

การจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา The Human Capital Management according to Buddhism

รัตติกานต์ อินทร์สุข, รัชฎาภา คงชน และ ธนัสถา โจนตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Rattikarn Insuk, Patchayapha Kongkon and Tanastha Rojanatrakul

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : pednoi_ts@hotmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นกลยุทธ์ กระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุดรวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย โดยบูรณาการร่วมกัน คือ การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เริ่มต้นด้วยการนำเอาหลักบัว 4 เหล่ามาวิเคราะห์จำแนกอุปนิสัยคนเพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างรากฐานของทุนมนุษย์ที่มุ่งเน้นไปที่ใจซึ่งเป็นดังเข็มทิศชี้ทางมุ่งไปสู่การกำหนดรู้ชั้น 5 ซึ่งหลักเหล่านี้เป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ การนำเอาหลักพุทธเศรษฐศาสตร์มาตีเป็นกรอบสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของทุนมนุษย์บนพื้นฐานเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ และประการสุดท้ายการพัฒนาทุนมนุษย์ จำต้องอาศัยหลักปัญญา 3 ที่จะคอยช่วยฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับทุนมนุษย์เองให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยความรู้และความประพฤติคือรู้ดีและประพฤติชอบ รวมทั้งให้ทุนมนุษย์รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตามหลักอริยสัจ 4 ทั้งนี้เมื่อทุนมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้วก็จะกลายเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรทุกระดับภาคบนเงื่อนไขกระแสยุคโลกาภิวัตน์

คำสำคัญ: การจัดการ; ทุนมนุษย์; แนวพุทธศาสนา

Abstracts

Human resource management is extremely important because it is a strategy. Processes for managing personnel in the organization according to various dimensions So that personnel can perform their duties for the most efficiency. And cause problems to a minimum, including the development of personnel to have more potential For more efficient operations and for the increased success of the organization as well By integrating together, human capital management in accordance with Buddhism. It begins with the introduction of the four lotus principles to characterize human traits in order to prepare them for the foundation of human capital centered on the mind, which is a compass to guide towards the

* วันที่รับบทความ: 9 สิงหาคม 2563; วันที่แก้ไขบทความ 28 สิงหาคม 2563; วันที่ตอบรับบทความ: 29 สิงหาคม 2563

Received: August 9, 2020; Revised: August 28, 2020; Accepted: August 29, 2020

determination of Khan 5, which are The cornerstone of human capital building Applying the principles of Buddhist economics as a key framework for the daily life of human capital based on the globalized economy. And lastly, human capital development It is necessary to rely on the 3 principles of wisdom that will help train and develop the potential of human capital itself to become a complete human capital through knowledge and behavior, namely knowing and behaving. Including human capital to solve problems on their own according to the four noble truths, when human capital has been developed into a complete human capital, it will be an important mechanism in driving the organization to create efficiency in organizations at all levels. On the conditions of globalization

Keywords: Management; Human Capital; According to Buddhism

บทนำ

“มนุษย์” (Human) จัดว่าเป็น “ทุน” (Capital) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์เนกอนันต์ให้กับองค์กรได้ อันึงประโยชน์ที่มนุษย์สร้างให้กับองค์กรนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือ กำลังสมองที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่า “กระแสโลกาภิวัตน์” (Globalization) ต้องยอมรับว่า “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันกำลังมุ่งเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร “คน” อันเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกต่อไป เฉกเช่นเดียวกับบริบทที่ต้องการนำมันในการขับเคลื่อน องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องพึ่งพิงทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (จิระประภา อัครบวร, 2552 : 26) ด้วยเหตุนี้ก็ยังเป็นเหตุทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) กลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ล้วนแล้วแต่เป็นทรัพย์สินที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ดังนั้น รวมเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) นั่นเอง

