

การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกลุ่มบุคคล 3 วัย บนฐานพุทธธรรม

Competency Building of Buddhist Human Resources Three Age Groups on The Basis of Buddhism

พระครูพิสัยปริยัติกิจ*

ดร.สมชาย เบ็ญจวรรณ**

วันรับ 19 / เมษายน / 2566

ตรวจสอบ 27 / เมษายน / 2566

ตอบรับ 5 / พฤษภาคม / 2566

บทคัดย่อ

หลักกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วย 1) ปิโย ต้องมีมนุษย์สัมพันธ์เป็นต้นแบบแก่สังคม 2) ครุ คือ ความน่าเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ มีหลักการดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องชอบธรรม 3) ภาวนียो มี ความเป็นบัณฑิตเป็นที่ยกย่อง มีองค์ความรู้และภูมิปัญญา 4) วตดา จ การรู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควร พุดอะไรอย่างไร 5) วจนกขโม มีความอดทนต่ออุปสรรคในทุกด้าน 6) คมภีรณจ กถิ กตดา สามารถอธิบาย เรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้ เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป และ 7) โน จญฺฐาเน นโยชเย คือ ไม่แนะนำหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์กลุ่มบุคคล 3 วัย บนฐานพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ รูปแบบที่ 2 การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย โดยจัดให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ รูปแบบที่ 3 การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น รูปแบบที่ 4 การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน รูปแบบที่ 5 การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ

คำสำคัญ: การเสริมสร้างสมรรถนะ, ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ, กลุ่มบุคคล 3 วัย, ฐานพุทธธรรม

* อาจารย์พิเศษสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, Email: Samret95599559@gmail.com

** อาจารย์ประจำหลักสูตรการเงินและการลงทุน, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม, Email: somchai1419@gmail.com

Abstract

the Kalayanamitta - Dhammas (qualities of a good friend) contains 1) lovable; endearing A person with good human relations. role model for society. 2) Garu means being respectful and having behavior appropriate to the status have principles of living in a righteous way (estimable; respectable; venerable) 3) Bhavaniyo is a graduate commendable have knowledge and wisdom (adorable; cultured; emulable) 4) Vatta ca, knowing and clarifying. Know when and what to say (being a counsellor) 5) Vajanakkhamo is tolerant of obstacles in all aspects (being a patient listener) 6) Gamphiranca katham katatā (able to deliver deep discourses or to treat profound subjects): able to explain complex matters to be understood and to be learned. The story goes deeper and 7) no jatthane niyojaye, that is, (never exhorting groundlessly; not leading or spurring on to a useless end) not suggesting or influencing in a destructive way. A model for enhancing human resource competence in a group of people of three ages based on Buddhism It consists of 5 model as follows:

first Model: Creating an environment conducive to human development and empowerment

second Model: Child Development from Pregnancy to Early Childhood, by providing preparation for parents before pregnancy.

Third Model: School-age/Adolescence Development Provide skills development in line with 21st century skills especially the skills of synthetic analytical thinking can solve complex problems to be creative thinking working with others

Model Four: Developing and Upgrading Workforce Potential By upgrading the potential, skills and competencies of people in working age in accordance with individual abilities and labor market needs.

Fifth Model: Promoting Elderly Potential by promoting the employment of the elderly to be economically self-reliant and join as an important force for economic development community and country

Keywords: Competency Building, Buddhist Human Resource, Three Age Groups, The Basis of Buddhism.

