tangible-future/>.
- दनัย เทียนพุม. (2553). *ทุนมนุษย์จัดการให้ดีที่สุดเลิศ*. กรุงเทพฯ: โครงการฮิวแมน แคปปิตอล.

- นิสดารัก เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟิกโกซิสเต็มส์ จำกัด.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระเทพวชิรบัณฑิต (สมจินต์ สมมาปัญญา). (2566). มจร ชู “พุทธนวัตกรรม” เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาที่ยั่งยืน. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://d.dailynews.co.th/education/828960/>.
- พระสมุห์สายยันต์ วิสารโท (โลहितดี) และพระมหามิตร ฐิตปัญญา (วันยาว). (2564). พุทธนวัตกรรมในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาพุทธศิลปदानเสนาสนะ. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 6(2), 15-28.
- พระราชปริยัติกวี. (2566). *ประชุมวิชาการระดับชาติ ชูพุทธนวัตกรรมของมหาจุฬาฯ แก้ปัญหาสังคม*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.banmuang.co.th/news/education /124551>.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วี เจพรีนติ้ง.
- สุชาติ กิจชนะเสรี. (2548). *องค์กรและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระฟิล์ม และโซเท็กซ์ จำกัด.
- Burud, S. & Timobo, (2004). *Inveraging the New Human Capital*. CA: Consulting Psychologists Press.
- Morton, J.A. (1971). *Organizing for innovation; A systems approach to technical management*. New York: McGraw-Hill.
- Roger, E.M. & Shoemaker, F.F. (1971). *Communication of Innovation* (2nd ed.). New York: The Free Press.