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรเริ่มเปิดเวทีแข่งขันกันอย่างไร้พรมแดน แต่ในความเป็นจริงเป็นที่น่าผิดหวัง เพราะนโยบาย กระบวนการ โครงการและกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของหลายๆ องค์กรไม่ได้เอื้อให้อำนวยให้น้าทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุน” (Capital) เนื่องจาก “ฝ่ายบุคคล” ขององค์กรส่วนใหญ่ยังเน้นงานปฏิบัติ (Operational Focus) อย่างเช่น การสรรหา คัดเลือก พัฒนา รักษา และใช้ทรัพยากรบุคคลให้งานได้สำเร็จได้ลุล่วง ถ้า HRM ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งที่ท้าทายในยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) ได้แล้ว แทนที่ HRM จะช่วยให้

องค์กรได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) กลายเป็นตัวถ่วงขององค์กร (สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2547 : 1) ทุกองค์กรให้ความสำคัญก็คือ “การจัดการทุนมนุษย์” ว่าองค์กรของตนจะสร้างธนาคารทุนมนุษย์ขึ้นมาได้อย่างไร ทั้งนี้เพื่อเตรียมพร้อมกับการสู้รบในการแข่งขัน อนึ่ง หลักการและทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์ที่แต่ละองค์กรนำมาใช้ล้วนแล้วแต่เป็นหลักการและทฤษฎีที่มาจากตะวันตกทั้งสิ้น ซึ่งทุนมนุษย์ที่นักวิชาการตะวันตกกล่าวถึงก็คือสินทรัพย์ภายในอันได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของ “คนเก่ง” (Talent) การสร้างคนเก่งเพื่อมาเป็นทุนมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรกระทำโดยไม่วายนัก แต่การที่จะสร้างคนที่ทั้งเก่งทั้งดีให้เป็นทุนมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่ทำได้ไม่ง่ายเลย ในบางองค์กรประสบปัญหาการจัดการทุนมนุษย์ต่างๆ ที่ก็มีคนเก่งอยู่เป็นจำนวนมากแต่ก็ไม่สามารถจัดการกับคนเก่งเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้ตลอดไปเพราะความเก่งยังไม่ถูกเติมเต็มด้วยความดีที่จะทำให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงเข้ามามีบทบาทมากในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการสร้างคนเก่ง (วิชา) และความดี (จรณะ) ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามเป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) ในคนคนเดียวกัน ด้วยเหตุที่ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการกระทำ เป็นศาสนาแห่งความเพียรที่มีความเชื่อว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้ ผีก่อกรรม จนกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของมวลมนุษยโลกได้ ดังเรื่องเวรัญชพราหมณ์ กล่าวว่า กิตติศัพท์อันงามขจรไปอย่างนี้ว่า พระผู้มีพระภาคเป็นพระอรหันต์ตรัสรู้ด้วยพระองค์เองโดยชอบเพียบพร้อมด้วยวิชาและจรณะเสด็จไปดี เป็นสารathiผู้ควรฝึกได้อย่างยอดเยี่ยม เป็นศาสดาของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย เป็นพระพุทธเจ้า เป็นพระผู้มีพระภาค พร้อมรู้แจ้งโลกทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก และหมู่สัตว์พร้อมทั้งสมณพราหมณ์เทวดาและมนุษย์ ด้วยพระองค์เองแล้ว จึงทรงประกาศให้ผู้รู้ตาม ทรงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลางและมีความงามในที่สุด ทรงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน การได้พบพระอรหันต์ทั้งหลายเช่นนี้เป็นความดีอย่างแท้จริง (วิมहा. (ไทย) 1/1/1-2)

จะเห็นได้ว่าในเรื่องนี้พระพุทธองค์ทรงกระทำตนให้เป็นตัวอย่างทรงสร้างพระองค์เองให้เป็นทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนาและทรงแสดงธรรมสร้างให้ผู้อื่นให้เป็นทุนมนุษย์ตามอีกทั้งยังทรงมีพุทธวิธีในการจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนา ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าหากในองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่ทั้งเก่งและดีเช่นนี้ และองค์กรเองก็มีกลยุทธ์ที่ดีในการจัดการทุนมนุษย์ ก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการแข่งขันทุกๆ เวทีแห่งการแข่งขัน และในทางพระพุทธศาสนายังมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั้นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิคคณเห นิคคหารหํ ปคคณเห ปคคหารหํ ชมคนที่ควรชม ยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง” (ขุ.ชา. (บาลี) 27/2442/531) การจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกพร้อมทั้งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่จะอนุโลมเข้ากับการจัดการทุนมนุษย์ เพื่อบูรณาการทั้งสองศาสตร์เข้าด้วยกันสร้างเป็นโมเดลการจัดการทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อรองรับกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การจัดการทุนมนุษย์

