

# การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธในพระไตรปิฎก

ประยูทธ เทียมสุข\* และ อรุณ รักธรรม

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

## BUDDHIST HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN TRIPITAKA

Prayut Thiamsuk\* and Arun Raktam

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: Prayut.t@rmutp.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 16 มิถุนายน 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 27 มีนาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 22 เมษายน 2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก 2) เพื่อระบอบองค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก และ 3) เพื่ออธิบายหลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาเอกสารจากพระไตรปิฎกและการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและพระไตรปิฎก จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักตรรกะวิเคราะห์ (Logical Analysis)

**ผลการวิจัยพบว่า** 1) หลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยอธิบายว่าทุนมนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นได้ 2) องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนา ได้แก่ (ก) คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือระดับสติปัญญา (ข) หลักธรรมหรือเครื่องมือในการสอน (ค) ช่วงเวลาที่เหมาะสม (ง) ครูผู้สอน (จ) พุทธวิธีในการสอน (ฉ) ชั้น 5 ได้แก่ กายกับจิต และ (ช) บารมี และ 3) หลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ (1) การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในส่วนของปัจเจกบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่จะบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นที่คนเก่งและคนดี และ (2) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์การ กล่าวคือการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในฐานะเป็นทรัพยากรขององค์การ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนหมู่มาก โดยการบริหารจัดการด้วยระบบ 5 ระบบ ประกอบด้วย (ก) ระบบธรรมวินัย (ข) ระบบการกระจายอำนาจ (ค) ระบบธรรมาธิปไตย (ง) ระบบเคารพอาวุโส และ (จ) ระบบการวางเป้าหมายร่วมกัน

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ ทุนมนุษย์เชิงพุทธ พระไตรปิฎก

### **Abstract**

The objectives of this study were (1) to investigate the principles of Buddhism on human capital found in the Tripitaka, (2) to identify the components of human capital management based on the principles of Buddhism as evident in the Tripitaka, and (3) to explain the principles of human capital management based on the principles of Buddhism found in the Tripitaka.

This study employed a qualitative approach. Data were collected from a review of 45 documents from the full Tripitaka, non-participant observations, and structured in-depth interviews with 15 experts on Buddhism and the Tipitaka, and they were analyzed by content analysis.

Major findings: (1) on the principles of Buddhism, Buddhism was said to value births in the human realm because the realm allowed ones to self-manage to strengthen inner potential, but as human-realm births were said to be extremely rare, being born as a human was said to be considered as a contribution to human capital; (2) on the components of human capital management based on the principles of Buddhism, they included (a) personal characteristics or intelligence levels, (b) moral principles or teaching instruments, (c) appropriate timing, (d) teachers, (e) Buddhist methods of teaching, (f) the five Khandhas of body and mind, and (g) Paramita; and (3) on the principles of human capital management based on the principles of Buddhism, they were said to be divided into two parts, including 1) individual management to enhance human capital with aims towards smart and moral humans, and 2) management of human capital as organizational resources for organizational development with aims for public benefits by using the five management systems of (a) moral discipline, (b) power decentralization, (c) Dhammadhipateyya, (d) respect for seniority, and (e) collaborative goal-setting.

**Keywords:** Management, Buddhist Human Capital, Tripitaka

### **บทนำ**

สภาพสังคมปัจจุบันถูกขับเคลื่อนโดยกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างมากมายหลายด้าน องค์กรทั้งหลายได้มีความพยายามในการ

สร้างและพัฒนารูปแบบในการบริหารงานหรือการนำเอาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างประโยชน์และโอกาสในการแข่งขันให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้ง การแข่งขันที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันก็เป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งนับว่าการเปลี่ยนแปลงมีแต่จะรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องใช้ประโยชน์ในมิติที่หลากหลายจากทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้ธุรกิจเติบโตและอยู่รอดในบรรดาองค์กรประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นจุดศูนย์กลางที่จะทำให้เกิดผลกำไรและแข่งขันได้ (นิสดารก์ เวชยานนท์ : 2557)

“มนุษย์” (Human) จึงนับว่าเป็น “ทุน” (Capital) (บุญทัน ดอกโรสง, 2551: 4) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ ประโยชน์ที่มนุษย์สร้างให้กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ หากแต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมอง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเองซึ่งถือว่าเป็นสินทรัพย์ภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรมากมายมหาศาล ดังนั้น สิ่งที่กำลังกล่าวมาทั้งหมดนั้นไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ล้วนแล้วแต่เป็นสินทรัพย์ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งนั้น รวมเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งคำว่าทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่อยู่เหนือคำว่าทรัพยากรมนุษย์ เพราะทุนมนุษย์มีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์ที่คนแต่ละคนเอาทุนที่แต่ละคนมีเอามาสร้างสรรค์ผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์ในรูปแบบของค่าจ้าง เงินเดือน (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2557: 62) ดังนั้น แนวคิดของทุนมนุษย์นี้จึงเน้นการพัฒนาคนคือ การเพิ่มคุณค่าให้กับคน เมื่อสร้างคนให้มีคุณค่าในลักษณะของการเป็นทุนมนุษย์แล้วโดยการศึกษา การฝึกอบรม ทุนมนุษย์นั้นก็สร้างผลิตภัณฑ์หรือคุณค่าให้กับองค์กรได้ในที่สุด สอดคล้องกับที่ Graham Robert Felis กล่าวไว้ว่า “องค์กรไม่สามารถสร้างให้เกิดความสำเร็จได้ แต่คนต่างหากที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องมุ่งพัฒนานักงานหรือบุคลากรให้มากที่สุด เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการทุนด้านอื่นขององค์กร ถ้าองค์กรดำเนินงานโดยปราศจากการช่วยเหลือของคนแล้ว องค์กรก็จะไม่สามารถมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์สามารถที่จะสร้างและเพิ่มมูลค่าให้กับทุนอย่างอื่นได้ (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2557: 56) และทุนมนุษย์นี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีการลงทุน การลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) สามารถลงทุนได้ผ่านระบบการศึกษาและการฝึกอบรมมีหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้สร้างแรงงานที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือต่อเป้าหมายขององค์กรซึ่งแรงงานที่มีทักษะและมีผลิตภาพสูงยังสามารถนำความคิดนั้นไปต่อยอดในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ นั้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิริยะ ผลพิรุฬห์ และปึงปอนด์ รักอำนวนยกิจ, 2558: 33) และแน่นอนว่าทุกองค์กรต่างมี “ทุนมนุษย์” อยู่แล้วแต่หากต้องการจะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ให้เป็น ซึ่งการรู้จักใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์นั้นก็คือ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) นั่นเอง

