

การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กร เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

Human Capital Development in Buddhist Way for Supporting in Association of Southeast Asian Nations Community

ดร.บุษกร วัฒนบุตร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาหลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ในการบริหารภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ 2) เพื่อศึกษาอุปสรรค โอกาส ความสำคัญและจุดอ่อน (SWOT) ของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จากองค์กรศึกษา 3) เพื่อศึกษากระบวนการบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการประสานความสัมพันธ์ร่วมกับการบริหารวิถีโลกาภิวัตน์ เพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร และ 4) เพื่อสร้างแนวทางตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธตามแบบองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HPO: High Performance Organization) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) คือการวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกันเพื่อที่จะ

สามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น จากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่พระสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางพระพุทธศาสนา นักวิชาการ ผู้บริหารองค์กร จำนวน 15 ท่าน และศึกษาจากองค์กรกรณีศึกษาที่มีการนำแนวคิดทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผู้ที่เข้าอบรมในโครงการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรตัวอย่างจำนวน 20 ท่าน และผู้ที่เข้าอบรมในโครงการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรตัวอย่าง จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) การแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) 242 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

ผลการวิจัยพบว่า

1) หลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนที่สำคัญของ

*อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ในการบริหารภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์พบว่า การนำหลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรทุก ๆ ด้าน ด้วยหลักพุทธธรรมซึ่งได้แก่หลักไตรสิกขา ทั้งด้านกายโดยศีลจะเป็นตัวช่วยควบคุมพฤติกรรม ด้านใจโดยสมาธิให้มีความมั่นคง แน่วแน่ มุ่งมั่น สงบ และด้านปัญญา ให้มีความรู้ความสามารถ ฉลาดหลักแหลม มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาชีวิตให้ครบทุกด้านตามหลักพระพุทธศาสนา

2) ศึกษาอุปสรรค โอกาส ความสำคัญและจุดอ่อน (SWOT) ของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จากองค์กรศึกษา พบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านสภาพทั่วไปของการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.720 และควรสร้างกิจกรรมกว้างและลึกซึ่งที่ช่วยเพิ่มปริมาณการผลิต สร้างความพึงพอใจให้กับคนตั้งแต่คนงาน ผู้จัดการ และสมาชิกองค์กร มีการทุ่มเทเพื่อสร้างผู้ชำนาญการและเตรียมคนเหล่านี้เพื่อช่วยการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงระบบโดยใช้ค่าใช้จ่าย (cost) ที่ต่ำสุดและให้ผล (output) ออกมามากที่สุด พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด โดยมีปริมาณการผลิตมากที่สุดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและสร้างคุณค่าต่อการผลิตและการบริการ

3) กระบวนการบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการประสานความสัมพันธ์ร่วมกับการบริหารทุนวิถีโลกาภิวัตน์ เพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กรพบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.723 และเพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กรต้องพัฒนาคนให้เป็นคนที่ประกอบไปด้วยไตรสิกขา และกิจกรรมทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบไปด้วยการฝึกอบรม การให้การศึกษา

และการพัฒนา

4) ตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธตามแบบองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HPO: High Performance Organization) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน พบว่า กลุ่มตัวแปรในด้านการบริหารองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.752 โดยตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน จะต้องพัฒนาตั้งแต่ 1) Human Capital 2) Organization Capital and 3) Social Capital โดยมีการปฏิบัติเป็นกระบวนการตามตัวแบบที่ผู้วิจัยค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ด้วยพื้นฐานทางพระพุทธศาสนา และการพิจารณาหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสากล อันได้แก่ การปรับตัวให้ทันเหตุการณ์ (Adaptability) การคิดแบบวิเคราะห์ (Analysis Thinking) จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ทักษะการสอนงาน (Coaching Skills) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) การเข้าใจคู่แข่ง (Competition Understanding) ความซื่อสัตย์ (Honesty and Integrity) การจงรักภักดี (Loyalty) การคำนึงถึงองค์กร (Organization Graveness) การควบคุมอารมณ์ (Personality and Emotion Control) การใฝ่รู้ (Personnel Mastery) การคิดแบบเป็นระบบ (System Thinking) และการมีวิสัยทัศน์ (Visioning) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

คำสำคัญ: การพัฒนาทุนมนุษย์ วิถีพุทธ การบริหารองค์กร ประชาคมอาเซียน

Abstract

The objectives of this study were 1) to study principle and Dhamma that can to apply for human resource development

process in globalization age, 2) to study Strength, Weakness, Opportunity and Threat (SWOT) for human resource development process in case study, 3) To study Buddhist integration for human resource development process and 4) To build the model of human capital development in Buddhist way for supporting in Association of Southeast Asian Nations community. The research used the mixed research method to study samples consisting of administrators and staff in Siam Cement Plc., be total 242 persons that get come to at random easily. Data was collected for the quantitative research using a questionnaire with a confidence level of 0.96 and are valuable manner substance accuracy are between 0.50-1.00. Data analysis used the following statistics: percentage, average, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The researcher collected qualitative data using in-depth interviews and focus groups with 20 executives, experts and knowledgeable people, chosen by the snowball sampling method.

