



พุทธการบริหารทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21* BUDDHIST HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE 21ST CENTURY

พระครูพิศาลพัฒนานุกิจ (สุจินต์ ทีปธมโม)

Phrakru Pisalpattananukit (Sujin Theepathammo)

วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Wat Phatthanaram, Surat Thani Province

Corresponding Author E-mail: pisan.nan@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

พุทธการบริหารทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการบริหารกำลังคน บริหารเงิน บริหารวัสดุในการดำเนินงาน และกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการกับหลักไตรสิกขา มี 3 ด้าน ได้แก่ด้านศีลจะเน้นบริหารเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก มุ่งบริหารทุนมนุษย์ โดยเน้นการประพฤติปฏิบัติดีทางกายและวาจา รวมถึงการมุ่งประกอบสัมมาชีพด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง ไม่โกง หรือทุจริต คอรัปชั่น การบริหารทุนมนุษย์ด้านสมาธิ มุ่งบริหารทุนมนุษย์เพื่อให้ถึงพร้อมด้านคุณภาพจิตที่ดี สมรรถภาพจิตที่ดี และสุขภาพจิตที่ดี อันจะทำให้เกิดประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน และการบริหารทุนมนุษย์ด้านปัญญา ถือเป็นการบริหารทุนมนุษย์ที่เกิดจากนโยบายหรือโครงการที่จะต้องสนับสนุนเงินทุนหรืองบประมาณเพื่อการศึกษาเรียนรู้ในขั้นที่สูง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในข้อมูล เทคนิค รวมทั้งศิลปะวิทยาการต่าง ๆ โดยรู้และเข้าถึงเนื้อหาได้อย่างถูกต้องชัดเจน ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่โครงการฝึกอบรม เพื่อโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ หยั่งเห็นสิ่งใหม่ ๆ ได้

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์; การบริหาร; หลักพุทธธรรม

Abstract

Buddhist Human Capital Management in the 21st Century as treasury management, materials management personnel to operate. Process management and control for all possible efficiency. By integrating with a threefold three main aspects of the sacrament is focused exclusively on the

*Received November 11, 2024; Revised December 29, 2024; Accepted January 3, 2025



verbal and physical appearance. Aims Human Capital Management By focusing on good behavior verbally and physically. The range includes occupations with integrity does not cheat, crook, or corruption of the administration, the concentration of human capital. Human capital management aims to ensure the availability of good mental qualities. Good mental fitness And good mental health This will be useful for improving the quality and efficiency of work. Management and Human Capital Intelligence. An executive human capital due to a policy or project funding or budget for education in higher learning. The knowledgeable staff Understanding of the technical information, including the various arts. By accessing the content correctly and clearly. Should promote and develop into a training program. In order to go out into the unknowable. Take out new things.

Keywords: Human Capital; Management; Buddhist

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) กลายเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากระบบเศรษฐกิจขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Base Economy) ธุรกิจต่างมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันองค์กรธุรกิจในอนาคตจะให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกับสมัยอดีตอย่างสิ้นเชิง โดยอดีตจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เท่ากับทรัพยากรอื่น ๆ แต่ในอนาคตองค์การธุรกิจจะเริ่มให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากกว่าทรัพยากรอื่นใดในองค์กร (รติพร ถึงผ้ง และโกศล จิตวิรัตน์, 2552) องค์การทางการบริหารจึงต้องเน้นการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นรายปัจเจกบุคคลเพิ่มมากขึ้นในลักษณะเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เกิดขึ้นจากการตกผลึกทางความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) และทักษะ (Skills) ของปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อความเฉลียวฉลาดทำให้เกิดเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กร องค์การใดมีทุนทางปัญญาที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรนั้นก้าวหน้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ องค์การธุรกิจต่างมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการบริหารจัดการพึ่งพาทุนทางปัญญามากขึ้นอีกทั้งทุนทางปัญญาไม่เสื่อมค่าตามกาลเวลาและไม่เสื่อมค่าตามการใช้งานและการสร้างคุณค่าและศักยภาพขององค์การธุรกิจมีแนวโน้มจะขึ้นอยู่กับทรัพยากรทางกายภาพน้อยกว่าทรัพยากรสินที่จับต้องไม่ได้ (รติพร ถึงผ้ง และโกศล จิตวิรัตน์, 2552) แท้จริงแล้ว



เศรษฐศาสตร์ยุคใหม่ไม่ขึ้นอยู่กับที่ดินเครื่องมือและพลังงานแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรจึงถือเป็นเศรษฐกิจเชิงคุณภาพ คือ ทุนมนุษย์ ทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากภายในและแสวงหาจากภายนอกทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) จึงเป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด ทฤษฎีนี้เห็นว่าบุคลากรในองค์การไม่ได้เป็นเพียงต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่องค์การต้องจ่ายเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนหนึ่งทุนที่สามารถทำให้องค์กรเพิ่มคุณค่าขึ้นได้ด้วยการพัฒนา และจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่านั้น บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยู่ที่การลงทุนพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์การ (Torraco, 1998)

สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วได้เริ่มให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลโดยมองว่า ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญในการลงทุนตั้งแต่ปี ค.ศ. 1961 สำหรับประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 และอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมเชิงพลวัต เป็นสิ่งเดียวที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนสำหรับศตวรรษนี้ (รติพร ถึงผิง และโกศล จิตวิรัตน์, 2552) วิธีทางที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ทุกประเทศทุกองค์การต้องเริ่มสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยการเร่งสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ระดับของสังคมแบบใหม่ คำว่า ทุนมนุษย์ จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และเป็นแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์การ การสร้างนวัตกรรมใหม่และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์การทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต ในท่ามกลางความท้าทายของการบริหารในยุคของการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ คนจึงเป็นต้นทุนสำคัญขององค์การในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อ สภาพการเปลี่ยนแปลงที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ทุนมนุษย์จึงเป็นการพิจารณาเหมือน สินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงินเป็นปัจจัยการผลิตที่ประสานร่วมในการผลิตผลสุดท้ายและยังเป็นที่ร่วม ในการผลิตผลสุดท้ายและยังเป็นที่รวมของความรู้ที่สามารถสะสมให้เป็นแหล่งของนวัตกรรมที่เป็นพื้นฐานใน การเติบโตของเศรษฐกิจ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้เสนอหลักการในการบริหารทุนมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สินขององค์การนั้นมีสภาพเป็นทุน (Human Capital) ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่าให้กับองค์การและนำเสนอผลการศึกษาในต่างประเทศที่ระบุว่า ร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์การนั้นเกิดจากทุนมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Office of Personnel Management ในปี ค.ศ. 1999 ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการ



บริหารทรัพยากร บุคคลกับการเพิ่มระดับความสำเร็จขององค์กร ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากร บุคคลช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพิ่มความสามารถขององค์กรในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการบรรลุพันธกิจ ทิศทางการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐเริ่มให้ความสำคัญมากขึ้นในการมองคนเป็นต้นทุนที่สามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบให้ต้องพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ถึงเวลาแล้วที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังในการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็น ประเด็นเร่งด่วน จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ย่อมประจักษ์ได้ว่าประเทศไทยมี ความจำเป็นต้องพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หรือทุนมนุษย์ที่เป็นทุนทางสังคมต่อไป

ทรัพยากรในการบริหารทุนมนุษย์

ความหมายของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ เป็นที่รู้จักครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2512 โดย Leonard Nadler (ลีโอนาร์ด เน็ดเลอร์) ได้นำเสนอในการประชุม Miami Conference of the American Society of Training and Development : ASTD ในประเทศอเมริกา ทุนมนุษย์เกิดเป็นกระแสครั้งแรกของประเทศไทย เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2535 เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7

คำว่า ทุนมนุษย์ แปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Human Capital แบบตรงตัว ได้ถูก นำมาใช้ในสองความหมาย คือ 1. มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงาน เป็นความหมายที่เป็น รูปธรรม เป็นคำที่เกิดขึ้นตั้งแต่สมัย Adam Smith (อดัม สมิท) ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 ต่อมา Gary Becker (แกรรี เบ็คเกอร์) ได้ศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎีทุนมนุษย์โดย มุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ต่อมา William R.Tracey (วิลเลียม อาร์ เทรเซย์) ได้ให้คำนิยามทุนมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจาก ความจงรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ของบุคลากรในองค์กร (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, 2555) 2. เป็นความหมายตามที่ Theodore W. Schultz (ธีโอดอร์ ดับบลิว ชูลท์) นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลได้ให้ไว้ในปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ในบทความชื่อ Investment in Human Capital ในวารสาร American



Economic Review โดยในประเทศไทยเราเริ่มได้ยินคำว่า Human Capital ในราวปี พ.ศ. 2544 (ธารรงค์ คงคาสวัสดิ์, 2550) โดย Schultz ให้ความหมายคำว่าทุนมนุษย์ ในบทความของเขาว่า หมายถึง ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะ เหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) ฉะนั้นคำว่า ทุนมนุษย์จึงน่าจะประกอบด้วย 1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge 2. ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่าย ความสัมพันธ์ 3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ เช่น การรับรู้ ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

การบริหารทุนมนุษย์

ทรัพยากรการบริหารที่เรารู้จัก ๆ ว่า 4Ms ซึ่งได้แก่ 1. บุคลากร (Man) 2. งบประมาณ (Money) 3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และ 4. การจัดการ (Management) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้ล้วนมีผลโดยตรงต่อการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร ดังนั้นรายละเอียดในแต่ละ องค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. บุคลากร (Man) บุคลากรนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญมากในองค์กร ดังนั้น การศึกษาเรื่องคนในองค์กร จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของคนทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งต้องอาศัยพื้นฐาน ทางด้านจิตวิทยาสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาในแง่ของปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน กล่าวคือ ควรมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียงกับปริมาณของงานและบุคลากรนั้นควรมีศักยภาพ ในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจพอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดรวมทั้งปัญหา ที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นใน ปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิดและจิตสำนึกให้มองมนุษย์อย่างมีค่า ที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์กร จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลก ไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน