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) โดยทั่วไปจะหมายถึงการทำหน้าที่ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการจัดการคนเข้าทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนา การจูงใจและการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีกำลังคนพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นสมรรถนะของบุคคล (Competency) (เสนห์ จุ้ยโต, 2554: 10) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นการทำหน้าที่ภายในเกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนา การให้รางวัล การป้องกันรักษาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มคุณค่าทุนมนุษย์ขององค์กรให้มีมูลค่าสูงสุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นการเพิ่มค่าทุนมนุษย์เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมาตรฐานสูงซึ่งก็คือการพัฒนาทุนมนุษย์นั่นเอง

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ข้างต้นเป็นแนวคิดจากมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ซึ่งมาจากซีกโลกตะวันตกที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลิตภัณฑ์หรือมูลค่าให้กับองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กรได้ (บุญทัน ดอกโรตอง, 2551: 10)

ส่วนการบริหารจัดการทุนมนุษย์แบบตะวันออกโดยเฉพาะที่ได้รับอิทธิพลจากพระพุทธศาสนาจะมีมุมมองต่อคนว่าเป็นทุนมนุษย์เช่นเดียวกัน (บุญทัน ดอกโรตอง, 2551: 4) เพราะพระพุทธศาสนานั้นเชื่อว่าการได้เกิดเป็นมนุษย์นั้นเป็น “ทุน” อยู่แล้วและได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามนุษย์ให้ก้าวไปสู่การเป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง (อริยบุคคล) โดยการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในระดับบุคคลเป็นอันดับแรก ส่วนในด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาองค์กรนั้นนับเป็นเป้าหมายรอง และการจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้น บุญทัน ดอกโรตอง (2551: 59) กล่าวว่า การจัดการทุนในวิชาพุทธศาสตร์หรือศาสตร์แห่งปัญญานั้นจะเน้นความเป็นพุทธะ คือ ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาความสามารถทางใจ (Mano-competency purification) ซึ่งหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ทางพระพุทธศาสนานั้นเน้นความสำคัญที่รู้จักตนเองรู้เท่าทันอารมณ์และมุ่งให้มนุษย์เห็นความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ควบคุมจิตของตนซึ่งประเด็นนี้ถือว่าเป็นประเด็นที่น่าสนใจและสำคัญยิ่งในการศึกษาการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

ฉะนั้น การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนา จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในระดับบุคคลและทั้งในระดับองค์กร ซึ่งพุทธศาสนามีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาได้และต้องพัฒนาจึงจะเป็นมนุษย์ที่ประเสริฐที่สุด (พระธรรมปิฎก (ประยูรค์ ปยุตโต), 2536) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทนต์ เสฏฐโฐ มนุสเสสุ” (ที.ปา.(ไทย) 11/228/231) ในหม่อมมนุษย์ ผู้ที่ฝึกอบรมตนดีแล้ว เป็นผู้ประเสริฐ ถือว่า มนุษย์มีอาริยธาตุ (ความริเริ่ม) นิกกมธาตุ (ความพากเพียร) และปรักกมธาตุ (ความบากบั่น) ที่จะทำให้เกิดการตรัสรู้ได้ (ส.ม. (ไทย) 19/232/164)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎกอันเป็นหลักฐานสำคัญที่สุดในการศึกษาคำสอนของพระพุทธเจ้าและพระสาวกแล้วซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะได้พบความรู้ทางด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าในพระไตรปิฎกอย่างแน่นอนและหากนำความรู้เหล่านั้นมาจัดระบบและนำเสนอโดยละเอียดก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาและ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้และวิจัยในเชิงลึกเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ ซึ่งนับเป็นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในแบบฉบับภูมิปัญญาตะวันออกต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก
2. เพื่อระบุงบองค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก
3. เพื่ออธิบายการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ 2 รูปแบบ คือ การศึกษาเอกสาร (Document research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร (Document research) โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าองค์ประกอบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าและหลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในพระไตรปิฎก และแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในเชิงอธิบายเพื่อพรรณนาเชิงคุณภาพ เอกสารที่ใช้ศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

- 1.1 เอกสารปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช 2539

- 1.2 เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ตำราวิชาการ หนังสือ วารสารวิชาการ บทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าองค์ประกอบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้า และหลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยเน้นสัมภาษณ์ผู้ที่ให้ข้อมูลหลัก (key Informants) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 15 คน/รูป โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Selection)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ซึ่งผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือก่อนนำไปใช้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากภาคสนามและนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยอาศัยหลักตรรกะวิเคราะห์ (Logical Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ และนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและนำเสนอเนื้อหาบรรยายเชิงพรรณนา