บทนำ

พัฒนาการของมนุษย์แบ่งตามช่วงอายุได้เป็นแปดระยะ ดังนี้ “ระยะที่หนึ่ง ระยะก่อนเกิด (Prenatal stage) คือ ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิจนถึงระยะคลอด ระยะที่สอง วัยทารก เริ่มตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 2 ปี ระยะที่สาม วัยเด็ก เริ่มตั้งแต่อายุ 2 – 12 ปี ระยะที่สี่ระยะวัยรุ่นเข้าสู่วัยรุ่น ปกติหญิงเฉลี่ยมีอายุ 12 ปี ชายเฉลี่ยมีอายุ 14 ปี ระยะที่ห้าระยะวัยรุ่น ตั้งแต่อายุ 14 – 21 ปี ระยะที่หก ระยะวัยผู้ใหญ่ ตั้งแต่อายุ 21 – 40 ปี ระยะที่เจ็ดระยะวัยกลางคน ตั้งแต่อายุ 40 – 60 ปี ระยะที่แปดระยะวัยสูงอายุ ตั้งแต่อายุ 60 ปีขึ้นไป (Sucha Chanem, 1993: 2-3) สรุปรวมหลักการทางพุทธศาสนา แบ่งช่วงวัยของมนุษย์เป็นสามช่วงวัย คือ “ปฐมวัย มัชฌิมวัย และปัจฉิมวัย” โดยแต่ละช่วงวัยล้วนตั้งอยู่บนฐานแห่งอนิจจัง หรือ หลักไตรลักษณ์ คือ “อนิจจตา (อนิจจัง) ความไม่เที่ยง ไม่คงที่ ไม่ยั่งยืน เป็นภาวะที่เกิดขึ้นแล้วเสื่อมและสลายไป ทุกขตา (ทุกขัง) ความเป็นทุกข์ ภาวะที่ถูกบีบคั้นด้วยการเกิดขึ้นและสลายตัว เป็นภาวะที่กดดัน ผืนและขัดแย้งอยู่ในตัว เพราะปัจจัยที่ปรุปรุแต่ทำให้มีสภาพเป็นอย่างนั้นเปลี่ยนแปลงไป จะทำให้คงอยู่ในสภาพนั้นไม่ได้ ภาวะที่ไม่สมบูรณ์มีความบกพร่องอยู่ในตัว และอนัตตตา (อนัตตา) ความเป็นอนัตตา ความไม่ใช่ตัวตน ไม่มีตัวตนที่แท้จริงของมันเป็น ไม่ใช่ของใคร ไม่อยู่ในอำนาจควบคุมของใคร ลักษณะ 3 อย่างนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สามัญลักษณ์ คือ ลักษณะที่มีเสมอกันแก่สังขารทั้งปวง และเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ‘ธรรมนิกาย’ คือ กฎธรรมดาหรือข้อกำหนดที่แน่นอนของสังขาร” (Thai Tripitaka, 17/12/27) แม้ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก อันเป็นผลพวงมาจากการพัฒนาประเทศและการดิ้นรนต่อสู้ของประชาชนเพื่อการดำรงชีวิต สถาบันครอบครัวไทยเป็นส่วนหนึ่งที่ถูกเชื่อมโยงเข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น การพัฒนาตามแนวคิดการพัฒนากระแสหลักให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่งคั่งร่ำรวย หรือความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เน้นการพัฒนาแบบแยกส่วน ทำให้เกิดกระบวนการดึงคนออกมาจากครอบครัว แยกพ่อแม่ลูกหลาน ปู่ ย่า ตายาย ออกจากกัน ผลของการพัฒนานั้นแม้จะทำให้ครอบครัวไทยมีภาวะทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น มีความสุขสบายด้านวัตถุมากขึ้น แต่ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่เคยแนบแน่นและอบอุ่นก็เริ่มเลือนหายไป เปลี่ยนแปลงเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่แนบแน่นดังก่อน วิสัยทัศน์ประเทศไทย 2561-2580 มีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ การพัฒนาสมรรถนะคนตลอดช่วงชีวิต “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับแรงงานให้กลายเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าในตัวเองและความสำคัญยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ ในโลกยุคใหม่นั้นคือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดั่งนั้นย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพิ่มขึ้นเช่นกัน “หากกล่าวถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นถึงแม้ว่าศาสตร์นี้จะเพิ่งเกิดขึ้นมาบนโลกนี้ได้ไม่นานแต่ก็มีการศึกษาและพัฒนาอย่างจริงจังเรื่อยมา หากจะกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การที่องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน หรือองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต

สามารถใช้สติปัญญา ใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่างๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ไม่ว่าจะเป็กรณีที่ทำงานรวมกันหรือทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคตทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า อีกทั้งการเปลี่ยนแปลง” (Patchlada Suwannual, Phramahakrisada Kittisobhano (Saelee), Phrakhrusamuditthaphum Inthacha, 2021: 142-156) จากโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กลายเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน จะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยปัจจุบันโครงสร้างประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัย และจะเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ในช่วงปี 2564 ทำให้ประชากรวัยแรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อศักยภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากนี้อัตราการเจริญพันธุ์รวมของประชากรไทยในปี 2561 อยู่ที่ 1.58 ซึ่งต่ำกว่าระดับทดแทน นอกจากนี้กลุ่มวัยต่างๆ ยังคงมีปัญหาและความท้าทายในแต่ละกลุ่ม อาทิ โภชนาการในกลุ่มเด็กปฐมวัย ความสามารถทางเชาว์ปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มวัยรุ่น ผลผลิตภาพแรงงานต่ำในกลุ่มวัยแรงงาน และปัญหาสุขภาพของกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคมพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 รวมทั้งอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์

