

การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ: แนวคิด ทฤษฎี วิธีปฏิบัติ และการประเมินผล
Buddhist Human Capital Management: Concept, Theory, Practice and Evaluation

ประยูทธ เทียมสุข¹, อรุณ รักธรรม²

เพ็ญศรี ฉิรินัง², สมพร เพ็องจันทร์²

Prayut Tiamsuk, Arun Raktam

Pensri Chirinang, Somporn Fuangchan

Corresponding Author E-Mail: Prayut.t@rmutp.ac.th

บทคัดย่อ

“ทุนมนุษย์” เป็นสินทรัพย์ขององค์การที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย สามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะทุนมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัยและคุณธรรมจริยธรรมให้กับองค์การ การจะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์การ ตลอดจนการออกจากองค์การไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี ดังนั้น ทุนมนุษย์ จำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มศักยภาพ สร้างคุณค่าให้กับบุคคลและทำให้บุคคลคนนั้นเป็นทุนขององค์การที่มีมูลค่าสูงและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้มากกว่าสินทรัพย์อื่นใดขององค์การ

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยเห็นว่าการเกิดเป็นมนุษย์ถือว่าเป็นผู้มี “ทุน” หรือเป็น “ทุนมนุษย์” อยู่แล้วและทุนมนุษย์นี้สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นไปได้ ผลแห่งการพัฒนาจะส่งผลเป็นทุนติดตัวตลอดไป และผลนั้นสามารถสืบต่อข้ามภพข้ามชาติได้จนกว่าจะบรรลุพระนิพพานอันเป็นจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา ดังนั้น คำว่าทุนมนุษย์นี้จึงหมายถึง “พระอริยบุคคล”

พระพุทธศาสนามุ่งเน้นการจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาให้เป็นคนเก่งและคนดีโดยวางเป้าหมายไว้ 2 ระดับ คือ ระดับโลกิยะ (กัลยาณชน) และระดับโลกุตระ (อริยชน) โดยยึดกระบวนการ 3 ป. เป็นแนวปฏิบัติ คือ ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิบัติ เวธ และใช้ระบบไตรสิกขาซึ่งครอบคลุมถึงมรรคมงคล 8 เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งทั้งกระบวนการและระบบในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธนั้นจะต้องดำเนินการไปภายใต้กรอบแนวคิดตามหลักอริยสัจ 4

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์, พระพุทธศาสนา, การบริหารจัดการ

Abstract

Human capital is one of the most important organizational assets in managing the organization to achieve its goals, able to compete effectively with other organizations because human capital will be the creator of the service and the service provider that focuses on Quality, safety standards and

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

² อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



morality and to acquire quality human capital Developing and maintaining human capital to work for the organization effectively and efficiently. As well as leaving the organization for that well All requires good human capital management, so human capital needs to be managed in order to develop and empower people. Create value for the person and make that person valuable. It is the capital of the organization with high value and can generate more value than any other assets of the organization. Buddhism gives great importance to human beings. Buddhism pointed out that being born as a human being is considered "capital" or "human capital". This human capital can be developed to increase its potential for the better. The results of development will always be accumulated in your own capital. That result can also be transmitted across worlds and transnationals, something that carries human beings to every world until the attainment of Nirvana.

Buddhism has a human capital management perspective with an emphasis on human capital management to develop human capital to become smart and good people, targeting two levels: at the Lokiya level. And at the Lokuttara level. Buddhist human capital management uses a 3-step process as a practice: Pariyatti, Patipatti, Pativedha. And use the Trisikha system, which covers the Noble Eightfold Path, as a tool for the management of Buddhist human capital. Both processes and systems for managing Buddhist human capital must be carried out under the concept of the Four Noble Truths.