The research findings were as follows:

1. The principle and Dhamma that can to apply for human resource development process in globalization found that the development in body with Sila could be control good behavior, Samadhi could be supported calm and determination in to their jobs and Panya could be supported their knowledge, intelligence and creative. All of three things can development human life by Buddhist way.

2. Strength, Weakness, Opportunity

and Threat (SWOT) for human resource development process in case study found that the management should be set the work process for control minimum cost and maximum output for quality of human life and best service.

3. The Buddhist integration for human resource development process in globalization found that the development should be integrated between Trisikkha that were Sila, Samadhi, Panya and human resource development activities that were Training, Education and Development.

4. The model for human capital development in Buddhist way for supporting in Association of Southeast Asian Nations community revealed that the development should be had 1) Human Capital 2) Organization Capital and 3) Social Capital. The process consisted of Adaptability, Analysis Thinking, Business Ethics, Change Leadership, Coaching Skills, Communication Skill, Competition Understanding, Honesty and Integrity, Loyalty, Organization Graveness, Personality, Emotion Control, Personnel Mastery, System Thinking and Visioning for based of human capital development in Buddhist way for organization management support in Association of Southeast Asian Nations community.

Keywords: Human Capital Development, Buddhist way, Southeast Asian Nations Community

บทนำ

อริสโตเติล นักปราชญ์ผู้ยิ่งใหญ่ของกรีก ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม (Human Being is Social Animal) อันเนื่องมาจากมนุษย์มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างเป็นหมวดหมู่มิได้ใช้ชีวิตอยู่เพียงคนเดียวตามลำพังแต่อย่างใดเนื่องจากมนุษย์ต้องทำกิจกรรมร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันแต่ละชีวิตต่างก็ต้องการที่จะเสริมสร้างความสุข ความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับตนเอง อยู่เสมอสังคมจึงเป็นแหล่งรวมศูนย์ทางความคิดที่สร้างขึ้นมาสืบเสาะหาคำตอบที่ทันต่อการทราบสังคมในทุกระดับชั้นเป็นแหล่งรวมคนหลาย ๆ คนเข้าด้วยกันซึ่งในจำนวนผู้คนเหล่านั้น แต่ละคนต่างก็มีชีวิต มีจิตวิญญาณมีความรู้สึกนึกคิดและมีจุดหมายปลายทางที่แตกต่างกันออกไป และด้วยเหตุนี้เองบางครั้งจึงทำให้สังคมต้องเกิดปัญหาหรือมีความสับสนวุ่นวายขึ้นอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านความคิดของแต่ละคนซึ่งเมื่อใดก็ตามที่สังคมมีปัญหาขึ้นจะเป็นด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตามผู้ที่ทำหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นให้หมดสิ้นไปได้ ก็หาเป็นใครที่โหนไม่ หากแต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุก ๆ คนนั่นเองที่จะต้องสามัคคี ร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมของตนเองให้ดี และมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่โดยจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างมากมายหลายด้านองค์กรต่าง ๆ ได้มีความพยายามในการสร้างและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารงานหรือการนำเอาเครื่องมือต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กรมาใช้เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (กฤติน กุลเพ็ง, 2551: 39) ซึ่งวิถีทางที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้คือทุกประเทศทุกองค์กรต้องเร่งสร้าง

ภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้โดยการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ระดับของสังคมแบบใหม่ คำว่า “ทุนมนุษย์” จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร (ปรัชญา ชุ่มนาเสียว, 2529: 121-146)