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนามีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา มนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยตั้งอยู่บนฐานความเชื่อว่ามีมนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถฝึกฝนได้และ จำเป็นต้องฝึกฝน สามารถพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้นได้โดยมีหลักธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อ พัฒนาทุนมนุษย์ดังกล่าว ซึ่งจากการทบทวนเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิส่งผลให้ผู้วิจัยค้นพบ หลักธรรมที่สำคัญทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาเป็นหลักในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ มนุษย์กลายเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น จนถึงการพัฒนาไปสู่ความเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งก็คือ การเป็นพระอรหันต์หรือการบรรลุถึงซึ่งพระนิพพาน ดังนั้น การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธจึงเป็น กระบวนการในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อยกระดับจิตของทุนมนุษย์จากระดับปุถุชนไปสู่การเป็นอริยชนหรืออริย บุคคลซึ่งจัดเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักของพระพุทธศาสนา โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็น ฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา

พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นทุนมนุษย์ที่ สมบูรณ์ กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยตนเองด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตนซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนเป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมทางกาย วาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำหรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติ ดังกล่าวนี้นี้ โดยให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้น ความสำคัญของมนุษย์ด้วยการบริหารจัดการจิตให้มีระดับสูงขึ้นไปสู่อริยชนหรือทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรง อยู่ด้วยความไม่ประมาทไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาภายในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมี ความเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตาย เป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักบริหารจัดการตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมดำเนินชีวิตอย่างมี คุณภาพไปในตัวเอง หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ ไตรสิกขา 3 ศีล 5 หรือเบญจศีล เบญจธรรม สัปปริสธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 กุศลกรรมบถ 10 มรรคมืองค์ 8 ซึ่งเป็นหลักธรรม

ที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างทุนมนุษย์ในระดับบุคคลให้พัฒนาสู่การเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่มีชีวิตที่ประเสริฐ และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเกื้อกูลซึ่งกันและกันโดยไม่เบียดเบียนกัน

การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวะนา 4 คือ กายภาวะนา สีสภาวะนา จิตภาวะนา และปัญญาภาวะนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการ (ที.ปา. (ไทย) 11/228/178.) คือ 1) ทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย แต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริต วจีทุจริตและประพฤติแต่กายสุจริต วจีสุจริต อันเป็นไปตามหลักของศีล เรียกว่า กายภาวะนา และสีสภาวะนา ซึ่งกายภาวะนาและสีสภาวะนาคือ เป็นวิธีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้น 2) ทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น เป็นคนที่เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติแต่มโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัยตาม มโนสุจริต เป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตภาวะนา 3) ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริงเป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริตปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวะนา การปฏิบัติข้อนี้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้งจนถึงสัมมาญาณและบรรลุสัมมาวิมุติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวะนาเช่นกัน (โกศล เพ็ชรวงศ์, 2543).

การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธนั้นต้องบริหารจัดการตนเองให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือแนวทางของการประพฤติดีปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2533: 31.) หลักพื้นฐานของมนุษย์ที่มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างภาวะเยียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล 5 เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลง ชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันหมด ซึ่งการทำให้นมนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลจากการเว้นถือเอาของที่เขามีได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต การเว้นจากการประพฤติผิดในกาม งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วงละเมิดคุ้มครองหรือการไม่ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามภรรยาซึ่งดำเนินไปทางกายในการประพฤติเมถุนด้วย ประสงค์ในการเสพอสังฆธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอคมนิยฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคุ้มครอง) การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะกล่าวในด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริง โดยมีความตั้งใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง โดยการแสดงออกทางกาย วาจา การแสดงออกทางกายนั้น หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงให้คนอื่น เข้าใจผิด ส่วนด้านวาจา หมายถึง การพูดให้คนอื่นเชื่อด้วยถ้อยคำเท็จ โดยเจตนาการพูดคำหยาบคาย ด้วยถ้อยคำที่คนทั่วไปไม่นิยมพูด การพูดส่อเสียดเพื่อให้ผู้อื่นแตกแยกกัน

การเว้นจากของเมา คือ สุราและเมรัย อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เป็นสิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ เป็นสิ่งที่ควรงดเว้นเพราะสุราและเมรัยเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ที่ดื่มมีเมฆาตความยิ่งคิดหลงลืม เลือดดังพระพุทธเจ้าตรัสว่า โทษการดื่มสุราเมรัย 6 ประการดังปรากฏในทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค สิงคาลกสูตร ว่า “...ดูก่อนท่านคฤหบดีบุตร โทษในการประกอบเนื่อง ๆ ซึ่งในการดื่มน้ำเมาอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท 6 ประการ คือ ความเสื่อมทรัพย์อันผู้ดื่มพึงเห็นเอง 1 การก่อทะเลาะวิวาท 1 เป็นบ่อเกิดแห่งโรค 1 เป็นเหตุเสียชื่อเสียง 1 เป็นเหตุไม่รู้จักกาย 1 เป็นเหตุบั่นทอนกำลังปัญญา 1...” (ที.ปา. (ไทย) 14/248/198.) การละเมิดศีล 5 ย่อมก่อให้เกิดความไม่ตั้งงามสำหรับตนเองและสังคมความไม่สงบเรียบร้อยในสังคม ความประพฤติผิดในระดับพื้นฐานเป็นเหตุของความทุกข์ความเดือดร้อน จึงเกิดความขัดแย้งเอารัดเอาเปรียบจะทำอะไรก็แสดงออกไปตามความวู่วาม ตกอยู่ในอำนาจของกิเลสเหล่านั้น คือ ไม่มีความเข้มแข็งในการควบคุมตน เมื่อมีการละเมิดศีล 5 สภาพจิตใจและร่างกาย ก็จะกลายเป็นเครื่องช่วยในการดำเนินชีวิตที่ร้ายหรือสนับสนุนการสร้างปัญหาของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิตคือหนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์ มีความประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริต วาสุจริต มโนสุจริต การปฏิบัติตามศีลธรรมหรือหลักเบญจศีลเบญจธรรมซึ่งเป็นขั้นพื้นฐานของการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญที่จะแก้ไขปัญหาเรื่องความทุกข์เพื่อให้การบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีความสุข (ทุนมนุษย์ในระดับปัจเจกจนถึงกัลยาณชน) และหลุดพ้นจากความทุกข์ ดับกิเลสได้สิ้นเชิง (ทุนมนุษย์ในระดับอริยชนนับตั้งแต่พระโสดาบันจนถึงพระอรหันต์) การประพฤติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต คือ การบรรลุถึงนิพพานอันเป็นความสุขอย่างยิ่งที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการนั่นคือการเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์

หลักธรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการมนุษย์ 3 หลัก ได้แก่ หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น (เบญจศีล เบญจธรรม) หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นกลาง (กุศลกรรมบถ 10) และหลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นสูง (มรรคมืองค์ 8) ซึ่งเมื่อกล่าวโดยย่อก็คือการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขานั้นเอง

## สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 1. สภาพทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก พบว่า

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประเภทอเทวนิยมปฏิเสธแนวคิดที่ว่าพระเจ้าเป็นผู้สร้างโลก ชีวิตของมนุษย์ถูกลิขิตโดยพระพรหม หากแต่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ฝึกได้สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องหวังพึ่งพระเจ้าหรือพระพรหมมาดลบันดาลให้ ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า ทนโต เสฏโฐ มนุสเสสุ ผู้ที่ฝึกดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐที่สุดในหมู่มนุษย์

วิชาการณสมปนโน โส เสฏโฐ เทวมานุสเส บุคคลผู้ถึงพร้อมด้วยวิชาและจรณะ (มีความรู้และความประพฤติที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว) เป็นผู้ประเสริฐที่สุดในหมู่เทวดาและมนุษย์ จากพุทธพจน์นี้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นเป็นผู้ประเสริฐที่สุดยิ่งกว่าเหล่าเทพเทวาเสียอีก



วรมสสุตรา ทนตา อาชานียา จ สินธวา กุญชรา จ มหานาคา อคคทนต์ ตโต วรี ม้าอัสดร ม้า อาชานโย ม้าสินธพ และช้างกุญชร ผู้มหานาคชนิดที่นายควานฝึกแล้ว จึงเป็นสัตว์ประเสริฐ แต่บุคคลผู้ฝึกตน แล้วประเสริฐยิ่งกว่านั้น

มนุสสุกุต สมพุทธิ อคคทนต์ เทวาปี นมสสนติ พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทั้งที่เป็นมนุษย์ ทรงฝึก พระองค์เอง มีพระทัยตั้งมั่น แม้เทวดาก็อ่อนมนัสการ

จากพระพุทธพจน์ข้างต้นจะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับสภาวะความเป็นมนุษย์ มากกว่าสภาวะอื่นแม้กระทั่งสภาวะความเป็นเทพหรือเทวดาซึ่งเป็นสภาวะที่เสวยสุขอย่างเดี่ยว

เนื่องจากพระพุทธศาสนามีความเชื่อในเรื่องกฎแห่งกรรมที่สามารถส่งผลข้ามภพข้ามชาติได้ ผู้ทำกรรมดีย่อมได้รับผลดี ผู้ทำกรรมชั่วย่อมได้รับผลชั่วทั้งในชาตินี้และชาติหน้า ผลแห่งกรรมหรือการกระทำนั้น จะติดตามไปทุกภพทุกชาติจนกว่ามนุษย์ผู้นั้นจะพัฒนาศักยภาพของตนเองยกระดับจิตจากปุถุชนไปสู่การเป็น อริยชนอันมีพระอรหันต์เป็นที่สุด นั่นก็คือการเข้าถึงพระนิพพานซึ่งเป็นจุดหมายของมนุษย์ทุกคน

ฉะนั้น หลักคำสอนเรื่องกฎแห่งกรรมและการเวียนว่ายตายเกิดนี้เองจึงเป็นหลักคำสอนที่สะท้อน ถึงแนวคิดเกี่ยวกับสภาพ “ทุนมนุษย์” ในพระพุทธศาสนา ซึ่งคำว่าทุนมนุษย์นี้จะไม่ปรากฏในพระไตรปิฎก โดยตรง เนื่องจากว่าเป็นคำใหม่ซึ่งเกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ.1961 หรือราว พ.ศ.2504 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Theodore W.Schultz ได้เขียนไว้ในบทความเรื่อง Investment in Human Capital ในวารสารชื่อ American Economic Review โดยในวารสารดังกล่าว Schultz ได้ชี้ให้เห็นว่าทั้งความรู้และทักษะของคนนั้น คือรูปแบบของทุนอย่างหนึ่งซึ่งจะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการลงทุนกับมนุษย์ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2559: 8-11) แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์นี้เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์โดยนัก เศรษฐศาสตร์ชื่อ Adam Smith ซึ่งได้เขียนหนังสือชื่อ An Inquiry into the Nature and Causes of Wealth of Nation ในปี ค.ศ. 1776 โดย Adam Smith ได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้และทักษะของ พนักงานว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อกระบวนการผลิตและคุณภาพของผลผลิต และยังระบุอีกว่าอัตราค่าจ้างควร ที่จะถูกกำหนดโดย เวลา พลังกำลังที่คนงานใช้ในการทำงาน และเงินที่คนงานลงทุนไปในการเพิ่มพูนทักษะที่ ใช้ในการทำงาน Adam Smith เห็นว่าความสามารถในการผลิตของแรงงานที่มีทักษะจะสูงกว่าแรงงานที่ไม่มี ทักษะและผลที่ตามมาก็คือ แรงงานที่มีทักษะควรจะได้รับรายได้ที่สูงเนื่องจากการลงทุนดังกล่าว (นิสตากร์ เวชยานนท์, 2559)