ประชากรโลกในปัจจุบันและอนาคตกำลังจะเป็นโลกของผู้สูงอายุ รายงานสถิติ กรมเศรษฐกิจและสังคมขององค์การสหประชาชาติที่ระบุว่า ประชากรโลกมีจำนวน 6,895,889,018,000 คน และจะมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุโลกโดยรวมเพิ่ม 1,000,000,000 คน (United Nations, 2011) เนื่องจากประชากรโลกจะมีอายุยืนยาวขึ้นและมีอัตราการเกิดลดน้อยลง ทำให้จำนวนของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว “การที่ประชากรโลกมีอายุยืนยาวขึ้นถือว่าเป็นความสำเร็จของการสาธารณสุข ประเทศไทยเข้าสู่ “สังคมสูงอายุ (Aged society)” ตั้งแต่พุทธศักราช 2548 นับรวมแล้วเกือบสองทศวรรษแล้ว จากการที่ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ในอีกไม่เกิน 10 ปีข้างหน้า นับจากนี้ หรือราวพุทธศักราช 2564 เป็นต้นไป ประเทศไทยจะกลายเป็น “สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete aged society)” เมื่อประชากรสูงอายุสูงถึงร้อยละ 20 และจะเป็น “สังคมสูงอายุระดับสุดยอด (Super aged society)” เมื่อประชากรสูงอายุเพิ่มสูงถึง ร้อยละ 30 ของประชากรทั้งหมด ประมาณ พุทธศักราช 2578 ปีพุทธศักราช 2556 ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุวัยต้น จำนวน 5.3 ล้านคน (ร้อยละ 8.2) ผู้สูงอายุวัยกลาง จำนวน 2.9 ล้านคน (ร้อยละ 4.5) และผู้สูงอายุวัยปลาย จำนวน 1.3 ล้านคน (ร้อยละ 2.0) ในอนาคตอีกประมาณ 27 ทศวรรษ หน้า คือ พุทธศักราช 2583 ประมาณว่าจะมีประชากรสูงอายุวัยปลาย หรือผู้มีอายุ 80 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นอีกเกือบเท่าตัว เพิ่มเร็วกว่าผู้สูงอายุกลุ่มอื่น ด้วยความจริงที่ว่าคนยิ่งมีอายุมากขึ้นก็ยิ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และความพิการหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้เพิ่มมากขึ้น จึงพอจะเห็นภาพได้ว่าในอนาคตเมื่อสังคมไทยสูงวัยมากขึ้น ความต้องการการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุก็จะเพิ่มสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว (Research Institute Foundation and Thai Elderly Development, 2009; Cited in Kunlawee Wutikorn, 2016: 1) การพัฒนาเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ คือ การพัฒนาสมรรถนะคนตลอดช่วงชีวิต (พุทธศักราช 2561-2580) “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” “มั่นคง มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ และมีความมั่นคงในทุกมิติทั้งมิติเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ยกระดับสมรรถนะในหลากหลายมิติ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ให้ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของ การพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูงสร้างเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน มีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง อาทิ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทาง

การเงิน และทุน อื่นๆ ภาคีรัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ ด้านรายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมมีการผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและ สอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาการเพื่อการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสามฉบับที่ผ่านมาต่างได้ระบุแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะมนุษย์ทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการประกอบอาชีพที่บรรจุไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ และให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส สตรีและผู้สูงอายุ การสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ประกอบการระดับชุมชน มีศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนและสนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน และการเสริมสร้างสมรรถนะชุมชนด้วยการเพิ่มสมรรถนะในการแข่งขันผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรม อาทิ กระบวนการยกระดับระบบการผลิต การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การตลาดและการบริหารจัดการเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การท่องเที่ยวเชิงเกษตรหรือการท่องเที่ยววิถีไทย เพื่อขยายฐานรายได้