สำหรับประเทศไทยยอมรับพุทธศาสนาวิทยาของพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นสถาบันสังคมสถาบันหนึ่งมีบทบาทอย่างยิ่งต่อสังคมไทยที่ประชากรส่วนใหญ่ในประเทศไทยนับถือมากที่สุด พุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติไทย มีความเป็นมาอย่างยาวนานตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย เริ่มเข้ามาสถาปนาในประเทศไทยราวปี พ.ศ.218 คนไทยนับถือศาสนาพุทธมากกว่าร้อยละ 90 โดยเป็นพระพุทธศาสนายุคเถรวาทแบบพระเจ้าอโศกมหาราช มาถึงยุคมหายาน ยุคเถรวาทแบบพุกาม จนกระทั่งยุคเถรวาทแบบลังกาวงศ์ในปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่าโลกนี้ประกอบด้วยมนุษย์เป็นจำนวนมากมหาศาล และมนุษย์ก็เป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้สังคมประเทศชาติ และโลกเคลื่อนไหวได้ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องจัดกระบวนการที่ทำให้มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความหมายมากที่สุดเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสิ่งที่ดีที่สุดในอนาคตขึ้นมาบนโลกแห่งนี้ ซึ่งตรงกับพระพุทธศาสนาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่สามารถฝึกได้และต้องฝึกจึงจะประเสริฐ เนื่องจากมนุษย์อาศัยสัญชาตญาณได้น้อยไม่เหมือนสัตว์ประเภทอื่นที่เกิดมาแล้วก็อยู่ได้ด้วยสัญชาตญาณเช่นลูกห่าน เกิดมาก็สามารถเดิน ว่ายน้ำได้ทันที แต่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนา โดยเฉพาะในการพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า “ปัญญา” มาใช้ดำเนินชีวิตแทนที่จะอยู่อย่างสัตว์อื่นที่เป็นอยู่ตามสัญชาตญาณ มนุษย์ย่อมจะคิดก้าวหน้าด้วยการใช้กำลังทางปัญญาพัฒนาตนเองให้ได้พบเจอกับสิ่งที่ดีที่สุดในอย่างไม่ให้มีขอบเขต แต่ในทางกลับกัน

มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่ทราบหลักการในการที่จะค้นหาสิ่งที่ดีที่สุดอันจะนำมาซึ่งตัวแบบในการประพฤติปฏิบัติไม่รู้ธรรมชาติของการเรียนรู้ การฝึกการหัดนั้นว่ามีจำเป็น จึงปฏิบัติไปด้วยความเคยชิน พอทำได้ระดับหนึ่งก็หยุดเรียนรู้ จึงทำให้ชีวิตมนุษย์ไม่เกิดการพัฒนาเท่าที่ควรจะเป็น จึงจำเป็นที่จะต้องออกแบบตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธขึ้นมาเพื่อให้มนุษย์ได้เรียนรู้ถึงธรรมชาติของชีวิต รู้หลักการของชีวิต รู้วิธีการดำเนินชีวิต มนุษย์ก็จะมีชีวิตที่ดี เกิดการเรียนรู้ การฝึกฝนและพัฒนาไปตามลำดับขั้นด้วยสติปัญญา ทำดี ละเว้นชั่ว ทำจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใส ดังที่พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2540: 40) ได้เขียนไว้ในหนังสือ การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ”

จากการประมวลผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาในประเด็นของการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และหลักการพัฒนาทุนมนุษย์โดยทั่วไปประยุกต์กันเพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็น การเสริมสร้างแนวทางต้นแบบของทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพโดยใช้พระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าผลการวิจัยนี้จะประโยชน์ในการชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดและวิธีการในการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธ และเป็นแนวทางให้นักพัฒนาทุนมนุษย์ในสังคมไทยสามารถใช้เป็นต้นแบบ (Role Model) ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเพื่อเป็นตัวแบบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา เป็นการนำสิ่งที่มีค่าที่พระพุทธเจ้าท่านได้สละเวลาทั้งชีวิต เคารพความทุกข์ทรมานต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ให้ชาวโลกได้เห็นว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินชีวิตที่มีอยู่อย่างสมบูรณ์ มีความสุขทั้งกายและใจ อันจะนำไปสู่การสร้างเป็นนโยบายพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคงอย่างยั่งยืน โดยเน้นการศึกษาไปยังหลักการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธ เพื่อก่อให้เกิดตัวแบบ

ทุนมนุษย์วิถีพุทธ เพื่อไปสร้างวัฒนธรรมองค์กร สังคมไทยให้มีประสิทธิผลสูง เกิดความมั่นคง เนื่องจากการพัฒนาออกไปจากตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ โลก ร่วมสร้างศรัทธาที่มีแนวทางทางดี จะทำให้ทุกคนเป็นสัตว์ประเสริฐ สามารถเผชิญสิ่งต่าง ๆ รอบด้านได้ด้วยใจที่เป็นสุข เปี่ยมไปด้วยศีล สมาธิ ปัญญา ตามหลักพระพุทธศาสนา รวมทั้งการพัฒนาจิตใจของตนเอง และการก่อให้เกิดสังคมที่เป็นรูปธรรมของสังคมที่มีลักษณะของสังคมแบบ Share & Care โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ในการบริหารภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์
2. เพื่อศึกษาอุปสรรค โอกาส ความสำคัญ และจุดอ่อน (SWOT) ของการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จากองค์กรศึกษา
3. เพื่อศึกษากระบวนการบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการประสานความสัมพันธ์ร่วมกับการบริหารทุนวิถีโลกาภิวัตน์ เพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร
4. เพื่อสร้างแนวทางตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธตามแบบองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HPO: High Performance Organization) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research Method) โดยส่วนแรกจะทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญ และ

มีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการศึกษาอย่างครบถ้วน จะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-Depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ (Analytic Induction) ส่วนที่สองจะศึกษาเชิงปริมาณ (Empirical Analysis) เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในเชิงประจักษ์ข้อมูล และวิเคราะห์ให้ทราบถึงเหตุผลที่มีส่วนสัมพันธ์กันกับข้อมูลในประเด็นปัจจัยส่วนบุคคลในการสนับสนุนรายละเอียดของข้อมูล และนำข้อมูลการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพมาอธิบายผลการวิจัยร่วมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่แบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างชนิดปลายเปิด (Structure In-Depth Interview) จำนวน 1 ฉบับ โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

(1) กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยระบุนายการข้อมูลที่ต้องการของแต่ละประเด็น

(2) จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถามแต่ละประเด็น

(3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์โดยที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษาจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษางานวิจัย

(4) นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนโดยวิธีอาสาสมัครเพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความครอบคลุมของคำถามในแบบสัมภาษณ์โดยพิจารณาความเข้าใจต่อข้อคำถามว่าเข้าใจตรงกันหรือไม่และได้คำตอบตามที่ต้องการหรือไม่

(5) แก้ไขและปรับปรุงให้เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหนังสือและเอกสารงานวิชาการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นหนังสือ และสื่อสิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ได้แก่ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ งานเขียนทางวิชาการ บทความทางวิชาการ ตลอดจนหนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ ในการนี้ ผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะในส่วนที่เชื่อมโยงหรือที่มีส่วนสัมพันธ์กับเนื้อหาสาระ และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นข้อมูลที่มีส่วนสัมพันธ์กับบทสัมภาษณ์

2) การสัมภาษณ์ (Interview) การวิจัยครั้งนี้ ใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร 20 ท่าน โดยคำถามที่จะใช้จะเป็นเพียงแนวทางในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานและพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยศีล สมาธิ และปัญญา และให้ผู้สัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิดการศึกษาและมีอิสระในการตอบโดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทั้งหมดทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิด

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและพนักงานในสายอาชีพต่าง ๆ ของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานท่าหลวง เช่น สายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สายวิศวกร สายช่าง เป็นต้น โดยพิจารณาลักษณะของ SWOT อันได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ในการนำพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กร จำนวน 242 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบสอบถามพนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและพนักงานในสายอาชีพต่าง ๆ ของบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานท่าหลวง

การวิเคราะห์ผลข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

1) สถานภาพส่วนบุคคลและปัจจัยทางด้านสังคม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับความเข้าใจของประชากรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กร เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสรุปเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มุ่งการเติบโตทางด้านทักษะด้านความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะสร้างเป็น Best Practice ด้วยการสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์

3) ข้อมูลการเปรียบเทียบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง (One-way Descriptives ANOVA)

4) ข้อมูลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนโดยใช้สถิติการถดถอย (Regression)

สรุปผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงถึงเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 และเพศหญิง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60

ถามถึงระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 42.98 รองลงมาจบอนุปริญญา/สายวิชาชีพ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.19 รองลงมาจบมัธยมปลาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.22 และสุดท้ายจบต่ำกว่ามัธยมปลาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.16 ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

หลักการและคำสอนเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นส่วนที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ในการบริหารภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กร พบว่า ร้อยละ 90 มี 4 องค์ประกอบได้แก่ ด้านการมีสติ, ความกระตือรือร้น, การฝึกคิดแบบเป็นระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ และการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา ต้องพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นของตัวเองไปก่อน ทั้งกาย วาจา และใจให้เป็นกายสุจริต วาจาสุจริต และมโนสุจริต อธิบายได้ว่า ต้องปฏิบัติตามศีลที่เป็นหลักพื้นฐานของมนุษย์ร่วมกันก่อนโดยไม่ล่วงละเมิดและมีความยำเกรงต่อข้อปฏิบัติพื้นฐานของมนุษย์ ด้วยเหตุนี้ จึงจะมองโลกหรือสังคมแบบไม่ทั้งสังคม เอื้อเพื่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปรับตัวเข้าหาธรรมชาติ ไม่ใช่ธรรมชาติมาปรนเปรอความสุขของตนเองเหมือนชาวตะวันตก ซึ่งแนวทางการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชนในประเด็นของศีล ผู้บริหารองค์กรมหาชน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางในองค์กร เสนอว่าควรจะมีการทบทวนความรู้เรื่องศีล โดยเฉพาะศีล 5 สำหรับบุคคลทั่วไป มีความต้องการให้ผู้นำในองค์กรผลักดันเกี่ยวกับประเด็นนี้โดยการสนับสนุนให้ในองค์กรมีการจัดกิจกรรม เช่น ไหว้พระ สวดมนต์ ปาฐกถา จัดการฟังเทศน์ ฟังธรรมะแบบประยุกต์และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว

มีกิจกรรมนอกสถานที่ จัดเข้าวัด บำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ต่อชุมชน องค์กร และคู่ค้า โดยจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมหาชนมีพื้นฐานของศีล 5 ซึ่งจะทำให้มีแนวทางดำรงชีวิตปกติไม่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น ไม่มีการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น องค์กรและสังคมก็ย่อมจะมีความสงบสุข มีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในการสร้างบุคคลให้มีศีลจะเกิดจากการศรัทธาในพระพุทธศาสนา เห็นประโยชน์ของการเข้าใจและการปฏิบัติศีล ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพุทธรินันท์ บุญเรือง** พบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทิวฐัมมิกัตถสังวัตตินิกัธมม สัมปายิกัตถสังวัตตินิกัธมม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาตน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลในขณะเดียวกันก็มีผู้ไม่เห็นด้วยว่าในการปฏิบัติศีลนั้นองค์กรควรมีกำหนดเสมือนการบังคับให้พนักงานในองค์กรมหาชน บุคลากรที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ในการที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำในองค์กรไม่ว่าจะระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ให้ได้รับการอบรมเข้มและแน่นหนาในเรื่องการปฏิบัติธรรมตามแนวทางพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) เช่น การมีตารางการอบรมและปฏิบัติธรรมะปีละ 2 ครั้ง อย่างน้อยติดต่อกัน 10 ปี จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้บังคับบัญชาได้ และมีบทลงโทษผู้ที่ละเมิดผิดศีล ในขณะเดียวกันผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวว่า กรณีการนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) ในประเด็นศีลนั้นสามารถนำมาใช้เพื่อการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ ในองค์กรมหาชนได้เป็นอย่างดีเนื่องจากศีลจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมทางกายให้ถูกต้อง ซึ่งเป็นการเข้าใจถึงความหมายเรื่องกรอบในกฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ทำตามกฎระเบียบขององค์กรได้อย่างเคร่งครัด หลักไตรสิกขาเป็นแนวทางกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากพระพุทธศาสนา

เห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนถึงการเป็น “พุทธะ” คือ การพัฒนาจากคนธรรมดา จนกลายเป็นพระพุทธรเจ้า เป็นผู้ตรัสรู้ถือว่าเป็นการพัฒนาสูงสุด ซึ่งเมื่อบุคคลเป็นปกติ มีศีล 5 เป็นพื้นฐานที่ดีของจิตใจ ไม่วอกแวก มีการเห็น โดยรู้หมายรู้ตามความเป็นจริง ไม่มีการปรุงแต่ง จึงก่อให้เกิดการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยจิตที่นิ่ง มีสมาธิ ผลการปฏิบัติงานจึงบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ส่วนแนวทางการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน ในประเด็นของสมาธิ ต้องการฝึกสมาธิในสถานที่ปฏิบัติงาน ในหลาย ๆ รูปแบบ หลายแนวทาง ซึ่งบุคลากรที่มีการปฏิบัติศีลเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง จะเพิ่มการพัฒนาฝึกฝนจิตใจโดยการทำสมาธิอย่างจริงจัง ก็ย่อมจะได้รับผลที่ดีของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผ่านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจะมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจให้บุคลากรฝึกปฏิบัติสมาธิในรูปแบบต่าง ๆ โดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กรในกรณีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จควรจะมีสมาธิในการปฏิบัติงาน รู้ตัวตลอดเวลา เวลาปฏิบัติงานก็สามารถดูจิต จิตภาวนา พิจารณาสິงต่าง ๆ ที่เข้ามาในขณะที่เราปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น เมื่อมีอารมณ์ไม่พอใจคำพูดที่ไม่ดีของเพื่อนร่วมงาน ก็สามารถเห็นอารมณ์โกรธนั้นได้ แต่เมื่อเห็นแล้วก็หยุดคิด แล้วมุ่งหน้าปฏิบัติงานต่อไปให้สำเร็จ ด้วยจิตที่มีสมาธิแน่วแน่ อันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

ส่วนที่ 2 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 อุปสรรค โอกาส ความสำคัญและจุดอ่อน (SWOT) ของ การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จากองค์กรศึกษา

องค์ประกอบของการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและธุรกิจส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับระบบการจัดการ อีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก ขึ้นอยู่กับทัศนคติหรือวัฒนธรรมในการบริหาร องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญก็คือ คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพของคน หัวใจของการบริหาร

