การบริหารทุนมนุษย์ตามหลักพุทธวิธี

HUMAN CAPITAL ADMINISTRATION BY THE BUDDHIST PRINCIPLES

[1]เอลวิส โคตรชมภู และ [2]จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์

[1]Elvis Kotchompoo and [2]Chulapunporn Thanaphaet

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

Mahaculalongkornrajavidyalaya University, Thailand

.

[1]wiratmcukk1986@gmail.com

Received July 10, 2022; **Revised** November 2, 2022; **Accepted** December 1, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งนำเสนอแนวคิดในการบริหารทุนมนุษย์ตามหลักพุทธวิธี ซึ่งการบริหารทุนมนุษย์ปัจจุบันนับว่าเป็นหัวใจที่สำคัญในการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนที่ทำให้เกิดการบริหารงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การนำหลักพุทธวิธีมาใช้ในการบริหารทุนมนุษย์นั้น พระพุทธเจ้าทรงพิจารณาเปรียบเทียบมนุษย์ในการพัฒนาไว้ เหมือนบัว 4 เหล่า การกำหนดมอบหมายงานให้เหมาะสมแกจริตของแต่ละบุคคลตามหลักจริต 6 ต้องยึดหลักในการอบรมพัฒนาอันเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ตามหลักอายตนะ 6 ประกอบไปด้วย ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ พระพุทธศาสนากำหนดแนวทางการการบริหารทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ซึ่งเป็นหลักที่การบริหารทุนมนุษย์ต้องฝึกฝนและพัฒนา 3 ด้าน คือ ศีลเป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม สมาธิเป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ และปัญญาเป็นการพัฒนาปัญญาใช้นำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ส่วนการบริหารทุนมนุษย์ตามหลักอริยสัจ 4 หลักความ

---

[1] นิสิต, หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

[2] อาจารย์ ดร., หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

จริงอันมั่นคง และวิถีทางแห่งปัญญา ซึ่งดำเนินการแก้ปัญหาตามเหตุผล ตามปัจจัยเป็นการแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคคลด้วยปัญญาของตัวบุคคลเอง

คำสำคัญ : การบริหารทุนมนุษย์, หลักพุทธวิธี

Abstract

This academic paper aimed to present the concept of human capital administration by the Buddhist principles, which human capital administration is currently considered the key to the administration of both public and private organizations that lead to school administration to achieve its objectives on target with efficient and effective. In applying Buddhist principles in human capital administration, the Buddha compared human beings in their development to be like the four types of people. Assigning tasks that are appropriate for each individual according to moral principles 6 must adhere to the principle of training and development which is a learning theory according to the Ayatana Principles 6 consisting of eyes, ears, nose, tongue, body and mind. The Buddhism prescribes guidelines for human capital administration by the Threefold Principles (morality, concentration and wisdom). This is the principle that human capital administration must practice and develop in 3 areas. Morality is behavioral development practice. Concentration is the practice of mental development. Wisdom is the development of intelligence used to guide and control all behaviors. As for human capital administration by the Four Noble Truths, solid truth, and the way of wisdom proceeds to solve problems according to the factors that solve the problems of the individual with the intelligence of the individual

Keywords: Human Capital Administration, the Buddhist Principles

บทนำ

“มนุษย์” (Human) จัดว่าเป็น “ทุน” (Capital) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสรางสรรคสิ่งอันเป็นประโยชนอเนกอนันตให้กับองค์กรได อนึ่งประโยชนที่มนุษย์สรางให้กับองค์กรนั้นหาใชมาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมองที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์ภายในอันจะกอให้เกิดประโยชนต่อองค์กรมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแหงการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่า“กระแสโลกาภิวัตน” (Globalization) ต้องยอมรับว่า“ทุนทางปัญญา”(Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไมได (Intangible Asset) มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ (จิรประภา อัครบวร, 2552) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมและเศรษฐกิจปจจุบันกำลังมุงเขาสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู ทุกองค์กรไมว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างลวนให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร “คน” อันเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไมสามารถหลีกเลี่ยงไดอีกต่อไป การขับเคลื่อน องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู ความคิด ผลงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค หรือวิสัยทัศนขององค์กรได ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องพึ่งพิงทุนมนุษย์(Human Capital) เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จไดในสภาพเศรษฐกิจปจจุบัน (จิรประภา อัครบวร, 2552) ด้วยเหตุนี้ก็ยิ่งเป็นเหตุทำให้ สินทรัพย์ที่จับต้องไมได เช่น ความรู (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ (Experiences) กลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล ซึ่งสิ่งที่กลาวมาทั้งหมด ไมว่าจะเป็น ความรู ทักษะ ความสามารถ ลวนแลวแต่เป็นทรัพย์ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ทั้งนั้น รวมเรียก ว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) นั่นเอง