สมรรถนะมนุษย์เป็นปัจจัยในการดำรงไว้ซึ่งองค์กรและความเป็นชาติที่เข้มแข็ง เป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะของทรัพยากรบุคคลเป็นตัวบ่งบอกว่า ถ้าเราต้องการจัดการระบบต่างๆ ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุผลตามเป้าหมาย จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ทักษะและคุณลักษณะด้านใดบ้างเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ “โดยเฉพาะความสามารถในด้านการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเกี่ยวพันโดยตรงกับการจัดการระบบการต่างๆ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพราะสมรรถนะจะแสดงออกถึงสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของต่างๆ ขององค์กรโดยตรงด้วยเช่นกัน แนวคิดเรื่องสมรรถนะของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สมรรถนะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าเชาว์ปัญญา ทำให้ได้รับความสนใจจากนักวิชาการทั่วไปอย่างมากและมีพัฒนาการขึ้นเป็นลำดับ” (Office of the Civil Service Commission, 2005: A) สำหรับคุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล “คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือ องค์ความรู้ที่บุคคลต่างๆ ต้องนำมาใช้” (Richard, Boyatzis, 1982: 21) “ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่ง หรือ สถานการณ์หนึ่งๆ ได้” (Spencer, L.M., & Spencer, 1993: 11) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior)

ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ

- 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
- 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
- 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา (Prachak supudom, 2007, page 3)

การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุดหรือมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงหมายถึง การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า มีองค์ประกอบ 3 คือ “ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)” ที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ (Danai Thianphut, 2007: 20) ความสำคัญของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน มีความสำคัญมากเพราะครูผู้สอนต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอน เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และแก้ปัญหาการเรียนรู้ออกของผู้เรียน ยังสามารถใช้พัฒนาและสร้างความรู้สู่การปฏิบัติ การเรียนการสอนจะดำเนินไปได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน และครูยังต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน และในการถ่ายทอดความรู้จะต้องรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักการที่จะนำมาช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้และการสอนจำเป็นต้องอาศัยความรู้เพื่อนำมาใช้พัฒนาตัวผู้สอน สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การสอนที่ว่าด้วยการเรียนรู้และการสอน และฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญในการสอนโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ วิธีการและเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถนำศาสตร์และศิลป์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนได้เต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสอนที่เฉพาะทาง ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้กับนักเรียน และการสอนของครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเอง และเข้าใจธรรมชาติของนักเรียน เข้าใจกระบวนการเรียนการสอน และครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนอีกด้วย

ประเภทของสมรรถนะ ตามหลักข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดไว้ 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมี เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสี่ด้านด้วยกัน คือ “ด้านที่หนึ่ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านที่สองการบริการที่ดี ด้านที่สาม การพัฒนาตนเอง และด้านที่สี่ การทำงานเป็นทีม

ประเภทที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่กำหนดเฉพาะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละสายงาน ได้แก่

สมรรถนะที่หนึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครู ประกอบด้วยสาม ด้าน ดังนี้ “ด้านที่หนึ่ง การออกแบบการเรียนรู้ ด้านที่สอง การพัฒนาผู้เรียน ด้านที่สาม การบริหารจัดการชั้นเรียน” สมรรถนะที่สอง สมรรถนะประจำสายงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาวิเคราะห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยสี่ด้าน ดังนี้ “ด้านที่หนึ่ง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านที่สอง การสื่อสารและการจูงใจ ด้านที่สาม การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านที่สี่ การมีวิสัยทัศน์

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งตามประเภทของสมรรถนะออกเป็นสองกลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (threshold competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานสมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น

2. สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (differentiating competency) หมายถึง มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ) ที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานช่วยทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างดีเลิศเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มากขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน (McClell & D.C., 1973: 57-83)

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า สมรรถนะสามารถแบ่งได้หลายประเภทซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานขององค์กรที่จะสร้างขึ้นมา สมรรถนะเป็นทั้งประเภทที่ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่มีโดยเฉพาะบุคคลกับสมรรถนะในด้านของการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน แต่ประเภทของสมรรถนะที่จะเกิดขึ้นนั้น ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญ และพัฒนางานให้มีความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องต่อเนื่องด้วยองค์ประกอบหลักของสมรรถนะ ที่สามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ (knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ (skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 3 คุณค่า (values) หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น (Robert S. Kaplan & David P. Norton, 2004: 231-232)

องค์ประกอบของสมรรถนะโดยการใช้หลัก KSA คือ

1. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบจำเป็นจะต้องมี ความรู้ (Knowledge) จึงทำให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

2. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนี้จะต้องมีทักษะ (Skill) หรือมีความชำนาญอะไรที่จะทำให้ผู้มาปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างที่เราต้องการ