เชิงกลยุทธ์จึงมีใช้อยู่ที่การสร้างแผนกลยุทธ์ที่ดี หรือสร้างระบบการบริหารที่ดี สอดคล้องกับรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตะวันตก ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มผลงานหรือผลิตภาพให้แก่องค์การกระบวนการทำงานและปัจเจกบุคคลในองค์การ โดยมีทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบ และต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมจะเห็นว่าองค์ประกอบรากฐานทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลัก เมื่อนำพุทธธรรมมาเป็นรากฐานในการพัฒนาแทนองค์ประกอบที่เปลี่ยนไปคือจากระดับจริยธรรมที่นักวิชาการตะวันตกเสนอเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อไม่ให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือขององค์การที่จะปลูกปั้นให้มนุษย์ในองค์การเพียงแต่สนองความต้องการขององค์การเท่านั้น แต่ต้องมีจริยธรรมในเรื่องการไม่เอาัดเอาเปรียบกันด้วย (Swanson, R. A., & Holton, 2011: 16) แต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของการสร้างบุคลากรให้มีวัฒนธรรมในการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) จึงถือเป็นองค์ประกอบของการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เพราะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับคุณภาพของบุคลากร อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารการจัดการ มีการเตรียมความพร้อมในการพึ่งพาตนเองตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ทาวิถีจัดการชีวิตให้อยู่รอดเรียนรู้ตนเอง มองศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตนเองและผู้อื่น รวมทั้งหาเครือข่ายซึ่งการพัฒนาได้ต่อเนื่องเพิ่ม Productivity สร้าง Engagement พัฒนาการด้วยตนเอง ได้ในระยะยาวอย่างยั่งยืน ซึ่งการวิเคราะห์สภาพทั่วไปขององค์กรนั้นสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนา มองโลกประกอบด้วย 3 ระบบ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551: 30) คือ 1) ธรรมชาติ 2) สังคม และ 3) มนุษย์ สามระบบนี้มีความสัมพันธ์กันอยู่ และตัวมนุษย์เองก็มี 3 ฐานะ คือ

- 1) ฐานะสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งในระบบธรรมชาติ
- 2) ฐานะสมาชิกของสังคม

3) ฐานะตัวสังคม ทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อครอบครัว การศึกษา เศรษฐกิจ และการเมือง

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นอาชีพหนึ่งที่ช่วยเพิ่มปริมาณการผลิต สร้างความพึงพอใจให้กับคนตั้งแต่คนงาน ผู้จัดการ และสมาชิกองค์การ มีการทุ่มเทเพื่อสร้างผู้ชำนาญการและเตรียมคนเหล่านี้เพื่อช่วยการปฏิบัติงาน เป็นการลดค่าใช้จ่ายขององค์กรลงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชื่อมระหว่างความรู้บุคคล ทักษะคิด ความชำนาญและนโยบายเข้าด้วยกัน ซึ่งมีส่วนทำให้ระบบงานและการทำงานของบุคคลเข้มแข็งขึ้น ในการปฏิบัติงานมีความพยายามใช้วิธีการเพื่อพัฒนา เปลี่ยนแปลงระบบโดยใช้ค่าใช้จ่าย (cost) ที่ต่ำสุดและให้ผล (out put) ออกมามากที่สุด พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด โดยมีปริมาณการผลิตมากที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำไปสู่ประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและสร้างคุณค่าต่อการผลิตและการบริการ

ส่วนที่ 3 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 กระบวนการบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการประสานความสัมพันธ์ร่วมกับการบริหารทุนวิถีโลกาภิวัตน์ เพื่อเสริมสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร

พระพุทธศาสนาแบบบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อการสอดแทรกพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์ทั้งหลาย จึงจำเป็นสำหรับผลิตคนที่ทั้งเก่งและดีสู่สังคม เนื่องจากการครองสติ สมาธิในการปฏิบัติงานสงบ ถืออาวโส แข่งกับตนเอง ไม่แข่งกับคนอื่น ด้วยวิธีการฝึกให้เกิดปัญญาฐานกาย และฐานใจ โดยพิจารณาว่าพระพุทธศาสนาสอนให้รู้ด้วยตนเอง สอนวิธีตกปลา วิธีการหาแหล่งข้อมูลก่อให้เกิดคิด สมาธิ ปัญญา จะก่อให้เกิด Know How and Know Why สร้าง Ethics People เติบโตอย่างมีคุณภาพในสายวิชาชีพอย่างมีคุณธรรม ไม่มองแค่ความเก่ง โดยให้คุณค่ากับความดี มากกว่าความเก่ง นำคนดีมาผลักดันองค์กรให้ยั่งยืน พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงให้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ปรับตัวอย่าง