ศาสนาพุทธเป็นศาสนาหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ เช่นเดียวกับศาสนาอื่นๆ อิทธิพลของศาสนาพุทธ ในประเทศไทยจะเห็นได้ชัด เช่น กรณีที่ภาครัฐจะมีนโยบายสาธารณะโดยการออกกฎหมายที่ขัดแย้งกับ หลักธรรมของศาสนาพุทธ การนำพุทธธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ก็จะเป็นความสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความเชื่อ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาเรื่องจริยธรรมในการทำงานซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ในปัจจุบันขององค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์โดยใช้พุทธธรรมมาช่วยยกระดับจริยธรรมนับเป็นประโยชน์ที่สำคัญ พุทธธรรมมิใช่เป็นกฎธรรมชาติที่จะบอกมนุษย์เรื่องความดีความชั่ว เท่านั้น พุทธธรรมยังเป็นเครื่องชี้นำแนวทางในการดำรงชีวิตของมนุษย์ไปสู่ชีวิตที่ดี (Well-Being) อีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์

คำว่า“ทุนมนุษย์”(Human Capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในบทความในป ค.ศ.1961 ชื่อ “Investment in Human Capital” โดยนักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับรางวัลโนเบลชื่อ ทีโอดอร ดับเบิลยู ชูลซ (Theodore W. Schultz) (อางใน นิสดารก เวชยานนท, (2551) โดยตีพิมพลงในวารสารชื่อว่า “American Economic Review” โดยให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่า“ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสั่งสมเรียนรูโดยแต่ละบุคคล ที่เกิดมาจะมียีนสเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบงชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหลานี้เป็นคุณลักษณะที่ทรงคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อ มีการลงทุนเหมาะสม” นอกจากนี้ Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal ไดอธิบายถึง องคประกอบของทุนมนุษย์ ว่าหมายถึงส่วนผสมของ 3 สิ่งคือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) และ ทุนทาง อารมณ (Emotional Capital) (อางใน นิสดารก เวชยานนท, 2551) ซึ่ง มีองคประกอบสำคัญ ไดแก

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วยความรูและความสามารถในการเรียนรู ความ เชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ (Skills) ประสบการณที่คนสะสมไว รวมทั้งความรูที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge

2. ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือขายความสัมพันธ์ การมีเครือขายทางสังคม สามารถทำงานเป็นทีม (Teamwork) ร่วมกับผูอื่นได

3. ทุนทางอารมณ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะการรับรูตนเอง (Self-Awareness) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

ทุนมนุษย์ คือ คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันไดแก ความรู ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผูนั้น หรือใชเวลาและเงินในการสรางเสริม สะสมคงไว ทุนมนุษย์ ไมไดเกิดขึ้นเฉพาะการเรียนในโรงเรียนเทานั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น การศึกษา ประสบการณในการทำงาน การยายถิ่นฐาน ประสบการณชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการคนควาหาข้อมูล ต่างๆ สาเหตุที่นักเศรษฐศาสตร์ใชคำว่า “ทุน” เนื่องจากต้องมีเรื่องของเวลา ความพยายาม เงิน ในการเสริมสรางทุนมนุษย์ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ เพื่อให้ไดคืนมาทีหลัง และการไดคืนมาไมจำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของการคืนทุนเป็นรูปตัวเงินอย่างเดียว เงินเป็นเพียงส่วนหนึ่งเทานั้น คนที่มีทุนมนุษย์ มากจะมีความสามารถและแนวโนมที่จะมีรายได้มากกว่าคนที่มีทุนมนุษย์นอย จากการศึกษาของ นักเศรษฐศาสตร์ พบว่า คนที่จบปริญญาตรีหรือ สูงกว่า มักจะมีรายไดในชีวิตสูงกว่า นอกจากนี้นักเศรษฐศาสตร์ยังพบอีกว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดผลกำไรเช่นเดียวกับการลงทุนด้านสุขภาพ เพราะทำให้คนสามารถทำงานไดอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น (นิสดารก เวชยานนท, 2551) อีกทั้งเป็น ทรัพยากรอย่างหนึ่งและเป็น ทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในตัวมันเอง และมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานจนสุดทายความต้องการบรรลุผลสำเร็จในชีวิต (ดนัย เทียนพุฒ, 2553)

ในขณะเดียวกันมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มองว่าบุคลากรในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงตนทุนหรือค่าใชจายที่องค์กรต้องจายเป็นค่าจางค่าตอบแทนเทานั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนหนึ่ง “ทุน” ที่สามารถทำให้งอกเงยเพิ่มคุณค่าขึ้นไดด้วยการ “พัฒนา” และจะไดผลตอบแทนที่ คุมค่าด้วย ดังนั้น บทบาท ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยู่ที่การลงทุนพัฒนาความรูความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์กร นั่นจึงแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นเน้นที่ความสำคัญของบุคคลในการพิจารณาคนเหมือนผูลงทุนแต่ละบุคคล จะลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อที่จะบรรลุประโยชนในอนาคต ด้วยเหตุนี้ทุนมนุษย์จึงเป็นการ พิจารณาเหมือนสินทรัพย์ที่คลายกับ สินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงิน ทุนมนุษย์ไดกลายเป็นบทบาทใน กระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นดั่งสตอกของทักษะที่สรางขึ้นจากการศึกษา และการฝึกอบรม เป็นปจจัยการผลิตที่ประสานร่วมในการผลิตผลสุดทาย และยังเป็นสตอกของความรูที่สามารถสะสมให้เป็นแหลงของนวัตกรรมที่เป็นพื้นฐานในการเติบโตของเศรษฐกิจ ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ไดถูกนำมาใชมากที่สุด โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่ไดรับจากบุคลากร เปรียบเทียบกับสิ่งที่ไดลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของตนทุน หรือ Cost–Effectiveness Analysis ทฤษฎีนี้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรูที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นสูงขึ้นตามไปด้วยและเมื่อมีผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่บุคลากรจะพึงไดรับ ยอมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน พบว่าผลผลิตของบุคลากรที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบการของหนวยงานและขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ (อาภรณ ภูวิทยพันธุ, 2551)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ มีจุดเน้นไปยังทรัพยากรทุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตรให้ค่าตอบแทน และการทำงาน ข้อจำกัดของทุนมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อการวางแผนธุรกิจต่างๆ นั้นประกอบด้วย การขาดคนมีทักษะ ปัญหาการแสวงหาบุคลากร ผลผลิตตกต่ำ อัตราการขาดงานสูง ไรประสิทธิภาพไมยืดหยุน จึงกลาวไดว่ายุทธศาสตรเกี่ยวกับทรัพยากรขึ้นอยู่กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประกันว่าทุนมนุษย์ต้องการที่จะทำให้เกิดการวางแผน เพื่อสรางความพึงพอใจแกบุคลากรทุกองค์กรต้อง มุ่งเน้นสรางคนเกงของตน และเลื่อนตำแหนงพวกเขาจากคนภายในนั้น ต้องขึ้นอยู่กับหลักการสรางเอง การหา ซื้อหรือการตัดสินใจ ถาจำเป็นต้องไปหาซื้อคนเกงๆ จากภายนอกมาต้องซื้อเพราะยุทธศาสตร์ โดยมีเปาหมาย เพื่อดึงดูดความสนใจรักษาคนดีคนเกงไว คือ แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนมนุษย์ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551) ดังนั้น ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการ วิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชนที่ไดรับ (Cost – Benefit Analysis) และ การวิเคราะห์บนพื้นฐานของ

ผลตอบแทนที่ไดรับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นบุคลากรในองคการด้วยการเรียนรูผานการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่างๆ อันนำไปสู่ผลลัพธหรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ จะเห็นไดว่าทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้น ความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งกรอบความคิดด้านทุนมนุษย์ไดเปลี่ยนแปลง ไปตามสภาพแวด ลอมที่เปลี่ยนไป จากกรอบความคิดในอดีตจนถึงปจจุบันที่มีความแตกต่างกันในประเด็นต่างๆ (ภาวดี สีตนไชยและกัมปนาท วงษวัฒนพงษ์, 2564) ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) คือมิติใหม่ของความท้าทายที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยการดึงความสามารถ ของคนออกมาสร้างมูลค่าเพิ่ม ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้อยู่รอดและ เจริญเติบโต ต่อไป การเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพลวัต (Dynamic) ทำให้ องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด อย่างยั่งยืน องค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นรายปัจเจกบุคคลเพิ่มมากขึ้นใน (Knowledge) ความสามารถ (Ability) และทักษะ (Skill) ของปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความเฉลียวฉลาดของปัจเจกบุคคลเกิดเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กร องค์กรใดมีทุนทางปัญญาที่เหมาะสมจะทำให้องค์กรนั้น ก้าวสู่การเป็นผู้นำสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (รติพร ถึงฝั่ง และโกศล จิตวิรัตน์, 2562)

การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร

โชคชัย สุเวชวัฒนกูลและกนกกานต์ แก้วนุช (2555) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ว่าหมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ส่วนประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2555) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency) ของคนในองค์กร จะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นที่รู้จักเชื่อถือได้และได้รับการยอมรับในระดับสากล และ กันยารัตน์ จันทร์สว่าง (2562) ให้แนวคิดว่าการบริหาร “คน” ด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์กำลังกลายเป็นกระแสและแนวโน้มที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ในปัจจุบันการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรให้เกิดความเข้มแข็งจึงเป็นอีกหนึ่งภารกิจของผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญ ซึ่งแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรนั้นประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ 1) กลยุทธ์การจัดการทรัพยากร (Resourcing Strategies) 2) กลยุทธ์

การพัฒนาบุคลากร (HR Development Strategies) 3) กลยุทธ์การให้รางวัล (Rewarding Strategies)

การบริหารทุนมนุษย์ตามหลักพุทธวิธี

จุดมุ่งหมายของการบริหารทุนมนุษย์ตามหลักพุทธวิธี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2555) ให้ทัศนะว่า ความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามองว่า สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติใน ระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยและมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัย มนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วย ก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบ ความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้เราเรียกว่า ความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลก จักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้ มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วย จะเรียกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ธรรมชาติหรือไม่เป็นก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านี้ ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกันสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุมกิริยาและปฏิกิริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบ เหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย ดังนั้นความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง อันนี้เป็นข้อ ยืนยันของพระพุทธศาสนาว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่ง คือการทำให้ความแตกต่าง กลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็ม กลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้ง หรือเกิดความสับสนแล้ว ความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้ง ศักยภาพของการพัฒนาคือการทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมาย เป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมด เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง คือการที่ความสามารถในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลาย เกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้น เบียดเบียนกันน้อยลง และทำ

ให้โลกอุดมสมบูรณ์ งดงามเหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น 2 ระดับ คือ จุดหมายระดับโลกียะและระดับโลกุตตระ การจะเข้าถึงแต่ละจุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. จุดหมายระดับโลกียะ ในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกียะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของ การมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้า ทิฏฐธัมมิกัตถะ จุดหมายขั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบัน ที่สำคัญ คือ ก) มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง ไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว ข) มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ ค) มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไมตรี เป็นที่ยอมรับในสังคม และ ง) มีครอบครัวผาสุก ทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่นับถือ ส่วนสัมปรายิกัตถะ จุดหมายขั้นเลยตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิตซึ่งให้เกิดความสุขล้ำลึก ภายใน โดยเฉพาะ ก) ความอบอุ่นซาบซึ้งสุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ ข) ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพฤติแต่ความดีงามสุจริต ค) ความแกล้วกล้ามั่นใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหานำพาชีวิตไป ง) ความโปร่งโล่งมั่นใจ ว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสู่ภพใหม่

2. จุดหมายระดับโลกุตตระ จุดหมายระดับโลกุตตระ นั้นจัดเป็นจุดหมายสูงสุด หรือประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญา รู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระโดย ก) ไม่หวั่นไหว หรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่างๆ ข) ไม่ผิดหวังโศกเศร้าบีบคั้นจิต เพราะความยึดติดถือมั่นในสิ่งใดๆ ค) ปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลา และ ง) เป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญาซึ่งมองที่เหตุปัจจัย

พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพาน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้ บรรลุถึงได้ด้วย “การพัฒนา” ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุ นิพพาน มีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่างๆ ในการบรรลุนิพพาน นิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้

การบรรลุนิพพาน แม้จะอาศัยความสำเร็จทางจิต (เจโตวิมุตติ) คือ ฌานสมาบัติ เป็นพื้นฐานไม่มากก็น้อย และผู้บรรลุนิพพานก็มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางจิตนั้นอยู่เรื่อยๆ ในการดำเนินชีวิต แต่นิพพานก็เป็นภาวะต่างจาก ความสำเร็จทางจิตเหล่านั้น ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้สรุปเกี่ยวกับผลพิเศษของการบรรลุนิพพานไว้ 5 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความหลุดพ้นขั้นสุดท้ายโดยสิ้นเชิง เช่นในทางจริยธรรม มีความไม่เห็นแก่ตัวที่แท้จริง กล่าวคือเป็น อาการของการที่ได้ทำลายความยึดมั่นในตัวตนลงได้ ด้วยปัญญาที่มองเห็นสภาวะของสิ่งทั้งหลาย จึงทำให้ความไม่เห็นแก่ตัวนั้นสามารถทำได้โดยไม่ต้องฝืน ไม่ต้องอาศัยกำลังจิต