3. เมื่อพิจารณาจากงานและความรับผิดชอบงานในฝ่ายนี้จะต้องมี คุณลักษณะภายใน (Attribute) ที่เป็นนามธรรมที่จะช่วยให้ผู้มาดำรงตำแหน่งนี้ทำงานประสบความสำเร็จ (Thamrongsak Kongkasawat, 2008: 48-51)

สรุปว่า องค์ประกอบของสมรรถนะนั้น เป็นการนำองค์ประกอบต่างๆ มาช่วยกำหนดทักษะ ความรู้ และลักษณะของบุคคลที่มีต่อการทำงานแต่ละประเภทให้ประสบความสำเร็จ สามารถเปลี่ยนแปลงได้จาก คุณสมบัติของผู้ประสบผลสำเร็จในการทำงานจริง

การเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่มบุคคล 3 วัย ด้วยฐานพุทธธรรม

พุทธธรรมสำหรับเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่ม คือ “หลักกัลยาณมิตร” ความหมายของกัลยาณมิตรตามรูปศัพท์ มาจากคำว่า “กัลยาณ” แปลว่า ดีงาม เป็นที่ชอบใจ ชอบ ไพเราะ อ่อนหวาน และคำว่า “มิตร” แปลว่า คนรักกัน คนมีความเอื้อไต่กัน เพื่อน มิตร (วิ. มโนติ อนุโตติ มิโตติ. สัพพกุเยหสุ มียตีติ วา มิโตโต) ใ่ว่างใจในความลับ (Major P. Longlong Sombun, 2003: 179-579) ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของ “กัลยาณมิตร” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานว่า คำนี้มาจากคำว่า “กัลยาณ” สมาสกับคำว่า ‘มิตร’ ให้ความหมายคำ ‘กัลยาณ’ ว่า งาม ดี และ “มิตร” หมายถึง เพื่อนรักใคร่คุ้นเคย ดังนั้น กัลยาณมิตรจึงมีความหมายว่า เพื่อนที่ดี เพื่อนที่งาม หรือเพื่อนที่รักใคร่คุ้นเคยที่ดี เพื่อนรักใคร่คุ้นเคยที่งาม (Royal Institute, 2003: 861) พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความมีกัลยาณมิตร คือ มีผู้แนะนำสั่งสอนที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดี ความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหมู่กับท่านผู้ทรงคุณทรงปัญญาที่มีความสามารถ ซึ่งจะช่วยเหลือ สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กัน ให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรม การครองชีวิตการประกอบกิจการ และธรรมปฏิบัติ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี ข้อนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Phradhammapidok (P.A. Payutto), 2008: 65) ประทีป พีชทองกลาง ได้กล่าวถึง กัลยาณมิตร หมายถึง บุคคลที่มีความพร้อมแห่งคุณธรรม ความดีงาม เป็นผู้ห่างไกลจากสิ่งอันเป็นข้าศึกในการพัฒนาสมรรถนะชีวิต และตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสมแห่ง การเคารพ รวมทั้งยังเป็นผู้สร้างสรรค์ประโยชน์สุข และคุณธรรมความดีงามต่างๆ ให้แก่บุคคลรอบข้างด้วยความเข้าใจ จนเป็นแรงเหนี่ยวนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาไปสู่ประโยชน์ และความสุสุขในระดับต่างๆ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลส่งเสริมการพัฒนา ชีวิตก็เป็นดังกัลยาณมิตรด้วย เช่นกัน (Prateep Phutthonglang, 2013: 22) วลัยนิภา ฉลากบาง ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า “กัลยาณมิตร หมายถึง เพื่อนและบุคคลแวดล้อมที่ดี ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ชักจูง ชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่างในการคิดและการแสดงพฤติกรรมที่ดีงาม ถูกต้องด้วยความบริสุทธิ์ใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน” (Wanica ChaLakbang, 2005: 70)

กัลยาณมิตร เป็นธรรมของคุณงามความดี ความน่ารัก ความน่าเคารพ ความน่ายกย่อง ความรู้จักพูดอดทนต่อถ้อยคำกล่าวขี้แฉงแฉลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกลับซัด และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย เน้นการฝึกฝนปฏิบัติตนจริง โดยการชี้แนะและช่วยเหลือจะต้องเป็นประโยชน์ ที่จะต้องนำไปสู่ความดี เป็นไปในทางสร้างสรรค์