มีสติ มองให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตร มองเห็นสิ่งที่แน่นอนที่สุดคือความไม่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการหรือหลักวิชาการในการบริหาร ทั้งการบริหารงาน บริหารคน (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 25) ล้วนเป็นสิ่งที่อยู่ในธรรมชาติของมนุษย์อยู่แล้ว นั่นก็หมายความว่า หลักวิชาการ ในการบริหารงาน บริหารคนที่เรียนมาหรือรู้มา ไม่ว่าจะจากมหาวิทยาลัยไหนก็ตาม ล้วนเป็นหลักแห่งศาสนาทุกศาสนาอยู่แล้ว มันขึ้นอยู่กับ การมีประสบการณ์ มีความเข้าใจในจิตวิทยา มีความเข้าใจในการใช้คน รู้จักคนก็มากน้อย เพราะการบริหารงานก็ต้องรู้จักงาน รู้จักวิเคราะห์งาน รู้จักระบบงาน และอื่น ๆ คุณก็สามารถบริหารงานได้ดีในระดับหนึ่ง การบริหารคน ก็ต้องรู้จักความต้องการของคน รู้จักว่าแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน หรืออาจใกล้เคียงกัน รู้จักสมรรถภาพของคน รู้จักความรู้ ความเข้าใจของบุคคลนั้น ๆ และบุคคลอื่น ๆ คุณก็จะสามารถบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง แต่ถ้าคุณเอาธรรมะในศาสนามาใช้บริหารงาน และบริหารคนก็ย่อมได้ อีกทั้งสามารถนำเอาธรรมะของทุกศาสนาใช้ในการบริหารงาน บริหารคนได้ หากคุณมีความเข้าใจในหลักธรรมเหล่านั้น โดยหลักการบริหารของพุทธศาสนามีลักษณะเด่น คือ มีวัตถุประสงค์ของการบริหารงานที่มีอุดมการณ์สูงส่ง และคำนึงถึงเรื่องจิตใจเป็นปัจจัยสำคัญ โดยวัตถุประสงค์หลักของการบริหารก็เพื่อให้องค์กรเจริญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM (บุษกร วัฒนบุตร, 2555) เป็นวิธีการพัฒนาคนตามแนวทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งมี 2 วิธีคือ วิธีการไตรสิกขา และวิธีการภาวนา ที่จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

ส่วนที่ 4 จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4

แนวทางตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธตามแบบองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (HPO: High Performance Organization) เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนเป็นกระบวนการทางการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหา ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศชาติอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น อันเป็นการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน จะต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลักได้แก่

1) ศีล (Sila) ซึ่งเป็นระดับรากฐาน อันเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ของกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นพื้นฐาน มีศีลธรรมด้วยการกระทำที่เป็นการรับผิดชอบต่อตนเองการทำงานและสังคมรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนกับสังคมภายใต้ขอบเขตและกฎเกณฑ์ที่กำหนดมีความประพฤติดี เกื้อกูลแก่ตนเองและสิ่งแวดล้อม

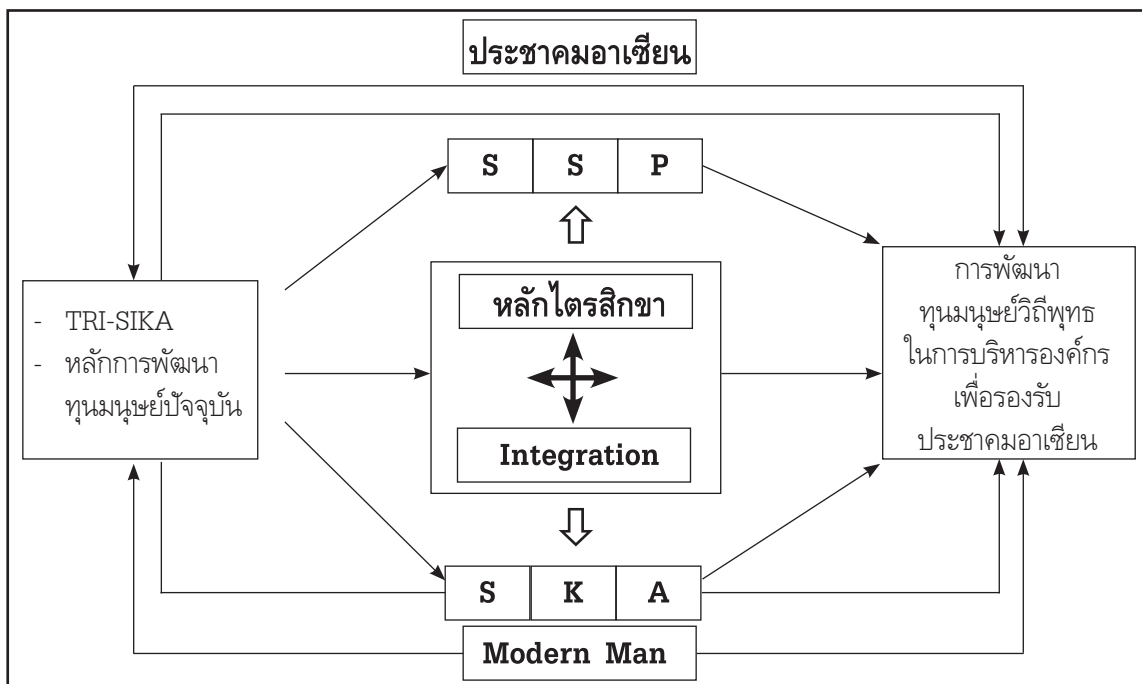
2) สมาธิ (Smadhi) ซึ่งเป็นกระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติจากบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความชำนาญในแต่ละด้านมาประสานร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วยหลักการพื้นฐานที่ว่าความร่วมมือก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งบุคคลและองค์กร เนื่องจากวิธีการพัฒนาองค์กรในระดับกลุ่มจะมุ่งพัฒนากลุ่มสมาชิกให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่มผ่านกระบวนการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การระดมความคิด การจัดการกับความขัดแย้ง และการประสานประโยชน์อย่างเหมาะสม ตลอดจนให้ความสำคัญในวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของกลุ่มเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างราบรื่น ภายใต้เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจที่เป็นสัจธรรมของพุทธศาสนิกชน ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงสอนให้ยึดเป็นหลักเพื่อก่อให้เกิดการ