ความเป็นผู้นำ และการบริหารจัดการว่าบางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วยกันผู้นำที่มีประสิทธิภาพในองค์กรควรจะสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการจะเป็นในอนาคต โดยพิจารณาจากผลประโยชน์ระยะยาวของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายใน



องค์กรมีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อมุ่งไปสู่ วิสัยทัศน์ให้การสนับสนุนพนักงานที่ทำงานที่ประโยชน์ให้แก่องค์กร และจงใจให้พนักงานปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ ผู้บริหารกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการด้านการบริหารจัดการ คือ การวางแผน การจัดการ การจัดคน เข้าทำงาน การจูงใจ การควบคุมการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ซึ่งในการปฏิบัติผู้นำและฝ่ายบริหาร ที่มีประสิทธิภาพจะต้องการใช้ประโยชน์สูงสุดที่คล้ายคลึงกัน

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาองค์การ นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ ขององค์การและพนักงาน รวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่าย แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้น เป็นเรื่องยาก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ภาวะผู้นำในองค์กรว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคล ที่โดดเด่น สามารถที่จะนำหรือควบคุมบุคคลอื่นได้ เช่น ดูจากบุคลิกภาพ การพูด การตัดสินใจใน การแก้ปัญหา การสื่อความหมายที่ชัดเจน สามารถที่จะโน้มน้าวใจ บุคคลอื่นให้กระทำตามได้ และ ยังหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ในการสั่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และอำนวยความสะดวกโดยกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะนำไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ (นุรักษ์ คุณชล และคณะ, 2543)

2. งบประมาณ (Money) นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัด ควรมีงบประมาณที่ เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนหมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น รวมถึงการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลากิจ และรายได้พิเศษ เพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน ผลประโยชน์ เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันคุณภาพ ในบาง องค์กรมีการจ่ายส่วนของผลประโยชน์มากกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ค่าตอบแทน (Compensation) ivaว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ ทางร่างกาย และจิตใจ โดยค่าตอบแทนจะเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้ มนุษย์ภาคภูมิใจและยอมรับว่า ตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคม



ที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการ กระทำจนกระทั่งมี การให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบ โดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหาร หน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) วัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียง และ ทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่ากับการ จัดซื้อและจัดหามาใช้กับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ ก็มี ความสำคัญเพราะถ้ามีความพร้อมในด้านอื่น ๆ แล้วแต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ การทำงานก็จะ ขาดประสิทธิภาพเพราะอาจจะทำให้งานล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณ และอาจพลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญไป ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์นั้น ในที่นี้มองในแง่ของเครื่องมือในการทำงานซึ่ง ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องแฟกซ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโลกแข่งขันกันที่ความเร็ว ใครเร็ว กว่าคนนั้นได้เปรียบ และความเร็วนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใหม่ และทันสมัยนั่นเอง

4. การบริหารจัดการ (Management) การบริหารจัดการ เป็นภารกิจของผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อน และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลักดัน และกำกับ ปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ ต้องการ การจัดการจึงหมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ จากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อมบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นุรักษ์ คุณชล และคณะ, 2543) ทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาก ไม่ว่า หน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี หากขาดเสียซึ่งการบริหาร 4Ms ที่ดีในข้อหนึ่งข้อใด ก็จะทำให้งาน นั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกัน และจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ และการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานที่จะมีทักษะ กระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดี

หลักธรรมกับการประยุกต์ในใช้

การบริหารตามหลักไตรสิกขา พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา 3 ประการ คือ อธิศีลสิกขา อธิจิตสิกขา อธิปัญญาสิกขา (อง.ตัก. (ไทย) 20/87/312.)

1. อธิศีลสิกขา (สิกขาคือศีลอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติ อย่างสูง ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทส ว่าอธิศีลสิกขาเป็นอย่างไร คือ ภิกษุในพระ ธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มึศีล สำรวมด้วยความสังวรในพระ ปาติโมกข์ สมบูรณ์ด้วยอาจารย์และโคจร เห็นภัยใน โทษเพียงเล็กน้อย สมาทานศึกษาใน สิกขาบททั้งหลายอยู่คือ สีลขันธเล็ก สีลขันธใหญ่ ศีลเป็นที่พึง เป็นเบื้องต้น เป็นความ ประพฤติ เป็นความสำรวม เป็นความระวังเป็นหัวหน้า เป็นประธานเพื่อความถึงพร้อม แห่ง ธรรมที่เป็นกุศล นี้ชื่อว่า อธิศีลสิกขา (ขุ.ม. (ไทย) 29/10/48.) โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความ บริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะ ก่อให้เกิดความเดือดร้อน และการเบียดเบียน ดังที่ แสดงในมคติกาถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทา มรรควา เนกขัมมะ ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกาม ฉันทะ ความสำรวม ชื่อ ว่า อธิศีลสิกขา อพยาบาท ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นพยาบาท อรหัตตมรรค ชื่อว่า สีลวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า กั้นกิเลสทั้งปวง (ขุ.ป. (ไทย) 31/40/606.)

นอกจากนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์โดยอาศัยหลักอธิศีลสิกขา หรือศีลสิกขา จาก การศึกษายัง พบว่า การพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้นได้มุ่งพัฒนามนุษย์ให้ เป็นไปตามแนวทางมรรคมองค์ 8 ในองค์ประกอบ 3 ด้านสำคัญ คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ดังรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสัมมาวาจา หมายถึง การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ถึง พร้อมทางด้านวาจา โดยเว้นจากการพูดเท็จ การพูดส่อเสียด การพูดหยาบคาย การพูดเพ้อ เจ้อ ถือเป็นองค์ธรรมสำคัญใน หลักเบญจศีล หรือ ศีล 5 ในข้อที่ 4 มุสาวาทา เวระมณี ซึ่งมีสาระสำคัญที่ต้องประพฤติ ปฏิบัติ หรือดำเนินชีวิตทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในที่ ทำงานที่จะต้องปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่น ด้วยการกล่าววาจาเท็จ การโกหก หลอกลวง ตัตรอนประโยชน์ หรือแกล้งทำลายด้วยวาจา ทั้งนี้ในการพัฒนามนุษย์นอกจาก เราไม่พูด หรือไม่สื่อสารที่เป็นการโกหก หลอกลวงแล้ว เรายังต้องฝึกมนุษย์ให้พูดในลักษณะที่เป็น สัจจวาจา คือ พูดความจริง พูดแล้วก่อให้เกิดกำลังใจ พูดแล้วก่อให้เกิดความสมัครสมาน สามัคคีในองค์กร พูดด้วย หลักปยวาจา หรือพูดจาไพเราะเสนาะหู พูดสุภาพ พูดอ่อนหวาน และพูดในเรื่องที่มีสาระก่อให้เกิด ประโยชน์แห่งตน ประโยชน์แก่ผู้อื่น และ ประโยชน์ส่วนรวม



การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสัมมาทิฏฐิ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ถึงพร้อมด้วยการ ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหลักเบญจศีลในข้อที่ 1 2 และ 3 กล่าวคือ การพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่ กระทำอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ไม่ว่าจะเป็นการไม่เบียดเบียนหรือการมุ่งร้ายทำลายชีวิตของ กันและกันไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสัตว์ และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการกระทำในลักษณะการช่วยเหลือ เกื้อกูล การมีความเอื้ออาทร แบ่งปัน (ปาณาติปาตา เวรมณี) ในข้อที่ 2 คือ การเคารพในทรัพย์สินหรือ ทรัพย์สินของผู้อื่น การประพฤติหรือดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนด้านทรัพย์สินหรือกรรมสิทธิ์ และสนับสนุนให้เกิดการบริจาค ทาน หรือแบ่งปันแก่กันและกัน (อทินนาทานา เวรมณี) และข้อที่ 3 คือ การประพฤติหรือดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้านคนรัก คู่ครอง บุพการี ทายาท อันเป็นที่ รักและหวงแหน หรือแม้กระทั่งบทบาท อำนาจ หน้าที่ ของผู้อื่น โดยมีหลักยึดสำคัญคือจะต้องไม่ประพฤติผิด ละเมิด หรือล่วงเกิน ขณะเดียวกันก็ควรฝึกตนและดำรงตนให้ตั้งอยู่ในความสันโดษ พึงพอใจในสิ่งที่ ตนเองมีหรือที่ตนเองครอบครอง (กาเมสุ มิจฉาจารา เวรมณี)

การพัฒนามนุษย์ตามหลักสัมมาอาชีวะ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ถึงพร้อมด้วยการ ประกอบสัมมาชีพด้วยความถูกต้อง เหมาะสม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ละเว้นจากการประกอบมิชฉาชีพ เป็น ต้นว่า การค้ามนุษย์ ค้าอาวุธ ค้าสัตว์ให้เขาฆ่า ค้าสิ่งเสพติด ค้าสารพิษ ยึดถือหลักสำคัญในการประกอบ อาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ลดกิเลส ลดโลภะ หรือ ความละโมภะโลภมาก ความไม่รู้จักพอ นอกจากนั้นควรที่จะประกอบอาชีพ กิจการ หน้าที่อันนำมาซึ่งรายได้เลี้ยงปากเลี้ยงท้องและบุคคล ครอบครัวอันเป็นที่รักด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ข่มเหง ไม่กดขี่ ไม่โกง ไม่ทุจริตคอร์รัปชั่น และหากได้ ทรัพย์สินมากมาย เพียงพอหรือเกินกว่าความต้องการก็ควรที่จะเผื่อแผ่ แบ่งปันไปยังบุคคลข้างเคียงหรือผู้ที่ขัดสน