**2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏใน พระไตรปิฎก** พบว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความเป็นทุนมนุษย์อยู่แล้วเนื่องเพราะมนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึก ได้ พัฒนาได้ ศึกษาได้ และเป็นสัตว์ที่เรียนรู้ได้ซึ่งแตกต่างจากสัตว์อื่นที่ฝึกไม่ได้หรือฝึกแทบไม่ได้ แต่มนุษย์ นี้ฝึกได้และเป็นสัตว์ที่ต้องฝึกได้ กล่าวโดยสรุปคือเป็นสัตว์ที่สามารถบริหารจัดการได้นั่นเอง และองค์ประกอบ ของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือระดับสติปัญญา พระพุทธเจ้าได้ทรงพบว่าบุคคลมี 4 ประเภท ตามระดับสติปัญญา (อง.จตุกก. (ไทย) 21/133/202) คือ 1) อุกมฤติปัญญา ผู้สามารถรู้ได้อย่างฉับพลันเพียงแต่

ยกหัวข้อขึ้นแสดงก็อาจรู้ได้ทันที เปรียบเหมือนบัวที่พ้นน้ำแล้ว รอดแต่แสงแดดเท่านั้น เมื่อได้รับแสงแดดจะบานทันที 2) วิปจิตัญญู ผู้สามารถรู้ได้ในเมื่อมีการอธิบายขยายความของหัวข้อที่ยกขึ้นไว้ เปรียบเหมือนบัวปริ่มน้ำ วันรุ่งขึ้นจะพ้นน้ำและจะบานเมื่อได้รับแสงแดด 3) เนยยะ (ผู้พอแนะนำได้) ผู้สามารถเข้าใจได้ในเมื่อยกหัวข้อขึ้นแสดงอธิบายความอย่างละเอียดแล้วก็มีการซักถามทบทวนอีกครั้งหนึ่ง จึงจะเข้าใจได้ เปรียบเหมือนบัวที่อยู่ใต้น้ำ วันต่อ ๆ ไปจึงจะขึ้นเหนือน้ำรับแสงแดดแล้วก็บาน 4) ปทปรมะ (ผู้มีบทรเป็นอย่างยิ่ง) หมายถึงผู้ที่จะต้องใช้บทบาทมากจึงจะเข้าใจได้ ปทปรมะมี 2 ประเภทคือ ประเภทที่สอนไม่ได้เลยคือคนประเภทปัญญาอ่อน ไม่มีทางจะเข้าใจอะไรที่ลึกซึ้งได้ และประเภทที่มีความเห็นผิดอย่างรุนแรงและยึดถือในความเห็นของตนอย่างเหนียวแน่น ประเภทนี้พอสอนได้แต่ต้องใช้วิธีพิเศษ พวกปทปรมะเปรียบเหมือนบัวที่ยังติดดิน ถ้าไม่ได้รับการประคบประหม่อมเป็นพิเศษ อาจจะเป็นรักษาแห่งปลาและเต่าได้

2.2 หลักธรรมหรือเครื่องมือในการสอน หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีมากมายถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ ซึ่งล้วนแล้วแต่ใช้สอนสาวกเพื่อยกระดับจิตจากปุถุชนไปสู่การเป็นอริยชนได้ทั้งสิ้น แต่ในการใช้สอนนั้นพระพุทธเจ้าทรงเลือกหยิบยกหัวข้อธรรมบางข้อเท่านั้นไปสอนโดยใช้หลักในการทรงพิจารณาสอนตามจริตของแต่ละบุคคล โดยพระพุทธโฆษาจารย์ ผู้แต่งคัมภีร์วิสุทธิมรรค ได้จำแนกคนออกเป็น 6 ประเภทตามคุณภาพทางจิตใจหรือแนวโน้มของจิตที่เรียกว่า จริต คือ 1) รากจริต มีความโน้มเอียงในทางรักใคร่ 2) โทสจริต มีความโน้มเอียงในทางโกรธเคือง 3) โมหจริต มีความโน้มเอียงในทางลุ่มหลง 4) วิตกจริต มีความโน้มเอียงในทางฟุ้งซ่าน 5) สัทธาจริต มีความโน้มเอียงในทางเชื่อง่าย 6) พุทธิจริต มีความโน้มเอียงในทางใคร่ครวญไตร่ตรอง

2.3 ช่วงเวลา หมายถึง ช่วงเวลาที่เหมาะสม เวลานั้นเป็นอีกองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่อาจถูกมองข้ามไป นั่นคือคนบางคนต้องอาศัยเวลาในการสร้างคุณสมบัติ หรือ Competency แต่บางคนอาจสร้างหรือชวนขวายได้เร็ว ซึ่งไม่ว่าการสร้างคุณสมบัติหรือสมรรถนะความสามารถของคนแต่ละคนจะเร็วหรือช้าก็ขึ้นกับองค์ประกอบที่ได้กล่าวมาแล้วก็คือ เรื่องของอุปนิสัยส่วนลึก (Traits) ในตัวบุคคลอีกส่วนหนึ่ง