ทำงานร่วมกันจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจที่เป็นสุข ทั้งนี้ในการพัฒนาคนจำต้องประกอบไปด้วย การดัดศักยภาพของบุคคลในทีมงานออกมาขับเคลื่อนงานในองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายภายในพื้นฐานทางจิตใจที่เปรียบไปด้วยคุณภาพ

3) ปัญญา (Panya) เป็นผลลัพธ์การพัฒนาตนเอง ส่งผลให้องค์กรซึ่งเป็นระบบการที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบองค์กรอย่างมีแบบแผน เพื่อให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและมีการพัฒนาการอย่างเหมาะสมด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรด้วยการพยายามสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อทั้งบุคคล กลุ่มและองค์กรโดยอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่าง ๆ มาบูรณาการระหว่างบุคคลให้เข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมด้วยทิศทางที่ส่งเสริม

ซึ่งกันและกันภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการพลวัตอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารและพัฒนาองค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักคุณธรรมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสำเร็จ เป็นการใช้ปัญญาไตร่ตรองหาเหตุผลที่จะตรวจสอบความถูกต้อง คุณภาพของสิ่งที่กระทำไปแล้ว พร้อมทั้งมีการวางแผน ประเมินผล การปฏิบัติงาน และแสวงหาวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ซึ่งพุทธวิธีการบริหารงานและพัฒนาองค์กรตามหลักการ การบูรณาการระหว่างทฤษฎีเทคนิค เครื่องมือการบริหารอื่น ๆ กับหลักพุทธธรรม จึงนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงขยายองค์กรให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ

ผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ และแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่าง



แผนภาพ ตัวแบบการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ที่มา: บุษกร วัฒนบุตร, (2557)

(Synthesis Model) การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในการบริหารองค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ซึ่งได้มีการอธิบายดังแผนภาพแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้

1) องค์กรภาครัฐ ทุกภาคส่วนควรพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม จัดหลักสูตรอบรมพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สำหรับบุคลากรภาครัฐเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

2) องค์กรภาคเอกชน ควรมีเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ดัชนีชี้วัดความสามารถเชิงพระพุทธศาสนาเป็นตัวกำหนดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรวิถีพุทธอันต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์

องค์กรให้เป็นองค์กรวิถีพุทธโดยกำหนดภารกิจ เป้าหมายและกลยุทธ์ทางการบริหารให้เป็นวิถีพุทธ

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรศึกษาวิจัยองค์กรอื่น ๆ องค์กรต่าง ๆ ที่ใช้แนวทางการบริหารเชิงพระพุทธศาสนา หรือเปรียบเทียบข้อเหมือนและข้อต่าง ๆ ของประเด็นต่าง ๆ ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นหลักการตั้ง วิสัยทัศน์องค์กร เป้าหมายการพัฒนา เทคนิคที่ใช้ในการบริหาร

2) ควรจัดทำเป็นการจัดการความรู้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรแบบพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาจิตใจ องค์กร และสังคม

3) ควรมีการวิจัยองค์กรในประเทศเพื่อนบ้านในภาคการศึกษา ภาคเอกชน ภาคศาสนา ที่นับถือศาสนาพุทธเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าร่วมประชาคมอาเซียนในปี 2558 เพื่อร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน



บรรณานุกรม

- กฤติน กุลเพ็ง. (2551). **ไม่ยากเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอะไร**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ปรัชญา ชุ่มนาเลียว. (2549, กุมภาพันธ์). แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร. ใน **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**: 121-146.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2555). **การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). **การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่ออนาคตของมนุษยชาติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพุทธิจันทร์ บุญเรือง. (2549). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). **การบริหารจัดการแนวพุทธ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F., III.. (2011). **Foundations of human resource development**. San Francisco: Berrett-Koehler.