2. ในการที่จะประจักษ์แจ้งนิพพานนั้น ไม่ว่าผู้ปฏิบัติจะได้บรรลุความสำเร็จทางจิตไว้แล้วสูงเพียงใดก็ตาม เขาจะต้องหลุดพ้นจากความติดใจพอใจในผลสำเร็จทางจิตนั้น กล่าวคือการข้ามพ้นซึ่งความผูกพันในผลสำเร็จเหล่านั้นไปได้ ก่อนจึงจะบรรลุนิพพานได้ ซึ่งถือเป็นส่วนเติมเต็มของความสำเร็จทางจิต โดยผลสำเร็จทางจิตเท่าใดก็ตามที่ตนเคยได้ไว้ แล้ว ผู้บรรลุนิพพานสามารถใช้ประโยชน์ได้ทั้งหมด เช่น ใช้เป็นที่พักผ่อนหาความสุขยามว่างอย่างที่เรียกว่า ทิฏฐธรรมสุขวิหารคือเป็นการนำเอาฌานสมาบัติมารับใช้การดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น และผลสำเร็จทางจิตที่เคยได้ไว้แล้ว ซึ่งตามปกติยังอาจเสื่อมถอยได้ กลายเป็นภาวะไม่เสื่อมถอย นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความสามารถและขยายวิสัยแห่งการเสวยผลสำเร็จทางจิตให้กว้างขวางลึกซึงยิ่งขึ้น

3. การบรรลุนิพพานทำให้กิเลสและความทุกข์นั้นสูญเสียไปได้ด้วยปัญญา โดยการดับเฉพาะสิ่งที่ชั่วร้ายซึ่งได้แก่ อวิชชา ตัณหา อุปทาน ดับภพชาติ เป็นต้น และเมื่อดับสิ่งเหล่านี้แล้ว ก็กลับมีคุณลักษณะที่ดีเด่นขึ้นมาแทน กล่าวคือ เป็น การดำเนินชีวิตด้วยปัญญาและการบำเพ็ญกิจด้วยกรุณา ซึ่งเป็นสิ่งที่ลำพังความสำเร็จทางจิตไม่อาจให้เกิดขึ้นได้

4. การบรรลุนิพพาน ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนจิตใจ เปลี่ยนลักษณะ ความคิด เปลี่ยนบุคลิกภาพ มีโลกทัศน์และชีวทัศน์อย่างใหม่ มีระบบพฤติกรรมมั่นคง ด้วยเหตุที่มีความเปลี่ยนแปลงในทางจิตใจที่สำคัญ 2 ด้าน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นและความเชื่อถือ อันเป็นเรื่องทางด้านอวิชชาและปัญญาอย่างหนึ่งและความรู้สึกเกี่ยวกับคุณค่าหรือการสนองความต้องการ อันเป็นเรื่องทางด้านตัณหาและฉันทะอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บรรลุนิพพานจะสามารถมองเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะของธรรมดาแห่งธรรมชาติ มองเห็นสิ่งทั้งหลายพ้นจากการติดยึด ในเวทนาที่จะเสพเสวย มองเห็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายไปตามความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง เป็นบุคลิกภาพ และระบบพฤติกรรมอย่างใหม่ที่รอดพ้นจากโลกธรรม หรือแม้จะอยู่ในโลกแต่ไม่ติดโลก

5. การสนองความต้องการของมนุษย์ต้องเป็นไปทั้งด้านทิฏฐธัมมิกัตตะ สัมปรายิกกัตถะและปรมัตถะด้วย กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์มิใช่ต้องการเพียงในเรื่องของวัตถุที่เป็นเรื่องของประโยชน์ปัจจุบันเท่านั้น แต่มนุษย์ยังต้องการในเรื่องของจิตใจด้วย ซึ่งถือเป็นประโยชน์เบื้องหน้าและความต้องการในประโยชน์ขั้นสูงสุด ซึ่งในความสำเร็จทางจิตยังจัดอยู่ในระดับสัมปรายิกัตตะ คือประโยชน์หรือจุดหมายที่ล้ำลึกเลยหน้าออกไปจากทิฏฐธัมมิกัตถะ เป็นระดับถัดออกไป หรือขั้นรองยังจะต้องก้าวออกไปอีกสู่ขั้นสุดท้าย คือ นิพพาน ซึ่งเป็นปรมัตถะหรือจุดหมายสูงสุด อันเป็นความสุขสมบูรณ์ที่แท้จริง

แนวทางการบริหารทุนมนุษย์ตามหลักพุทธวิธี

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแหงการกระทำเป็นศาสนาแหงความเพียร ที่มีความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถเรียนรู ฝึกอบรม จนกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของมวลมนุษย์โลก ในการบริหารทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้านั้นพระองคทรงพิจารณาเปรียบเทียบบุคคลเหมือนบัว 4 เหลา ซึ่งหลักในการสรรหาทุนมนุษย์ หลังจากที่พระพุทธองคตรัสรูใหมๆ ไดทรงพิจารณาพระธรรมที่พระองคตรัสรูแล้วว่าเป็นคุณธรรมอันลึกซึ้ง ยากที่โลกซึ่งยุงยากนี้จะรูและเข้าใจได แต่เมื่อพิจารณาพื้นฐานของมนุษย์ก็ ทรงทราบด้วยพระญาณว่า คนในโลกนี้มีความแตกต่างกัน ดังที่พระองคทรงเปรียบไวกับดอกบัว 4 เหลา (องฺ.จตุกฺก. (ไทย) 21/133/202) คือ