Keywords: Human Capital, Buddhism, Management

เนื้อหา

สภาพสังคมปัจจุบันถูกขับเคลื่อนโดยกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างมากหลายด้าน องค์กรต่าง ๆ ได้มีความพยายามในการสร้างและพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารงานหรือการนำเอาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างประโยชน์และโอกาสในการแข่งขันให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและความเจริญเติบโตขององค์กร อีกทั้ง การแข่งขันที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันก็เป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งนับวันการเปลี่ยนแปลงมีแต่จะรวดเร็วและรุนแรงมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องใช้ประโยชน์ในมิติที่หลากหลายจากคนที่ตัวเองมีอยู่ เพื่อให้ธุรกิจเติบโตและอยู่รอด ในบรรดาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ “มนุษย์” เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นจุดศูนย์กลางที่จะทำให้เกิดผลกำไรและแข่งขันได้ (นิสตาธิ เวชยานนท์, 2557, น. 1)

“มนุษย์” (Human) จึงนับว่าเป็น “ทุน” (Capital) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็น สิ่งมีชีวิตที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นได้ ประโยชน์ที่มนุษย์สร้างให้กับหน่วยงานหรือองค์กรนั้นหา ไขมาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ หากมาแต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมอง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเองซึ่งถือว่าเป็นสินทรัพย์ภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรมากมายมหาศาล ดังนั้น สิ่งที่ถูกกล่าวมาทั้งหมด นั้นไม่อาจจะเป็น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ล้วนแล้วแต่เป็นสินทรัพย์ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งนั้น รวมเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) และแน่นอนว่าทุกองค์การต่างมี “ทุนมนุษย์” อยู่แล้วแต่หากต้องการจะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้จะต้องใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ให้เป็น ซึ่งการรู้จักใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์นั้นก็คือ การบริหารจัดการ ทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) นั่นเอง



การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) เป็นการทำหน้าที่ภายในองค์กรที่เกี่ยวกับการจัดการคนเข้าทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนา การจูงใจและการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีกำลังคนพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเป็นสมรรถนะของบุคคล (Competency) (เสนห์ จุ้ยโต, 2554, น.10) ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการทุนมนุษย์ดังกล่าวเป็นแนวคิดแบบตะวันตกที่ไม่ได้เน้นที่ตัวบุคคล แต่เน้นที่เทคนิค เครื่องมือ กระบวนการและเน้นการควบคุม อาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการทุนมนุษย์แบบดั้งเดิมเป็นกลไกของฝ่ายบริหารที่มีไว้สำหรับการควบคุมบุคคลมากกว่าที่จะคำนึงถึงบุคคลในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (นิสตากร์ เวชยานนท์, 2557, น. 12)

พระพุทธศาสนามีมุมมองด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์โดยเน้นที่การบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นคนเก่ง และคนดีโดยวางเป้าหมายไว้ใน 2 ระดับ คือ ในระดับโลกียะ (กัลยาณชน) และในระดับโลกุตตระ (อริยชน) ซึ่งพระพุทธศาสนามองว่า การได้เกิดเป็นมนุษย์ถือว่าเป็นผู้มี “ทุน” หรือเรียกว่าเป็น “ทุนมนุษย์” อยู่แล้วนั่นเอง และทุนมนุษย์นี้สามารถพัฒนาส่งต่อข้ามภพข้ามชาติได้เป็นทุนหรือบารมีที่มีติดตัวมนุษย์ไปทุกภพทุกชาติจนกว่าจะบรรลู่ถึงซึ่งพระนิพพาน

บทความนี้ผู้เขียนมุ่งที่จะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี วิธีปฏิบัติ และการประเมินผลเกี่ยวกับกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธเป็นลำดับต่อไป

แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับทุนมนุษย์

1. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับทุนมนุษย์กระแสหลัก

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์มีแนวคิดพื้นฐานมาจากนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล (Nobel Prize) ปี ค.ศ. 1992 คือ แกร์เบคเกอร์ (Gary Becker, Professor of Economics and Sociology at the University of Chicago) และ โรส-แมร์รี่ และแจค อาร์ แอนเดอร์สัน (Rose-Marie and Jack R. Anderson, Senior Fellow at Stanford's Hoover Institution) เป็นผู้นำร่องเรื่องทุนมนุษย์ ต่อมาบอริสกรอยส์เบิร์ก และแอนดรู เอน แมคสลิ้น และนิติน นอเรีย (Boris Groysberg and Andrew N. Me Lean and Nitin Nohria) ได้ศึกษาเรื่องทุนมนุษย์บนพื้นฐานทฤษฎีของเบคเกอร์ และนำแนวคิดเผยแพร่ต่อแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ จึงได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะการเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่ผลการผลิตและบริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับทุนมนุษย์ในองค์กรโดยแท้