การประยุกต์ใช้ด้านศีล หมายถึง การฝึกอบรมพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มี ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดีกับสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี 2 ประเภท คือ 1. สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ 2. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย 4 เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และ สิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ ทั้งนี้ศีลมีขอบเขตเฉพาะทาง กายและวาจาที่ปรากฏภายนอก ซึ่งสามารถนำไปใช้กับบุคลิกภาพ และทักษะ ความมีระเบียบวินัยในการ ทำงาน สำรวม ระวังกายวาจาในการทำงาน และซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน

2. อธิจิตสิกขา (สิกขา คือ จิตอันยัง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม เช่นสมาธิอย่างสูงการสังัดจากกามและอกุศลธรรมทั้งหลายดังคำอธิบายในคุหฺงุฏฐกสูตรนทีเทศ คัมภีร์มหานิเทศ ว่าอธิจิตสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สังัด



จากกามและอกุศลธรรมทั้ง หลายบรรลु ปฐมฌานที่มีวิตก วิจาร ปีติและสุข อันเกิดจาก วิเวกอยู่ เพราะวิตกวิจารสงบระงับไปแล้ว บรรลุตติยฌาน มีความผ่องใสในภายใน มีภาวะ ที่จิตเป็นหนึ่งผุดขึ้น ไม่มีวิตกไม่มีวิจาร มีแต่ปีติและสุขที่เกิดจากสมาธิอยู่ เพราะปีติจาง คลายไป มีอุเบกขา มีสติสัมปชัญญะเสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอรียะ ทั้งหลายสรรเสริญว่า ผู้มีอุเบกขา มีสติอยู่เป็นสุขเพราะละสุขและทุกข์ได้แล้ว เพราะโสมนัส และโหม่นสตัป ไปก่อนแล้ว บรรลุตตตถฌานที่ไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข มีสติบริสุทธิ์เพราะอุเบกขา อยู่นี้ ชื่อว่า อธิจิตสิกขา (ขุ.ม. (ไทย) 29/10/49.) โดยการฝึกอบรมจิตนั้น มุ่งเน้นที่ความตั้ง มั่นแห่งจิต การทำให้สงบแน่วแน่เพื่อให้จิตบริสุทธิ์ ไม่ฟุ้งซ่าน เป็นกลาง ปราศจากอคติ ดังที่แสดงในมาติกาภาณ คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรควา ชื่อว่าจิตตวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่า ไม่ฟุ้งซ่าน ความไม่ฟุ้งซ่าน ชื่อว่าอธิจิตสิกขา (ขุ.ป (ไทย) 30/41/606-607.)

นอกจากนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์โดยอาศัยหลักอริยจิตตสิกขา จากการศึกษา ยัง พบว่า ในทาง พระพุทธศาสนานั้นได้มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางมรรคมงคล 8 ในองค์ประกอบ 3 ด้าน สำคัญ คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสัมมาวายามะ หมายถึง การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ถึง พร้อมด้วย แรงจูงใจที่เรียกว่า ความพยายามชอบ ซึ่งเป็นทิศทางของการกระทำ ความ มุ่งมั่นที่จะกระทำในทางที่ถูกต้อง ขณะเดียวกันก็ต้องมีการลด ละ หรือเลิกการกระทำที่ผิด หรือที่ไม่ดี ความเพียรพยายามตามหลัก สัมมาวายามะนี้เป็นความเพียรพยายามที่เพียร ระวังไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้น (สังวรปธาน) เพียรพยายามกำจัดหรือละความชั่วที่เกิดขึ้นแล้ว (ปหานปธาน) เพียรพยายามที่จะสร้างคุณดีหรือก่อการดีให้เกิดขึ้นใหม่ (ภาวนานุปธาน) และสุดท้ายคือการเพียรพยายามที่จะรักษาคุณงามความดีที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่อย่างยืนนาน (อนุรักษนุปธาน) ความเพียรพยายามเป็นคุณธรรมที่ขาดไม่ได้สำหรับทุนมนุษย์แต่ทั้งนี้ ทั้งนั้นหลักความ เพียรจะต้องยึดหรือตั้งอยู่บนทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) คือ จะต้อง เพียรพยายามที่พอเหมาะ พอควร หรือมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป และไม่ย่อหย่อนจน กลายเป็นความเกียจคร้านจนทำอะไร ก็ไม่สำเร็จด้วย

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสัมมาสติ หมายถึงการพัฒนามนุษย์ให้ถึงพร้อมด้วย การระลึกรู้ชอบ หรือการรู้ตน รู้ว่าตนกำลังทำอะไร ทำอย่างไร ทำแค่ไหน หรือทำเพื่อใคร ขณะเดียวกันก็เป็นการ กระทำด้วยความระมัดระวัง ตื่นตัว ไม่ประมาท รู้ว่าสิ่งใดควรด ครอบเว้น และที่สำคัญจะต้องพัฒนาตน หรือฝึกตนให้รู้เท่าทันความชั่ว ตื่นตัวในการทำ ความ ดีโดยอาศัยหลักสติปัญญา 4 ที่จะต้องฝึกฝนให้รู้เท่า ทนกาย (การกระทำ) เวทนา (ความรู้สึก) จิต (ความสงบ) และธรรม (ความสุข) อันจะเป็นเครื่องมือในการ ช่วยให้ก้าว ข้ามนิรโทษทั้ง 5 ทั้งหลายที่ประกอบด้วย กามฉันทหรือความอยากได้ในกามคุณ พยาบาท