1. อุคฆฏิตัญญู จำพวกที่มีคุณสมบัติพิเศษ ก็สามารถรับรูสิ่งต่างๆ ไดรวดเร็ว แมฟงเพียงครั้งเดียวเทานั้น ก็สามารถที่จะเข้าใจได เปรียบดอกบัวที่ชูดอกขึ้นพนน้ำแลว สามารถที่จะบานสะพรั่งไดทันทีที่ไดรับแสงจากพระอาทิตย

2. วิปจิตัญญู จำพวกที่มีคุณสมบัติปานกลาง เมื่อไดรับการแนะนำอบรมเพิ่มเติม หรือชี้แนะเล็กนอย ก็สามารถที่จะเข้าใจในเรื่องนั้นได เปรียบดอกบัวที่ตั้งอยู่เสมอน้ำเมื่อไดรับแสงจากพระอาทิตยยามอรุณ ก็จะบานไดเช่นกัน

3. เนยยะ จำพวกที่มีคุณสมบัติพอแนะนำได เมื่อไดรับการอบรมเสมอๆ บ่อยๆ จ้ำจี้จ้าใชก็สามารถที่จะเข้าใจในหนาที่การงานไดเหมือนดอกบัวที่ยังจมอยู่ในน้ำ รอวันที่จะพนน้ำ ในวันต่อๆ ไป

4. ปทปรมะ จำพวกที่ขาดคุณสมบัติ พวกหัวดื้อ ไมยอมรับคำแนะนำหรือการพัฒนา อย่างใดมีทิฏฐิมานะดื้อรั้นอย่างแรงกลา เหมือนดอกบัวที่อยู่ใตน้ำและยังอยู่ในโคลนตมที่คอยเป็น อาหารของปลาและเตา

ในขณะเดียวกันพระองคทรงใชหลัก จริต 6 (ขุ.ม. (ไทย) 29/727/435) ในการคัดเลือกทุนมนุษย์ในด้านสาเหตุความแตกต่างกันของมนุษย์นั้น พระพุทธเจ้าไดจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลออกตามจริต 6 กลุ่มด้วยกัน บุคคลแต่ละคนอาจมีจริตอย่างใดอย่างหนึ่งเดนชัด อาจมีจริตหนึ่งอย่างหรือสองอย่างสามอย่างในตัวบุคคลคนเดียว แต่จะมีจริตที่เดนชัดเพียงหนึ่งเดียวซึ่งเป็นพื้นเพดั้งเดิมของจิตใจ ซึ่งจะไดอธิบายดังต่อไปนี้

1. ราคจริต คือ คนรักงาน มักทำอะไรประณีต เรียบรอยและใจเย็น คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใชความละเอียดประณีต

2. โทสจริต คือ พวกใจรอน ชอบความเร็ว และมักหงุดหงิดงาย ถาถูกขัดใจ คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้อง ใชความรวดเร็ว

3. โมหจริต คือ พวกเขลาซึม ขาดความกระตือรือรนทำงาน อืดอาด เฉื่อยชา ชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ

4. สัทธาจริต คือ พวกเชื่องาย เวลามีขาวเรื่องแปลกแต่จริง เชื่อหรือไมพวกนี้จะเชื่อ กอนใคร คนพวกนี้ถาชอบใครจะทำงานให้เต็มที่

5. พุทธิจริต คือ พวกใฝรู เป็นคนชางสงสัย รักการศึกษา หาความรู มักต้องการรายละเอียดมากว่าคน อื่น คนพวกนี้ถนัดทำงานด้านวิชาการ

6. วิตกจริต คือ พวกชางกังวล เป็นคนไมกลาตัดสินใจมักปลอยเรื่องคางไวเป็นเวลานาน โดยไมยอมลงนาม หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถาเราต้องการคนใสเบรคให้กับการตัดสินใจของเราบางลองปรึกษาคนพวกนี้ (พระธรรมโกศาจารย (ประยูร ธมมฺจิตฺโต), 2549)