2.4 ครูผู้สอน พระพุทธเจ้าทรงเป็นครูผู้สอนชั้นยอดพระองค์หนึ่งในบรรดาคุณสมบัติของพระองค์นั้น มีอยู่ 2 ประการที่บอกถึงความเป็นบรมครูโดยตรงคือ อนุตตโร ปุริสทมมสารถิ ทรงเป็นสารถีผู้ฝึกคนที่ไม่ผู้เทียมเท่า สตถา เทวมนุสสานิ เป็นครูของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย พระพุทธเจ้าสามารถสอนให้คนเกิดความรู้อัจฉริยะและสัมโพธิญาณได้ด้วยการพูดธรรมดาและสามารถให้ผู้ฟังรู้อัจฉริยะและเกิดการเปลี่ยนแปลงถึงขั้นจากการเป็นปุถุชนกลายเป็นอริยชนได้ (แสง จันทร์งาม, 2540 : 21-22)

2.5 พุทธวิธีในการสอน พระพุทธเจ้าทรงใช้วิธีสอนคน 3 วิธีด้วยกัน (แสง จันทร์งาม, 2540 : 29) เรียกแต่ละวิธีว่า ปาฏิหาริย์ แปลว่า สิ่งน่าอัศจรรย์หมายความว่า มีผลสำเร็จอย่างน่าอัศจรรย์ เพราะสามารถทำให้คนเกิดความรู้อัจฉริยะและสัมโพธิญาณได้และมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ถึงขั้นเป็นพระอริยบุคคล วิธีสอนทั้ง 3 นั้น คือ

(1) อิทธิปาฏิหาริย์ การสอนด้วยการใช้ความสามารถพิเศษเพื่อปราบคนร้ายๆ ที่ไม่ยอมรับคำสอนง่าย ๆ ให้สิ้นพยศ ประเภทปทปรมะ

(2) อาเทศนาปาฏิหาริย์ การสอนโดยวิธีตั้งใจ วิธีนี้พระองค์ทรงใช้กับบุคคลประเภท อุกมฤตัญญูและวิปจิตัญญู

(3) อนุสาสนีปาฏิหาริย์ การสอนด้วยการบรรยายองค์เดียวหรือการบรรยายแบบโต้ตอบ สันทนาพระองค์ทรงใช้วิธีนี้กับคนประเภทเนยยะ

2.6 กรรม คำว่า “กรรม” แปลว่า การกระทำ มีความหมายเป็นกลาง ๆ คือ การกระทำ ยังไม่ถือว่าดีหรือชั่ว กรรมเป็นกฎแห่งสาเหตุเกี่ยวกับศีลธรรม คำว่า “การกระทำ” (กรรม) หมายถึงการกระทำทุกอย่างที่แสดงออกจากตัวเรา เช่น การแสดงออกทางกาย (กายกรรม) ทางวาจา (วจีกรรม) และทางใจ (มโนกรรม)

2.7 ชั้น 5 กายกัจจิต “ชั้น 5” เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นสอนในเรื่องสังขารเป็นหลัก โดยให้มองเห็นความเป็นจริงของสังขารว่านั่นเป็นสิ่งที่ปรุงแต่งขึ้นมา ไม่มีความเที่ยงและก่อให้เกิดทุกข์หลายอย่างไม่ว่าจะเป็นความอยาก ความยึดมั่นถือมั่นในตนเอง ดังนั้นเมื่อสังขารเกิดขึ้นมาก็ย่อมมีวินาสสูญสลายไปตามกาลเวลา

องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์หรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ส่วนผสมของการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธตามที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จในการยกระดับทุนมนุษย์จากระดับปฏุชนไปสู่ระดับกัลยาณชนและอริยชนในที่สุด

### 3. การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

พบว่า หลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎกมุ่งพัฒนาตนโดยต้องปฏิบัติตามกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ความสำคัญของการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาและฝึกมนุษย์เป็นการพัฒนาตนเองตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยหลักการปฏิบัติ เพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น (เบญจศีลเบญจธรรม) หลักการปฏิบัติ เพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นกลาง (กุศลกรรมบถ 10) หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นสูง (มรรคมงคล 8) ซึ่งเป็นบริบทของการปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน จนถึงการก้าวเข้าสู่ บริบทของการเจริญสติปัฏฐาน หรือวิปัสสนากัมมัฏฐาน ซึ่งเป็นการฝึกที่ทำให้บุคคลพัฒนาอย่างมีบูรณาการ และทำให้เป็นทุนมนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีคุณภาพจนถึงความหลุดพ้นจากกองทุกข์ ความสำคัญของการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องเริ่มจากการฝึกตนเอง ผู้ที่ฝึกตนได้ย่อมเป็นบัณฑิต ดังพุทธพจน์ว่า “บัณฑิตทั้งหลายย่อมฝึกตน” ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ พอสรุปหลักสำคัญในการปฏิบัติได้ 6 ประการ ได้แก่ (1) ต้องศึกษาหลักธรรมแต่ละข้อให้ เข้าใจอย่างถ่องแท้ (2) ต้องนำเอาหลักธรรมแต่ละข้อที่ศึกษาเข้าใจดีแล้วมาระลึกไว้ในใจเสมอ (3) ต้องนำหลักธรรมแต่ละข้อมาพิจารณาในการนำมาปฏิบัติตามให้ถูกต้อง (4) ต้องมีความอดทน อุตสาหะ พยายาม และบากบั่นในการประพฤติตามหลักธรรมแต่ละข้อเนื่อง ๆ (5) ต้องหมั่นสร้างความดีอันเป็นกุศลที่ยังไม่ให้เกิดให้เกิดขึ้น และหมั่นรักษาความดี ที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่ และ (6) ต้องหมั่นเพียรละบาปอันเป็นอกุศลที่เกิดขึ้น