ผ่านกระบวนการในการเรียนการสอนอย่างกัลยาณมิตร การสอนที่ดีนั้น คือ การสอนที่ให้ความรักก่อนให้ความรู้ ครูมีหน้าที่สอนในสิ่งที่ถูกส่วนสิ่งที่ผิดนั้นเขาจะเรียนรู้เอง กลวิธีและกระบวนการสอน ขั้นตอนหรือกระบวนการต่างๆ การสอน คือ การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์นอกจากนี้ยังเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีกด้วย เป็นการสอนที่มุ่งให้เกิดการผสมผสานระหว่างทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยการใช้หลักของกัลยาณมิตรมาประกอบในการสอน โดยที่มีคุณสมบัติซึ่งสามารถจะทำหน้าที่ใด 5 ประการ ดังนี้ “ประการที่หนึ่ง แนะนำฝอบบรมให้เป็นคนดี ประการที่สอง สอนให้เขาใจแจ่มแจ้ง ประการที่สาม สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง ประการที่สี่ เสริมยกย่องความดีงามความสามารถให้ปรากฏ และประการที่ห้า สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ คือสอนให้ใช้ความรู้ทำงานได้จริง สามารถใช้หาเลี้ยงชีพ เป็นอยู่ได้” (Thai Tripitaka, 11/268/213) การแนะนำสั่งสอนอย่างกัลยาณมิตร เป็นคุณสมบัติของผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดผู้เรียนมีความรู้ วิธีคิด และการปฏิบัติที่ถูก การสอนตามหลักกัลยาณมิตร

1. ปิยะ หรือ ปิโย คือ น่ารัก การสอนของครูต้องทำตนให้เป็นคนน่ารักของลูกศิษย์ คือ ต้องเป็นผู้มีเมตตา รักเด็กมากกว่ารักตนเอง มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความสนิทสนมแก่ศิษย์เพื่อให้ลูกศิษย์มีความสบายใจ และกล้าที่จะเข้าไปปรึกษาหารือเรื่องต่างๆ พูดจาอ่อนหวาน เอาใจใส่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดความรู้

2. ครู คือ นำเคารพ ครูจะต้องดูแลและปกครองศิษย์ให้ศิษย์มีความรู้สึกรอบอุ้มใจ เป็นที่พึ่งได้ และรู้สึกปลอดภัย เป็นเหตุก่อให้เกิดความไว้วางใจ ครูต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กมีเหตุผล และเป็นคนใจคอหนักแน่น ไม่เจ้าอารมณ์ เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายในทุกๆ เรื่อง

3. ภาวนีโย นำเจริญใจ นายกองในฐานะผู้ทรงคุณ ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง สนใจหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งเป็นผู้ที่ฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ครูจะต้องฝึกตนให้ เชี่ยวชาญในวิชาการและให้มีสมรรถภาพใน การทำงานอยู่เสมอ

4. วัตตา รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ หมายถึง ครูจะต้องรู้จักพูดให้ศิษย์เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สอนในสิ่งที่ถูกต้องไม่บิดเบือนและครูจะต้องรู้จักสอนด้วยความสนุกสนานเหมาะสมกับวัยของผู้เรียนด้วย

5. วจนักขโม อุดทนต่อถ้อยคำ ครูต้องพร้อมที่จะรับฟัง คำปรึกษาการซักถาม คำเสนอแนะ และคำวิพากษ์วิจารณ์ได้โดยไม่ฉุนเฉียว และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ปกติเด็กย่อมมีความซุกซนน่ารำคาญ ครูจะรำคาญไม่ได้ ต้องอดทน ต่อสิ่งที่มากระทบ

6. คัมภีร์รัฐจะ กะถัง กัตตา แกลงเรื่องลึกล้ำได้ ครูต้องสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจได้ด้วย และช่วยให้ศิษย์เรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้ง มากขึ้นด้วยรวมทั้งการอธิบายสาระสำคัญต่าง ๆ ของ วิชา ได้ถูกต้องแม่นยำ

7. โน จัญฐาเน นิโยชเย ไม่ชักนำในเรื่องเหลวไหล ครูไม่ชักจูงศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสีย ครูไม่ประพฤติชั่วควรละเว้นอบายมุข ไม่แนะนำชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย แนะนำแต่ทางที่ดีมีประโยชน์การสอนตามหลักกัลยาณมิตรนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดผู้เรียนมีความรู้ วิธีคิด และการปฏิบัติที่ถูกต้อง และการ