เมื่อไดทราบว่ามนุษย์นั้นต่างกันไมเหมือนกัน ตามหลักจริต 6 ที่พระพุทธองคทรงตรัสไว ในเรื่องของ การจัดการทุนมนุษย์ ก็เป็นเรื่องที่ไมยากนักที่จะจัดสรรงานให้เหมาะแกจริตของพนักงานภายในองคการแต่ละคน แนนอนว่างานแต่ละอย่างยอมเหมาะแกคนที่มีจริตต่างกัน คนจริตต่างกัน ยอมไมอาจทำงานที่เหมือนกันได

หลักแหงการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ กระบวนการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์นั้นต้องพัฒนา สัมพันธ์เชื่อมโยงกับโลกภายนอก และด้านภายในชีวิตมนุษย์ที่ประกอบด้วยขันธ 5 ของบุคคลนี้ ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า อายตนะ (พระธรรมปฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) คือ เครื่องต่อเป็นที่สืบต่อแหงจิต และเจตสิก คือ เป็นที่ที่จิตและเจตสิกทำหนาที่กันงวน เป็นที่แผขยายจิตและเจตสิกให้กวางขวางออกไป เป็นตัวการนำสังสารทุกขอันยืดเยื้อให้ดำเนินสืบต่อไปอีก เป็น บ่อเกิดแหลงที่ชุมชน เป็นตน หรือทวาร 6 อายตนะ ภายใน ไดแก ตา หูจมูก ลิ้น กาย ใจ สำหรับรูและสนองตอบต่อสิ่งเร้าภายนอกเขาสู่ภายในคือ อายตนะ ภายนอก (ที.ปา. (ไทย) 11/323/315 – 316) ไดแก รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะและธรรมารมณ

การพัฒนาตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เริ่มที่หลักการของการศึกษา เพราะการภาวนาหรือ การพัฒนานั้น แทที่จริงก็คือสิ่งเดียวกันกับการศึกษาหรือสิกขา สิ่งที่ต้องศึกษา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนาแยกออกไปเป็น 3 ด้านให้ญๆ โดยสอดคลองกับองคประกอบแหงการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดลอมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดลอมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์มี 2 ประเภทคือ สิ่งแวดลอม ทางสังคม ไดแก เพื่อนมนุษย์

2. สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจ เป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและ

แรงจูงใจที่อยู่เบื้อหลัง ถาจิตใจไดรับการพัฒนาให้ดีงามแลว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แมความสุขความทุกขในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามไดต้องอาศัยจิตใจที่เขมแข็งสู่ปัญหา เอาใจใส มีความเพียรพยายามที่จะคิดคนไมทอถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแนวแนไมฟุงซานไม พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได ชัดเจน เจาะลึกทะลุไดและมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ ฝึกดีแลว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างไดผล

3. ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแคไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมี ปัญญาชี้นำหรือบอกทางให้เทาใด และปัญญาเป็นตัวปลดปลอยจิตใจให้ทางออกแกจิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาติดพันอยู่ พอเกิดปัญญารูว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โลงเป็นอิสระไดการพัฒนา ปัญญาเป็นเรื่องกวางขวางแยกออกไปได หลายด้านและมีหลายขั้นหลายระดับ

นอกจากนี้ยังสามารถนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทุนมนุษย์ได้ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ (บุษกร วัฒนบุตร, 2560)

1. ขั้นที่ 1 ทุกข์ เรียกว่าขั้นตัวปัญหา หมายถึงสภาพปัญหาหรือความไม่พอใจ ความติดขัดบกพร่องที่บุคคลได้ ประสบหรือเกิดขึ้นในชีวิตของตน ในขั้นนี้พระพุทธศาสนาสอนให้บุคคลกำหนดรู้ยอมรับ ทำความเข้าใจ และกำหนดขอบเขตของมันให้แจ่มชัดว่าเป็นปัญหาหรือไม่ เป็นปัญหาใหญ่หรือปัญหารอง จัดเป็นขั้นแถลงปัญหาที่จะต้องทำความเข้าใจและรู้ขอบเขต เรียกว่า ปริญญากิจ

2. ขั้นที่ 2 สมุทัย เรียกว่าขั้นสาเหตุปัญหา หมายถึงเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวก่อให้เกิดปัญหา เกิดความติดขัด บกพร่องในชีวิตบุคคล ในขั้นนี้พระพุทธศาสนาสอนให้บุคคลเฟ้นหาสาเหตุแห่งปัญหาหรือความทุกข์ต่างๆ ให้ถูกต้อง ชัดเจน และต้องเป็นสาเหตุต้นตอจริงๆ ที่เกิดจากตัวเองเป็นส่วนใหญ่มิใช่ไปโทษดินฟ้าอากาศหรือโชคชะตาซึ่งเป็นเรื่องนอกตัวออกไปท่าเดียว จัดเป็นขั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยมูลเหตุของปัญหาซึ่งจะต้องแก้ไขกำจัดให้หมดสิ้นไป เรียกว่า ปหานกิจ