แล้วให้หมดไป และไม่ให้บาปอันเป็นอกุศล ที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น เมื่อทำได้เช่นนี้แล้ว ทุนมนุษย์ในระดับ  
ปุถุชนนั้นก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในระดับอริยชนได้

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. ทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประเภทอเทวนิยมปฏิเสธแนวคิดที่ว่าพระเจ้าเป็นผู้สร้างโลก ชีวิตของ  
มนุษย์ถูกลิขิตโดยพระพรหมหากแต่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ฝึกได้สามารถพัฒนาศักยภาพได้ด้วยตนเอง  
ซึ่งสอดคล้องกับบุญทัน ดอกโรสง (2551: 2) กล่าวว่า การบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นที่ยอมรับตั้งแต่สมัย  
พุทธกาลว่ามนุษย์เท่านั้นที่จะแก้ปัญหาของมนุษย์ได้ หากใช้การอ่อนวอนขอพรจากเทพเจ้าที่ไหนไม่  
พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ให้ความสำคัญมากกว่าการเกิดในภพภูมิที่สูงกว่าเช่น  
ภพภูมิสวรรค์ ชั้นฟ้าเป็นต้นเนื่องจากภพภูมิมนุษย์เป็นภพภูมิที่สามารถจะพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น  
จากระดับปุถุชนไปสู่การเป็นกัลยาณชนและเข้าสู่การเป็นอริยชนหรือความเป็นพระอริยบุคคลได้ซึ่งในภพภูมิ  
อื่นไม่อำนวยให้เป็นเช่นนี้กล่าวคือถ้าอยู่ในภพภูมินรกก็จะได้เสวยทุกข์เวทนาอย่างแรงกล้าจนไม่มีจิตใจที่จะ  
พัฒนาตนเองหรือถ้าอยู่ในภพภูมิสวรรค์ชั้นฟ้า ก็จะมีความสุขเพลิดเพลินอยู่กับความสุขจนละเลยการพัฒนา  
ตนเอง ฉะนั้น การเป็นอยู่ในภพภูมิมนุษย์จึงเหมาะสมที่สุดในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่  
การเป็นอริยบุคคลหรือการเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังพระพุทธพจน์ที่ว่า ทนโต เสฏฐิโน มนุสเสสุ ผู้ที่ได้รับการ  
ฝึกแล้วจึงจะเป็นผู้เลิศในหมู่มนุษย์ด้วยกัน แต่ว่าการจะได้เกิดในภพภูมิมนุษย์นั้นเป็นการยากอย่างยิ่ง ดังพระ  
พุทธพจน์ที่ว่า กิจโธ มนุสสปฏิลาโภ แผลความว่าการได้เป็นมนุษย์นี้ยากแท้

คุณสมบัติของมนุษย์เหล่านี้คือ ปัญญา บุญ บารมี กรรมซึ่งติดตัวมนุษย์ก็จัดเป็นทุนมนุษย์ในทาง  
พระพุทธศาสนาเช่นเดียวกัน และเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถติดตามมนุษย์นั้น ๆ ไปอย่างข้ามภพข้ามชาติได้และ  
ยังเป็นปัจจัยที่จะอำนวยประโยชน์ในการส่งผลให้สามารถบริหารจัดการจิตเพื่อยกระดับจิตจากปุถุชนไปสู่การ  
เป็นพระอริยะเจ้าได้ในที่สุด

#### 2. องค์ประกอบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาที่ปรากฏใน พระไตรปิฎก

องค์ประกอบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธเจ้านั้นสามารถจำแนกได้ดังนี้

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือระดับสติปัญญา
- 2) หลักธรรมหรือเครื่องมือในการสอน
- 3) ช่วงเวลา (Time) หมายถึงช่วงเวลาที่เหมาะสม
- 4) ผู้สอน
- 5) พุทธวิธีในการสอน
- 6) ความสมบูรณ์พร้อมของขั้น 5 หรือกายกับจิต
- 7) กรรม บุญ บารมี ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าสำหรับ  
การพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระภควุฒิวุฒิ วุฑฒโก (สัพโส) เรื่อง การพัฒนามนุษย์ตามหลัก  
พระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสูตรต้นตปิฎก พบว่า แนวคิดการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ 3 ระดับ  
คือ 1) ระดับสติปัญญาปานกลาง 2) ระดับสติปัญญาน้อย 3) ระดับที่ไม่พร้อมต่อการพัฒนา ซึ่งแต่ละระดับมี  
องค์ประกอบการพัฒนา คือ 1) ด้านคุณสมบัติของผู้สอนคือการเป็นครูที่ดี 7 ประการ 2) ด้านองค์ประกอบ

ของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงธรรมสอนประกอบด้วยจริต 6 ประการ 3) ด้านลักษณะวิธีการตอบปัญหามี 4 วิธี 4) ด้านลีลาการสอนมี 4 วิธี 5) ด้านวิธีการสอนมี 3 วิธี 6) ด้านหลักการสอนมี 7 อย่าง 7) ด้านกลวิธีและอุบายประกอบการสอน 5 วิธี 8) ด้านเนื้อหาในการพัฒนาพฤติกรรม 7 หลักธรรม 9) ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการได้ฟังพระธรรมเทศนามี 5 อย่าง