คำว่า “ทุนมนุษย์” คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบ

จารย์ศักดิ์ คงสาส์ (2550 : 3-8) ได้ให้ความหมายว่า อันว่า “ทุนมนุษย์” เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับ “คน” หรือ “มนุษย์” ในยุคใหม่ที่มีมองคนว่าเป็นทรัพย์สิน หรือสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร เป็นทรัพย์สินที่มีค่าแต่มีคุณสมบัติบางอย่างที่แตกต่างจากทรัพย์สินอื่นดังนี้

เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ 1. (Intangible) โดยทั่วไปเรามักจะแบ่งทรัพย์สินออกเป็น ประเภท 2 ใหญ่ๆ คือ ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) เช่น รถยนต์ บ้าน ปากกา นาฬิกา เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ และ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) เช่น ค่าความนิยมในทางการค้า (Goodwill) , ภาพลักษณ์ชื่อเสียง (Image), ความน่าเชื่อถือขององค์กร ฯลฯ หรือแม้แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่นเดียวกัน ก็เพราะว่าในแต่ละคนนั้นจะประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Abilities) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับไม่ได้ แต่สามารถดึงออกมาใช้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรอีกมากมายมหาศาล

2. ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น เวลาเราซื้อสิ่งของต่างๆไม่ว่าจะเป็นอาคาร รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานนั้นเรามักจะต้องมีการคิดค่าเสื่อมราคาทุกปี โดยทางบัญชีก็จะต้องมีการตัดค่าเสื่อมราคาทุกปี เช่น ซื้อรถยนต์มาใช้งานของบริษัทก็จะกำหนดอายุงานไว้ ปีก็ถือว่าตัดค่าเสื่อมหมดแล้ว แต่ 5 เปอร์เซ็นต์ เมื่อครบ 20 ปี โดยตัดค่าเสื่อมปีละ 5 “คน” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีการเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น เพราะ “คน” จะมีมูลค่าในตัวเองเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไป ยิ่งนานวัน นานเดือน นานปี ก็จะพบว่าคนจะมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่คนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญประจำองค์กรในที่สุด

3. “สร้างมูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ เครื่องมือเครื่องใช้เครื่องจักร หรือทรัพย์สินอื่นๆนั้น เมื่อซื้อมาใช้งานก็จะทำงานไปตามกำลังความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ แต่ “คน” เป็นทรัพย์สินที่ไม่ได้มีการทำงานแบบเครื่องจักร องค์กรสามารถจะพัฒนาคนให้มี “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ

นิสดารก์ เวชยานน์ (2551 : 3-4) ได้ให้ความหมายไว้ ว่า “ทุนมนุษย์” คือ คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เวลาและเงินในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะการเรียนในโรงเรียนเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ สาเหตุที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้คำว่า “ทุน” เนื่องจาก