3. ขั้นที่ 3 นิโรธ เรียกว่าขั้นดับทุกข์ หมายถึงความหลุดพ้นจากปัญหา เป็นขั้นที่ต้องทำให้ประจักษ์แจ้งแก่ใจ หรือทำให้เป็นจริงเป็นจังขึ้นมา เป็นขั้นกำหนดจุดหมายปลายทางที่แน่นอน พร้อมทั้งกำหนดจุดหมายและเป้าหมายรองไว้ ด้วยว่าแต่ละขั้นตอนนั้นมีจุดหมายและเป้าหมายเพียงใด แค่ไหน จัดเป็นขั้นชี้บอกภาวะปราศจากปัญหาซึ่งเป็นจุดหมายที่ ต้องการให้เห็นว่าการแก้ปัญหาเป็นไปได้และจุดหมายนั้นควรเข้าถึงซึ่งจะต้องทำให้สำเร็จ เรียกว่า สัจฉิกิริยากิจ

4. ขั้นที่ 4 มรรค เรียกว่าขั้นลงมือแก้ปัญหา หมายถึงข้อปฏิบัติหรือวิธีการเพื่อแก้ปัญหา เป็นขั้นลงมือทำการแก้ปัญหาไปตามขั้นตอน เป็นวิธีการอย่างละเอียดเพื่อแก้ปัญหา เช่น กำหนดวาง

วิธีการ วางแผนงาน และรายการที่จะต้องทำให้ละเอียด จัดเป็นขั้นกำหนดวิธีการและรายละเอียดที่จะต้องปฏิบัติในการลงมือแก้ปัญหา เรียกว่า ภาวนากิจ

บทสรุป

การบริหารทุนมนุษย์ตามหลักพุทธวิธีนั้น เป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสมและปรับไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งพระพุทธเจ้านั้น พระองคทรงพิจารณาเปรียบเทียบมนุษย์ในการพัฒนาไว้ เหมือนบัว 4 เหลา กำหนดมอบหมายงานให้เหมาะสมแกจริตของแต่ละบุคคล ตามหลักจริต 6 ยึดหลักในการอบรมพัฒนา อันเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ตามหลักอายตนะ 6 ประกอบไปด้วย ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ พระพุทธศาสนากำหนดแนวทางการการบริหารทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ซึ่ง เป็นหลักที่การบริหารทุนมนุษย์ต้องฝึกฝนและพัฒนา 3 ด้าน คือ ศีล เป็นการฝึกฝนพัฒนาด้าน พฤติกรรม สมาธิเป็นการฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ และปัญญาเป็นการพัฒนาปัญญาใช้นำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ส่วนการบริหารทุนมนุษย์ตามหลักอริยสัจ 4 (หลักความจริงอันประเสริฐ) หลักความจริงอันมั่นคง วิถีทางแห่งปัญญา ซึ่งดำเนินการแก้ปัญหาตามเหตุผล ตามปัจจัยเป็นการแก้ปัญหาต่างๆ ของบุคคลด้วยปัญญาของตัวบุคคลเอง

เอกสารอ้างอิง

กันยารัตน์ จันทร์สว่าง. (2562). *“ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์”,* วารสารวิทยาการจัดการ. 6(2): 209-216.

จิรประภา อัครบวร. (2552). *คุณค่าคน คุณค่างาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพเตา.

โชคชัย สุเวชวัฒนกูล และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). *ทางเลือกทางรอดจากวิกฤตเศรษฐกิจของกิจกรรมทุน มนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์.* การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดนัย เทียนพุฒ. (2553). *ทุนมนุษย์จัดการให้ดีสู่ดีเลิศ.* กรุงเทพฯ: โครงการฮิวแมนแคปปตอล.

นิสดารก เวชยานนท. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัทกราฟโก ซิสเต็มส จำกัด.

บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพพิมพตะวัน.

บุษกร วัฒนบุตร.(2560). *พุทธธรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์.* สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2565, จาก http://ojs.mcu.ac.th/index.php/lampang/article/viewFile/1413/1193

ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). *"การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน",* วารสารนักบริหาร. 12(1): 103-108.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *สู่การศึกษาแนวพุทธ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*, พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาวดี สีตนไชย และ กัมปนาท วงษวัฒนพงษ (2564, มกราคม–เมษายน). *"พุทธวิธีในการจัดการทุนมนุษย์ในพุทธศาสนา",* วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน. 6 (1).

รติพร ถึงฝั่ง และโกศล จิตวิรัตน์. (2562). *"การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต",* วารสารการจัดการสมัยใหม่. 7(2): 27 - 40.

อาภรณ ภูวิทยพันธุ. (2551). *กลยุทธการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอชอารเซ็นเตอร.