### 3. หลักการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามหลักของพระพุทธศาสนาในพระไตรปิฎก

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนามีหลักการโดยการใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการจิตของมนุษย์เพื่อยกระดับจิตจากระดับปุถุชน ไปสู่กัลยาณชนและขึ้นไปสู่การเป็นอริยบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบซึ่งก็คือพระอรหันต์นั่นเอง

หลักธรรมที่สำคัญในการนำมาบริหารจัดการทุนมนุษย์เสนอไว้ 3 หลัก ได้แก่ หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นต้น ใช้หลักธรรมที่เรียกว่าเบญจศีลเบญจธรรม ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ในระดับกัลยาณชนขั้นต้น หลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นกลาง ใช้หลักธรรมที่เรียกว่ากุศลกรรมบถ 10 ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ในระดับกัลยาณชนชั้นปลายและหลักการปฏิบัติเพื่อเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ในขั้นสูงใช้หลักธรรมที่เรียกว่ามรรคมืองค์ 8 ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ระดับสุดหรือทุนมนุษย์ระดับอริยชนหรืออริยบุคคล ซึ่งสามารถสรุปย่อลงในหลักไตรสิกขาอันเป็นหลักธรรมแม่บท สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริศักดิ์ นันตี เรื่อง การบูรณาการหลักการทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า หลักการทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นพระพุทธศาสนา มองว่าสิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุ ปัจจัย และมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบปัจจัยของธรรมชาตินั้น มนุษย์จึงเป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้นใช้หลักไตรสิกขา ซึ่งถือว่าเป็นหลักการของการปฏิบัติที่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่ประกอบไปด้วยศีล สมาธิและปัญญา มีขอบเขตครอบคลุมมรรคทั้งหมดหรือที่เรียกว่า มรรคมืองค์ 8 โดยมีผลสัมฤทธิ์หรือตัวชี้วัดคือ ภาวนา 4 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉาน ธรรมกวีจรรย์ วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมีพุทธธรรมเป็นฐานคิดในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยา การเรียนรู้และอริยมรรคมืองค์ 8 เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา 2 ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่ การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรม อริยสัจ 4 เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบสำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้น จะมีสามประการ คือ (1) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (2) มีจริยธรรมคุณธรรม ในการดำรงชีวิต และ (3) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุด คือ การพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 3 องค์ประกอบการพัฒนา คือ การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธ

## ข้อเสนอแนะ

**1. ข้อเสนอแนะทั่วไป** 1) ควรส่งเสริมให้บุคคลในสังคมเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา 2) การประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น จะต้องค่อยเป็นค่อยไป ต้องเริ่มจากพื้นฐานตั้งแต่ขั้นต้นๆ ไปจนถึงจุดสูงสุด ตามความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้น จากการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้น การพัฒนาบุคคลจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ภูมิความรู้และภูมิคุณธรรม ในหลักพระพุทธศาสนานั้นมีหลักคำสอนที่สามารถนำมาพัฒนาบุคคลได้ ถ้ามีความเอาใจใส่กันอย่างจริงจังในการปฏิบัติและดำเนินตามหลักคำสอนที่เรียกว่า คุณธรรมและจริยธรรม จะสามารถปฏิบัติตนให้เป็นอยู่อย่างมีความสุขและแก้ปัญหาของสังคมให้มีความสงบสุขได้ ดังนั้นควรมีการศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจังในการนำเอาหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาไปเป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิตใจ และทางปัญญา

**2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** หลักคำสอนด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนานั้น เป็นหลักคำสอนที่มีคุณค่าและมีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นคนดีมีศีลธรรม มีการดำเนินชีวิตที่ราบรื่น ฉะนั้น ในงานวิจัยนี้ ยังมีเนื้อหาที่สามารถทำการศึกษาวิจัยได้อีกหลายประเด็นด้วยกัน โดยผู้วิจัยเสนอแนวทางเพื่อทำการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนากับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตะวันตก 2) ศึกษาวิเคราะห์บทบาทของทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนาในศตวรรษที่ 21 3) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างเรื่องทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนากับทุนมนุษย์ที่ไม่มีความสมบูรณ์

## เอกสารอ้างอิง

- โกศล เพ็ชรวงศ์. (2543). *พระพุทธศาสนากับการพัฒนาคน: ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “เตรียมผู้บริหารการศึกษา” ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาวัดไร่ขิง* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2557). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า*. นนทบุรี: เดอะ กราฟิโกซิสเต็มส์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พ.ศ. 2539.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). *การสร้างสรรคปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต). (2553). *พุทธศาสนากับปรัชญา*. กรุงเทพมหานคร: อริรินทร์ พรินติ้งกรุ๊ป.
- พระณัฐวุฒิ วุฑฒิโก (สัพโส). (2557). *การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา: การนำเสนอแนวคิดจากพระสุตตันตปิฎก* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์, และปึงปอนด์ รักอำนวยกิจ. (2558). *ทุนมนุษย์กับผลิตภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ศิริศักดิ์ นันตี. (2556). *การบูรณาการหลักการทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). *กระบวนการค้นหาค้นใหม่การบริหารทุนมนุษย์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *การวัดทุนมนุษย์ให้ตรงใจองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- แสง จันทร์งาน. (2540). *วิธีสอนของพระพุทธเจ้า*. นครปฐม: มหามกุฏราชวิทยาลัย.