ต้องมีเรื่องของเวลา ความพยายาม เงิน ในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ เพื่อให้ได้คืนมาทีหลัง และการได้คืนมาไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของการคืนทุนเป็นรูปตัวเงินอย่างเดียว เงินเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น คนที่มีทุนมนุษย์มากจะมีความสามารถและแนวโน้มที่จะมีรายได้มากกว่าคนที่มีความรู้ทุนมนุษย์น้อย จากการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์ พบว่า คนที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า มักจะมีรายได้ในชีวิตสูงกว่า นอกจากนี้นักเศรษฐศาสตร์ยังพบอีกว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดผลกำไรเช่นเดียวกับการลงทุนด้านสุขภาพ เพราะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดนัย เทียนพุฒ (2553 : 108) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ทรัพยากรอย่างหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในตัวเอง และมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานจนสุดท้ายความต้องการบรรลุผลสำเร็จในชีวิต การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) เป็นความรอบยอด เพราะว่า HCM ไม่เพียงรวมถึง การปฏิบัติด้าน HR แต่ยังมีการปฏิบัติอื่นๆ และกลยุทธ์การจัดการคนที่เพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งความแตกต่างที่สำคัญระหว่าง HRM และ HCM คือทุนมนุษย์ ขยายไปเหนือหน้าที่ HR เพื่อรวบรวมกลยุทธ์ด้านคนทั้งหมดขององค์กร ทุนมนุษย์ถูกมองเป็นเจ้าของโดยผู้นำธุรกิจและส่วนที่เหลืออยู่ขององค์กร

(Brain Becker & Mark Hunselid, 2008 : 24 – 25) กล่าวว่า การสร้างคุณค่าสำหรับผู้ลงทุน เป็นหัวใจสำคัญที่ HR สามารถมีอิทธิพลด้านมูลค่าต่อผู้ถือหุ้น เพื่อสร้างมูลค่า อย่างไรก็ตาม HR ต้องการมุมมองทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันระหว่าง HRM กับ HCM เพราะแนวคิด HCM เน้นที่จุดสำคัญในทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและส่วนย่อยๆที่ตามมาของระบบ HR เพราะสามารถทำให้มีค่าใช้จ่ายได้น้อยกว่า HCM ให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์และการรายงานด้านข้อมูลที่บอกให้รู้ทิศทางของมูลค่าเพิ่มเชิงกลยุทธ์ การลงทุนและการตัดสินใจด้านจัดการคนในการปฏิบัติระดับองค์กร ระดับจัดการตามความหมายนี้มุ่งคุณค่าสูงสุดของทุนมนุษย์ HCM เป็นการสนใจเกี่ยวกับการวัดอย่างมีจุดประสงค์ไม่ใช่แค่การวัดทั่วไป การนิยาม HCM ลักษณะนี้เป็นการใช้การวัดเพื่อชี้แนวทางการจัดการคนที่มีแนวโน้มว่า คนเป็นสินทรัพย์และเน้นความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อบรรลุเป้าหมายจากการลงทุนเชิงกลยุทธ์ ในสินทรัพย์ผ่านการผูกพันและการรักษานักงาน การจัดการคนอัจฉริยะ โปรแกรมการเรียนรู้และการพัฒนา HCM จึงเป็นสะพานเชื่อมระหว่าง HR กับธุรกิจ HCM และกลยุทธ์ที่เน้นทรัพยากรที่มีส่วนร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ โดยเป็นการมุ่งกลยุทธ์ธุรกิจที่อยู่บนพื้นฐานของการได้มา การรักษา การจูงใจและการพัฒนาคนที่มีคุณภาพสูงเพื่อสมรรถภาพของทุนมนุษย์และความได้เปรียบในการแข่งขัน HCM เป็นซัพเซทของ HR เป็นระบบที่สนับสนุนธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยปรับปรุงผลการดำเนินงานเป็นสำคัญ ดังนั้น HCM เป็นสิ่งที่อยู่บนรากฐานของทฤษฎีทุนมนุษย์ ทัศนคติข้อความที่ว่าทุนมนุษย์รังสรรค์อย่างไรเพื่อความสำเร็จของธุรกิจ จึงมีความจำเป็นที่ต้องเข้าใจ - ทุนมนุษย์ที่ใช้ในปัจจุบันดังนั้น HCM จึงเป็นระบบสำหรับการปรับปรุงผลการดำเนินงานตามบทบาทสำคัญที่มีภายใต้ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง ดังนั้นจากความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ที่กล่าวมานั้นผู้วิจัยสังเคราะห์ว่าการจัดการทุนมนุษย์คือ การรู้จักใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กร เนื่องจากว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไป ดังนั้นทางฝ่าย HR จึงจำเป็นต้องฉลาดในการจัดงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานขององค์กรสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการกระทำ เป็นศาสนาแห่งความเพียร ที่มีความเชื่อว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้ ฝึกอบรม จนกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของมวลมนุษยโลก

การจำแนกสมรรถะเบื้องต้นของทรัพยากรมนุษย์ คือ หลักการบัว เหล่า หลักในการสรรหาทุน 4 ไต มนุษย์ หลังจากที่พระพุทธองค์ตรัสรู้ใหม่ ๆ ทรงพิจารณาพระธรรมที่พระองค์ตรัสรู้แล้วว่าเป็นคุณธรรมอันลึกซึ้ง ยากที่โลกซึ่งยุ่งยากนี้จะรู้และเข้าใจได้ แต่เมื่อพิจารณาพื้นฐานของมนุษย์ก็ทรงทราบด้วยพระญาณว่าคนในโลกนี้มีความแตกต่างกัน ดังที่พระองค์ทรงเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคคลเสมือนไว้อดกบัว 4 เหล่า (จ.องตฺก 202/133/21) (ไทย)

1. อุคฆฏิตัญญู จำพวกที่มีคุณสมบัติพิเศษ ก็สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว แม้ฟังเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ก็สามารถที่จะเข้าใจได้ เปรียบดอกบัวที่ชูดอกขึ้นพ้นน้ำแล้ว สามารถที่จะบานสะพรั่งได้ทันทีที่ได้รับแสงจากพระอาทิตย์ เปรียบเสมือนบุคคลที่มีสติปัญญาแหลมคม เฉลียวฉลาด สามารถจัดการบริหารงานด้วยตนเองได้ (Self Directed) ทำงานโดยไม่ต้องกำกับควบคุมเป็นผู้มีความรับผิดชอบพร้อมปรับตัวและเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้คนเหล่านี้ ทำดีไม่ได้ดีก็จะเฉยๆ เพราะว่าผลที่ได้รับจากการกระทำนั้น ได้ตอบสนองความต้องการของตนเองไปแล้ว สไตล์ของผู้นำกับบุคคลกลุ่มนี้ ใช้การมอบหมายงาน (Delegating) โดยติดตามอยู่ห่างๆ คอยพิจารณาผลสำเร็จของงาน ให้กำลังใจเป็นแรงเสริม

2. วิปจิตัญญูจำพวกที่มีคุณสมบัติปานกลาง เมื่อได้รับการแนะนำอบรมเพิ่มเติม หรือชี้แนะเล็กน้อย ก็สามารถที่จะเข้าใจในเรื่องนั้นได้ เปรียบดอกบัวที่ตั้งอยู่เสมอน้ำ เมื่อได้รับแสงจากพระอาทิตย์ยามอรุณ ก็จะสามารถบานได้เช่นกัน เปรียบเสมือนบุคคลที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ให้ความสำคัญ และสนใจในตนเองมาก ต้องการสิ่งจูงใจ และผลตอบแทนในการทำงาน มีการปรับตัวได้ดีในระยะแรก (Early Adaptor) ยึดถือ “การทำความดีต้องได้ดี จึงจะมีความสุข” การปฏิบัติงานกับบุคคลกลุ่มนี้ ต้องใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือคอยให้การสนับสนุน (Participating of Supporting)

3. เนยยะ จำพวกที่มีคุณสมบัติพอแนะนำได้ เมื่อได้รับการอบรมเสมอๆ บ่อยๆ จำจำใช้ ก็สามารถที่จะเข้าใจในหน้าที่การงานได้ เหมือนดอกบัวที่ยังจมอยู่ในน้ำ รอวันที่จะพ้นน้ำในวันต่อ ๆ ไปเปรียบเสมือนบุคคลที่มีสติปัญญาน้อย ทำงานหรือไม่ทำงานต้องได้เงิน ค่าตอบแทน สนใจผลตอบแทนเป็นหลักผู้นำต้องใช้