หรือ ความโกรธ เกลียด เคียดแค้น อาฆาต หงุดหงิด ฉุนเฉียว ความขุ่นข้องหมองใจ ถีนีมิทธะ หรือความหดหู่ เหงาหงอย เชื่องซึม ท้อถอย เฉื่อยชา เเซิง อุทธัจจกุกกัจจะ หรือสภาวะแห่งความฟุ้งซ่าน วุ่นวาย รำคาญใจ กลุ้มใจ เคร่งเครียด และสุดท้ายวิจิกิจฉา หรือความล่งเลสงสัยในกุศลธรรมทั้งหลาย

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสัมมาสมาธิ หมายถึง การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ถึงพร้อมแห่งจิตที่ แน่วแน่ เป็นการพัฒนาคุณภาพของจิต สมรรถภาพของจิต และสุขภาพจิตให้ดีขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้หลัก โพชฌงค์ 7 ที่เป็นองค์แห่งการตรัสรู้ หรือองค์ของผู้ตรัสรู้ทั้งเจ็ดอย่าง คือ 1. สติ (สติสัมโพชฌงค์) ความระลึกได้ 2. ธัมมวิจยะ (ธัมมวิจยสัมโพชฌงค์) ความเพียรธรรม ความสอดส่องสืบค้นธรรม 3. วิริยะ (วิริยสัมโพชฌงค์) ความเพียร 4. ปีติ (ปีติสัมโพชฌงค์) ความอิ่มใจ 5. ปัสสัทธิ (ปัสสัทธิสัมโพชฌงค์) ความสงบกายใจ 6. สมาธิ (สมาธิสัมโพชฌงค์) ความมีใจตั้งมั่น จิตแน่วในอารมณ์ และ 7. อุเบกขา (อุเบกขาสัมโพชฌงค์) ความมีใจเป็นกลางรวมถึงหลักสติปัฏฐาน 4 ที่จะต้องฝึกฝนให้รู้เท่าทันกาย (การกระทำ) เวทนา (ความรู้สึก) จิต (ความสงบ) และธรรม (ความสุข) ในการก้าวข้ามนิรวณทั้ง 5 ที่ประกอบด้วย กามฉันท์ หรือความอยากได้ในกามคุณ พยาบาท หรือความโกรธ เกลียด เคียดแค้น อาฆาต หงุดหงิด ฉุนเฉียว ความขุ่นข้องหมองใจ ถีนีมิทธะ หรือความหดหู่ เหงาหงอย เชื่องซึม ท้อถอย เฉื่อยชา เเซิง อุทธัจจกุกกัจจะ หรือสภาวะแห่งความฟุ้งซ่าน วุ่นวาย รำคาญใจ กลุ้มใจ เคร่งเครียด และสุดท้ายวิจิกิจฉาหรือความล่งเลสงสัยในกุศลธรรมทั้งหลาย

การประยุกต์ใช้ด้านสมาธิ หมายถึง ความตั้งใจมั่น ซึ่งการพัฒนาด้านสมาธิถือเป็นการฝึกฝน พัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงาม หรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแล และนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมิจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิจึงจะ สามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด ได้แก่ ความตั้งใจมั่นจิตตั้งมั่น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง ทำให้รับผิดชอบงานในหน้าที่สูง

3. อธิปัญญาสิกขา (สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง) หมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้ เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง การรู้ชัดตามความเป็นจริงในอริยสัจ 4 เป็นลำดับไปจนทำให้แจ้งทั้งเจโตวิมุตติ และปัญญาวิมุตติ สามารถทำลายอาสวะกิเลสให้หมดไป



ดังคำอธิบายในคุหฺฏฐกสูตรตนิเทศ คัมภีร์มหานิทเทศ ว่า อธิปัญญาสิกขา เป็นอย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้มึปัญญา ประกอบด้วยปัญญาอันประเสริฐหยั่งถึง ความเกิดและความดับ เพิกถอนกิเลสให้บรรลุลถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบเธอรู้ตามความเป็นจริงว่า นี่ทุกข์ นี่ทุกข์สมุทัย (เหตุเกิดทุกข์) นี่ทุกข์นิโรธ (ความดับทุกข์) นี่ทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติเครื่องดำเนินไปสู่ความดับทุกข์) เธอรู้ตามความเป็นจริงว่า เหล่านี้อาสวะนี้อาสวสมุทัยนี้อาสวนิโรธนี้อาสวนิโรธคามินีปฏิปทา นี้ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา (ขุ.ม. (ไทย) 29/10/49.) โดยการฝึกอบรมปัญญานั้น มุ่งเน้น ที่การรู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงเพื่อให้เกิดความเห็นที่บริสุทธิ์ จึงจะสามารถทำลายกิเลสได้ ดังแสดงในมาติกากถา คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคว่า ชื่อว่าทวิฐฐิวิสุทธิ เพราะมีความหมายว่าเห็น ความเห็น ชื่อว่า อธิปัญญาสิกขา (ขุ.ป. (ไทย) 31/41/606-607.) การฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน จึงมีวัตถุประสงค์โดยรวมเพื่อการทำลายกิเลสอันเป็น เครื่องเศร้าหมองของบุคคล ดังที่พระพุทธองค์ทรงดำรัสว่า “สำหรับบุคคลผู้ตั้งอยู่ตลอดเวลาหมั่นศึกษา ไตรสิกขาทั้งกลางวันและกลางคืน น้อมจิตเข้าหาหิพพาน อาสวะทั้งหลาย ย่อมตั้งอยู่ไม่ได้ (ขุ.ธ. (ไทย) 25/226/103.)

นอกจากนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์โดยอาศัยหลักอธิปัญญาสิกขา จากการศึกษายังพบว่า ในทาง พระพุทธศาสนานั้นได้มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางมรรคมองค์ 8 ในองค์ประกอบ 2 ด้าน สำคัญ คือ สัมมาทิฐิ และ สัมมาสังกัปปะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสัมมาทิฐิที่เน้นการฝึกฝนด้านปัญญายังสามารถทำได้อีก 3 วิธี คือ 1. ด้วยการอ่าน การถาม การฟัง การศึกษาเล่าเรียน หรือที่เรียกว่า สุตมยปัญญา ตามหลัก ปรัตโยสยะ 2. วิธีที่ 2 คือการนำความรู้ที่ได้รับจากวิธีที่ 1 มาขบคิด พินิจ พิจารณา วิเคราะห์ สังเคราะห์ห้ต่อให้เกิดความ ลึกซึ้งยิ่งขึ้น หรือที่เรียกว่า จินตามยปัญญา หรือกระบวนการที่เกิด โยนิโสมนสิการ และวิธีสุดท้าย วิธีที่ 3. คือ การฝึกฝนด้วยการ นำเอาผลจากความคิดที่เกิดจากการโยนิโสมนสิการมานำไปสู่การลงมือประพฤติ ปฏิบัติ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ หรือที่เรียกว่า ภาวนามยปัญญา หรือ ความรู้ที่เกิดจากการ ประพฤติ ปฏิบัติ การค้นคว้า ทดลอง

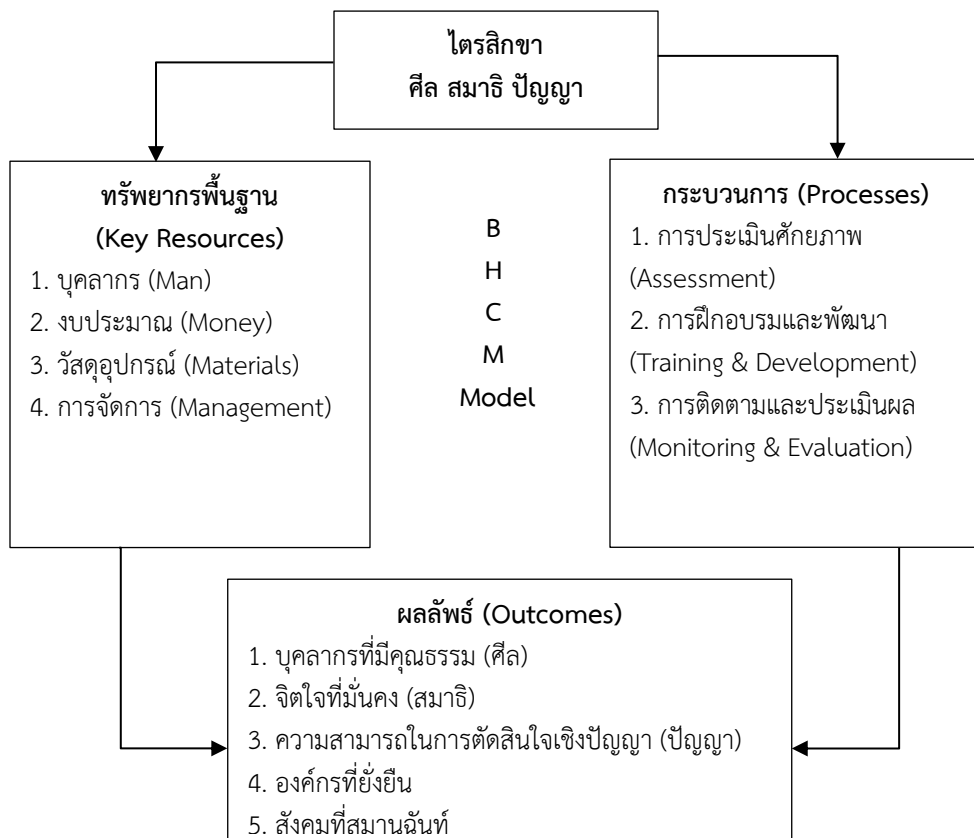
การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านสัมมาสังกัปปะ หมายถึง การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความถึงพร้อมใน ด้านการดำรงชอบ หรือ การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ออกจากความเพเลิดเพเลินทาง ประสาธสัมผัส เลิกคิด เบียดเบียนผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา ปราณี และมีความปรารถนา ดีต่อผู้อื่น โดยอาศัยเหตุจากการเกิด สัมมาทิฐิหรือการมีความคิด ความเชื่อที่ชอบหรือ ถูกต้อง และความคิดที่ถูกต่อนั้นคือ ความคิดที่ไม่มีโลภ (เนกขัมมะ) ไม่คิดพยาบาท (อพยาบาท) ไม่คิดเบียดเบียนใคร (อวิหิงสา) ซึ่งหากเกิดขึ้นในลักษณะนี้แล้ว ก็จะไปสู่ การมีพรหมวิหารธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ประเสริฐ เปี่ยมด้วยจิตใจอันกว้างใหญ่ไพศาล เพราะประกอบไปด้วย 1. เมตตาธรรม หมายถึง การมีความรัก ความปรารถนาดี



ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าอกเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นที่มาสำคัญในการลด ละ เลิก ซึ่งความพยายาม ความอาฆาต แค้น 2. กรุณาธรรม หมายถึง ความต้องการที่จะช่วยเหลือให้คนอื่นพ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตาธรรมไม่หวั่นไหว เอนเอียง ไม่รักไม่ชัง ไม่ยินดียินร้ายกับใคร

องค์ความรู้ใหม่

ในศตวรรษที่ 21 การบริหารทุนมนุษย์ได้ก้าวเข้าสู่การเน้นย้ำเรื่องความยั่งยืน ความสามารถในการแข่งขัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนและมีความหมายมากขึ้น โมเดล Buddhist Human Capital Management Model (B-HCM Model) เป็นกรอบการทำงานที่บูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริหารทุนมนุษย์ในเชิงลึก เพื่อสร้างคุณค่าในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่



จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า โมเดล B-HCM เป็นแนวทางการบริหารทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน แกนหลัก (Core Framework) ได้แก่ อธิศีลสิกขา มุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและซื่อสัตย์ผ่านเทคโนโลยี เช่น Blockchain อธิจิตตสิกขา มุ่งพัฒนาจิตใจให้สงบและมั่นคงผ่านการฝึก Mindfulness; และอธิปัญญาสิกขา มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ทรัพยากรพื้นฐาน (Key Resources) ประกอบด้วย 4 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและสนับสนุนด้วย HR Analytics; งบประมาณที่โปร่งใสเพื่อการลงทุนในเทคโนโลยี; วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม; และการจัดการโดยผู้นำที่มีคุณธรรมและความรู้ด้านพุทธธรรม

กระบวนการ (Processes) เริ่มจากการประเมินศักยภาพบุคลากรด้วย HR Tech การฝึกอบรมและพัฒนาที่บูรณาการไตรสิกขา และการติดตามผลเพื่อปรับปรุงแผนงานอย่างเหมาะสม

ผลลัพธ์ (Outcomes) ที่คาดหวังคือ บุคลากรที่มีคุณธรรม จิตใจมั่นคง และมีความสามารถในการตัดสินใจเชิงปัญญา ส่งผลให้องค์กรมีความยั่งยืน โปร่งใส และแข่งขันได้ พร้อมสร้างสังคมที่สมานฉันท์ด้วยการพัฒนามนุษย์ที่ยึดหลักพุทธธรรม

สรุป

การบริหารทุนมนุษย์ในด้านศีล บริหารทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการบริหารกำลังคน บริหารเงิน บริหารวัสดุในการ ดำเนินงาน และกระบวนการจัดการบริหารควบคุม เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย บูรณาการกับหลักไตรสิกขา มี 3 ด้าน ได้แก่ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา

การบริหารทุนมนุษย์ในด้านสมาธิ การบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนด้านจิตใจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจเจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิด หรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน

การบริหารทุนมนุษย์ในด้านปัญญา การบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรด้านปัญญา ถือเป็นการบริหารทุนมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมี ความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะปัญญาคือเป็น



ตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ซึ่งคนเราจะมี พฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด ขณะเดียวกันปัญญา ยังเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจและให้ทางออกแก่จิตใจ

เอกสารอ้างอิง

- คณาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์. (2561). *พุทธปรัชญาแห่งศาสตร์*. พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์: การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคซิสเต็มส์ จำกัด.
- นุรักษ์ คุณชล และคณะ. (2543). *คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท*. กรุงเทพฯ: ชมรมมหาบัณฑิตราม.
- มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รติพร ถึงฝั่ง และโกศล จิตวิรัตน์. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 7(2), 27-40.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน ประสพการณ์จากส่วนราชการนำร่อง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Torraco, R. J. (1998). *Economic Human Capital Theory and Human Resource Development*. San Francisco: Berrett – Koehler.