เป็นผู้สอนที่ดีจะเริ่มต้นที่กัลยาณมิตร ซึ่งเป็นผู้ชี้แนะในหลักการ และความรู้ที่ถูกต้อง โดยเฉพาะในวัยเริ่มเรียนรู้ การช่วยชี้แนะ บอกกล่าว สั่งสอน แม้จะไม่แสดงออกมาด้วยคำพูด การทำเป็นแบบอย่างในการเป็นผู้ยินดีในการสอน ก็ถือว่าเป็นกัลยาณมิตรโดยนัยที่สมบูรณ์ เพราะคำว่ามิตรหรือเพื่อนที่ดีนั้น ต้องแนะนำในสิ่งที่ดีงาม และชักชวนกระทำให้ในสิ่งที่มีประโยชน์

การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการกลุ่มบุคคล 3 วัย

สังคมโลกยุคศตวรรษที่ 21 กลายเป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะคือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่การให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีขีดความสามารถอย่างไร้ขีดจำกัด บุคคลแต่ละช่วงวัยจำเป็นต้องส่งผ่านทักษะความรู้ในตนเองสู่คนรุ่นต่อมาอย่างไร้ข้อแม้ด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต ก่อนที่จะมีการบริหารจัดการบุคคลอย่างยุคปัจจุบันนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียงแรงงาน เป็นการจ้างงานและการทำงานตอบแทนซึ่งกันและกันเท่านั้น และเป็นหนึ่งในปัจจัยของการผลิต พัฒนาการมีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนตลอดมา การเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่มบุคคล 3 วัยตามหลักกัลยาณมิตร ที่เกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ตามหลักพุทธวิธีการสอนของพระพุทธเจ้า เป็นหลักการและทฤษฎีที่เกิดขึ้นมายาวนาน สารธรรมคัมภีร์ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เปี่ยมล้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณ ทรงสั่งสอนโปรดเหล่าเวไนยสัตว์ทุกชนชั้นวรรณะให้ได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นไปตามสมรรถนะของตนเอง ได้ถูกรวบรวมและจัดบันทึกไว้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ปรากฏอยู่ในคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนาที่เรียกว่า “พระไตรปิฎก” อยู่ในหมวดของคัมภีร์พระสุตตันตปิฎก มีการพยายามศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องถึงกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามแนวพุทธวิธี มีการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา เติบโตระบบการจัดการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้คนไทยเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่ควบคู่ทั้งทางโลกและทางธรรม นำไปสู่การสร้างสรรคสังคมแห่งสันติสุข เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีหลักการสำคัญ คือหลักของเหตุและผลสิ่งต่างๆ ในโลกนี้เกิดขึ้นจากเหตุ และส่งผลให้เกิดเป็นสิ่งที่ต่างๆ ที่มีอยู่และเป็นอยู่ดังที่มนุษย์ในสังคมได้สัมผัสกันโดยทั่วหน้า

การเสริมสร้างสมรรถนะกลุ่มบุคคล 3 ภายใต้หลักกัลยาณมิตรธรรม ทางพระพุทธศาสนา ที่ประกอบด้วย ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรนักให้เกิดประสิทธิภาพ ความเพนกัลยาณมิตรหรือองค์คุณของกัลยาณมิตรยังประกอบด้วย ความ น่ารัก ในฐานะเพนที่วางใจและสนิทสนม ความนาเคารพ ในฐานะให้ความอบอุ่น เพนที่พึงใจและปลอดภัย ความน่ายกย่อง ในฐานะที่ทรงคุณ คือ ความรู้ ภูมิปัญญาแท้จริง ความรู้จักพูด คอยให้คำแนะนำ วากลาวตักเตือน เพนที่ปรึกษาที่ดี อดทนอดกลั้นต่อถ้อยคำเสียดสี พร้อมที่จะรับฟังคำซักถามต่างๆ อยู่เสมอด้วยความอดทนไม่

เปื้อน กลาวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย การเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบุคคล 3 วัย ผ่านระบบการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีสมรรถนะทางการดำรงตนในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี จึงควรวีตหลักกัลยาณมิตรธรรม เป็นองค์ความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบการเสริมสร้างสมรรถนะ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือการนำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาบุคคล 3 วัย คือ “เด็ก ผู้ใหญ่ และผู้สูงวัย” โดยมีผู้สอนเช่นพระสงฆ์ แกนนำ ครูผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนชาวบ้าน วางตนเป็นกัลยาณมิตร ให้ความสำคัญ รักและปรารถนาดี ที่จะพัฒนาบุคคล 3 กลุ่ม เพื่อช่วยให้การพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และมีความชัดเจนมากขึ้น และรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการกลุ่มบุคคล 3 วัย บนฐานพุทธธรรม คือ แผนแม่บทประเด็นศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประกอบด้วยแผนย่อย 5 รูปแบบ เพื่อพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ดังนี้