การขาย หรือกระตุ้นความคิดให้ทำงาน คอยให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นผู้ทำในสไตล์ ที่ต้องขายความคิดหรือ สอนงานให้ (Selling of Coaching)

4. ปทปรมะ จำพวกที่ขาดคุณสมบัติ พวกหัวดื้อ ไม่ยอมรับคำแนะนำหรือการพัฒนาอย่างใด มีทัศนคติที่รุนแรงกล้า เหมือนดอกลำเจียกที่อยู่น้ำและยังอยู่ในโคลนตมที่คอยเป็นอาหารของปลาและเต่า เปรียบเสมือนบุคคลที่มีสติปัญญาทึบ (Sluggard of Dog mate) ไร้ซึ่งความสามารถ สภาพการทำงานไร้จิตวิญญาณ ผลงานเกิดจากความขี้ใจ ผู้นำต้องการใช้การบอกกำกับ หรือบังคับให้ทำงาน (Telling of Directing)

หลักแห่งการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

การพัฒนาตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เริ่มที่หลักการของการศึกษา เพราะการภาวนา หรือการพัฒนานั้น แท้ที่จริงก็คือสิ่งเดียวกันกับการศึกษา หรือสิกขา สิ่งที่ต้องศึกษา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา แยกออกไปเป็น ด้านใหญ่ ๆ 3 โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี ด้าน คือ 3 พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ศีลคือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ มี ประเภท 2 คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์

2. สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล

3. ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้าน และมีหลายขั้นหลายระดับ

ดังนั้นการจัดการทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้น เป็นการดำเนินการอย่างมีระบบ ขั้นตอน เพื่อให้การจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร กระบวนการ ดัง 3 แผนภาพ

1.การจำแนกสมรรถนะหรือคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ คือ เป็นกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นตอนแรกก่อนที่จะมีการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุพนักงานเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านจำนวนและทักษะความสามารถ เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีทรัพยากรมนุษย์ใช้ตามความต้องการขององค์กร โดยจำแนกสมรรถนะเบื้องต้นของทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการ บั้ว เหล่า 4 ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นการวางแผนให้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ คือ เป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงาน โดยใช้หลักจรรยา ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นหลักในการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกลั่นกรองผู้สมัครงาน 6 เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามสายงานของตำแหน่งที่ว่างที่เปิดรับสมัครบุคคล โดยตัดสินใจเลือกบุคคลที่ดีและเหมาะสมที่สุดตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง

3.หลักการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์นั้นต้องพัฒนาสัมพันธ์เชื่อมโยงกับโลกภายนอก และด้านภายในชีวิตมนุษย์โดยบูรณาการกับหลักขั้น 5 ของบุคคลที่ 5 เรียกว่า आयตนะ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เพื่อเป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ และการพัฒนาปัญญา

สรุป

ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นการจัดการทุนมนุษย์นั้นมีกฎเกณฑ์หรือมาตรการในการจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กรพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน เริ่มตั้งแต่ในยุคเริ่มต้นของการก่อตั้งศาสนา เนื่องด้วยพุทธสาวกยังมีไม่มาก จึงมิได้มีกฎเกณฑ์ซึ่งพระพุทธองค์ทรงบัญญัติขึ้นมากมาย คงมีแต่กรอบหลักการหรืออุดมการณ์และวิธีการที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติแก่สาวกทั้งหลายที่เรียกว่า โอวาทปาติโมกข์ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของพระพุทธศาสนา ในยุคที่พระพุทธองค์ทรงประกาศศาสนาใหม่ๆ ต่อมาเมื่อพุทธสาวกเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากกลุ่มบุตรมากหลายออกบวชจากตระกูลต่างๆ เปรียบเหมือนดอกไม้หลากสีที่ถูกนำมาร้อยในพวงเดียวกัน ดังนั้น จึงมี พระวินัยบัญญัติ เกิดขึ้น ซึ่งนับได้ว่าเป็นเหมือนกฎหมายในทางพระพุทธศาสนา เพื่อเอาไวควบคุมเหล่าสาวกให้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม เป็นไปเพื่อยังศรัทธาไทยให้เกิด ซึ่งในการบัญญัติพระวินัยนั้นพระพุทธองค์ทรงอาศัยเรื่องเกิดมีขึ้นจึงทรงบัญญัติ ในองค์กรพระพุทธศาสนานั้นมีกฎเกณฑ์ในการจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กรอย่างชัดเจน เป็นแบบแผนที่ยึดถือปฏิบัติกันมาจนถึงทุกวันนี้ แม้ว่าพระพุทธองค์จะทรงประณีตพยานานแล้วกว่า เปรียบเสมือนปี แต่พุทธสาวกก็ยังมิมีพระธรรมวินัย ซึ่ง 2,500 กฎหมายที่ดั่งเป็นแกนกลางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของเหล่าศาสนิก และอารัง