รูปแบบที่ 1: การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และการมีระบบและกลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 2: การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย โดยจัดให้มีการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์พร้อมทั้งส่งเสริมอนามัยแม่และเด็กตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลทุกระดับดำเนินงานตามมาตรฐานงานอนามัยแม่และเด็กสู่มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ส่งเสริม และสนับสนุนการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และสารอาหารที่จำเป็นต่อสมองเด็ก การกระตุ้นพัฒนาการสมองและการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยทุกด้าน

รูปแบบที่ 3: การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนความคิดสร้างสรรค์การทำงานร่วมกับผู้อื่น จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ ทักษะด้านดิจิทัลและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิตและวางแผนการเงิน ตลอดจนทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน จัดให้มีการเรียนรู้ทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศและทักษะชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมและทำงานภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนระบบบริการสุขภาพและอนามัยที่เชื่อมต่อกันระหว่างระบบสาธารณสุขกับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มวัยเรียน/วัยรุ่น รวมทั้งสร้างความอยากรู้อยากเห็นและสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รูปแบบที่ 4: การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน ด้วยการยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะของคนในช่วงวัยทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจและผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ เสริมสร้างความอยากรู้และยกระดับตนเองสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและหลักประกันของตนเองและครอบครัว ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับวัยทำงานผ่านระบบการคุ้มครองทางสังคมและการส่งเสริมการออม

รูปแบบที่ 5: การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ โดยส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลังสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนและประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้องกับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

บรรณานุกรม

- Chuanpis SitThiThada. (2009). Performance Model of Effective Basic School Administrators. **Doctor of Philosophy Thesis**. Graduate school: Silpakorn University.
- Danai Tianphut. (2007). **Ability in viewpoint**. Bangkok: AR Information and Public Relations.
- David McClell. (2004). **A guide to job competency assessment**. The United State of America: Davies-Black Publishing. a division of CPP. Inc.
- Hessong & Thomas. (1987). **Introduction to education**. New York: McMillan.
- Kunlawee Wutikorn. (2016). Competency Development Pattern for Elderly Caregivers. **A Dissertation Degree of Doctor of Philosophy (Organization Development and Human Capability Management)**. Graduate School: College of Commerce Burapha University.
- Macquarie, Thesaurus. (1992). **Collins co build dictionary English Language**. Sydney: The Macquarie Library Pty.
- McClelland D.C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence. **American Psychologists**, 17 (7).
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1992). **Thai Tripitaka**. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Sucha Chanem. (1993). **Child Psychology**. Bangkok: Thaiwattanapanich.

- Patchlada Suwannual, Phramahakrisada Kittisobhano (Saelee), Phrakhrusamuditthaphum Inthacha. (2021). "Buddhist Human Resource Development Management". **Journal of MCU Nakhondhat**. (Vol.8 No.4 April, 2021): 142-156.
- Richard, Boyatzis. (1982). **The Competency Manager: A Model for Effective Performance**. New York: John Wiley & Son.
- Robert S. Kaplan & David P. Norton. (2004). **Strategy MAPD: converting intangible assets into tangible outcome**. United States of America: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Spencer, L.M., & Spencer. (1993). **S.M. Competence at work Model For superior performance**. New York: Wiley.
- Teacher civil service and educational personnel, Office of the Commission. (2002). **National Education Act 1999 Amendment (Version 2) 2002**. Bangkok: The Office of the Commission Teacher civil service and educational personnel.
- _____. (2002). **Announcement of OTEPC regarding standards of teacher civil service and personnel Education**. Bangkok: Office of the Teacher Civil Service Commission and Educational Personnel.
- Thamrongsak Kongkasawat. (2008). **Practical Competency ... How did they do it?** Bangkok: Promotion Association Technology (Thai-Japanese).
- Teacher civil service, Office of the Commission (2001). **Towards the professional path**. Bangkok: Thammasat University.
- Tippa Chetchaowalit. (1998). **Developmental Psychology for Nurses**. Songkhla: Suburban Printing.