รักษาพระพุทธศาสนา ทำศาสนกิจตราบจนถึงทุกวันนี้ เฉากเช่นเดียวกับเวลาที่พระพุทธองค์ยังทรงพระชนม์อยู่ เพราะมีพระธรรมวินัยซึ่งเป็นตัวแทนของพระพุทธองค์

การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นมีหลักการและวิธีการที่คล้ายคลึงกับกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกจะแตกต่างกันแต่เพียงเนื้อหาสาระที่เป็นหลักของพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การสรรหา ซึ่งพระพุทธองค์ก็จะทรงตรวจดูอุปนิสัยของเวไนยสัตว์เพื่อจะรับมาเป็นทุนมนุษย์ในองค์กรได้หรือไม่ ซึ่งหลักการก็คือ หลักบัว เหล่า เพราะพระพุทธองค์ได้ทรงพิจารณาด้วยพระญาณว่าพื้นฐานของ 4 มนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้นพระธรรมที่พระองค์ทรงตรัสรู้แล้วเป็นธรรมลึกซึ้ง จึงเป็นเรื่องยากที่จะรู้และเข้าใจได้โดยง่าย ดังที่พระพุทธองค์เปรียบมนุษย์เหมือนบัว เหล่า และหลักการนี้ก็กลายเป็นบรรทัดฐานใน 4 หลักในการคัดเลือก ซึ่งความสามารถในการ 6 การสรรหาทุนมนุษย์เข้ามาในองค์กรพระพุทธศาสนา หลักจริต ซึ่ง 6 ทำงานใดๆ ของแต่ละบุคคลย่อมถูกกำกับด้วยหลักจริตเป็นพื้นฐานทางด้านจิตใจของแต่ละคนดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับจริตของแต่ละคนแล้วมอบหมายงานให้เหมาะสมแก่จริตของแต่ละบุคคล หลักในการอบรมพัฒนา ซึ่งก็ได้แก่ หลักอายตนะ 12 อันเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของทวารทั้ง ห้า หรือที่เรียกว่าอายตนะ 6 ประกอบไปด้วย ตา 6 ภายในหู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเร้าภายนอก อันได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะและธรรมารมณ์ ซึ่งเรียกว่า อายตนะภายนอก หลักไตรสิกขา เป็นหลักที่ทุน (ศีล สมาธิ ปัญญา) มนุษย์ต้องฝึกฝนและพัฒนา โดยกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขามีดังนี้ ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม สมาธิ คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ และปัญญา คือ การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวแทนทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2552). *คุณค่าคนคุณค่างาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เต๋า (2000).
- ดนัย เทียนพุฒ. (2553). *ทุนมนุษย์จัดการให้ดีที่สุดเลิศ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการฮิวแมนแคปปิตอล.
- อรรถศักดิ์ คงคำสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชีวิตเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นิสตากร เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทกราฟิกโก ซิสเต็มส์ จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2547). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี ลีปวิ้ง จำกัด.
- Brain Becker & Mark Hunselid. (2008). *The New Human Capital Strategy*. New York: AMACOM.