1.2 ความหมายของทุนมนุษย์

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้ ดังนี้

Theodore W.Schultz (1961) ความหมายของทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้โดยแต่ละบุคคลที่ เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็น คุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม (Schultz, 1961 อ้างถึงใน นิสตากร์ เวชยานนท์, 2551)

Gary Becker (1962) ให้ความหมายไว้ว่าทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจ แต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมาได้ เมื่อเทียบคุณค่าออกมาได้ สามารถวัดได้และก็สามารถจัดการได้



Leslie A. Weatherly (2003) ให้ความหมายของทุนมนุษย์ คือ ผลรวมของคุณลักษณะต่าง ๆ ประสบการณ์ชีวิต ความรู้ พลัง ความปรารถนา ซึ่งคนนำเอามาลงทุนในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 102) ให้ความหมายไว้ว่า ทุนมนุษย์หมายถึง การลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรมที่มุ่งให้เกิดผลสร้างสมไว้ในตัวพนักงาน

นิสตากร เวชยานนท์ (2559, น. 30) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าซึ่งคุณค่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม

บุญทัน ดอกไธสง (2551, น. 9) กล่าวถึงทุนมนุษย์ไว้อย่างน่าสนใจว่า ทุนมนุษย์ประกอบด้วยทรัพยากรที่เป็นนามธรรม Intangible ที่พนักงานมอบให้นายจ้าง เพราะ HM นั้นคือ มนุษย์ในองค์การรวมทั้งอุปนิสัยของแต่ละบุคคล ธรรมชาติของมนุษย์โดยทั่วไป คือ ความสามารถในการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงนวัตกรรมที่มีความคิดในการสร้างความไว้วางใจที่ให้ความมั่นใจสัญญาว่าต้องการประกันว่าองค์กรนั้นจะต้องตั้งอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน องค์กรมิได้เป็นเจ้าของทุนมนุษย์หากแต่ได้รับทุนนั้นจากความสัมพันธ์ของพนักงาน

สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง สมรรถนะและศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งอาจเกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น (พรสวรรค์/บุญ บารมี) หรือเกิดจากศึกษาอบรมและการมีประสบการณ์ตรงในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งทุนมนุษย์นี้ส่งผลโดยตรงต่อความเจริญเติบโตและความมั่นคงขององค์กร

2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประเภทเทวนิยม ปฏิเสธการมีอยู่ของพระเจ้าในฐานะผู้สร้างมนุษย์และสรรพสิ่งในโลกนี้ หากแต่เป็นศาสนาที่ให้ความสำคัญกับมนุษย์มากที่สุด เป็นศาสนาที่สอนให้มนุษย์เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองด้วยความเพียรพยายามของตนเองโดยไม่หวังพึ่งพิงการดลบันดาลหรือประทานให้จากเทพเจ้า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ในการที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุธรรมขั้นสูงสุดได้สามารถยกระดับจิตใจของตนเองให้ประเสริฐกว่าเทวดาอีกด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551, น. 50-53) ดังพุทธพจน์ที่ว่า ทนโต เสฏฐโฐ มนุสเสสุ ผู้ที่ฝึกแล้ว เป็นผู้ประเสริฐสุดในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย และ วิชาจรรณสมปนโน โส เสฏฐโฐ เทวมานุเส ผู้ที่ถึงพร้อมด้วยวิชาและจรรยา คือฝึกดีแล้วนี้ ประเสริฐสุดทั้งในหมู่เทพและมนุษย์ทั้งหลาย โดยมีตัวแบบที่ชัดเจนคือเจ้าชายสิทธัตถะผู้แสวงหาความหลุดพ้นจากความเกิด แก่ เจ็บ ตายของมนุษย์อันเต็มไปด้วยความทุกข์นั้นด้วยความพากเพียรพยายามของมนุษย์คนหนึ่งจนสามารถพัฒนาศักยภาพยกระดับจิตใจของพระองค์เองจากระดับปุถุชนขึ้นไปสู่ความเป็นพระอรหันต์ขั้นสูงสุดจนสามารถตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ด้วยพระองค์เอง

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในลักษณะของการสั่งสมแบบข้ามภพข้ามชาติของพระพุทธศาสนานี้ ทำให้ต่างจากแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของฝั่งตะวันตกอย่างชัดเจน เพราะทุนมนุษย์ตามแนวคิดของนักวิชาการฝั่งตะวันตกไม่พูดถึงการสั่งสมทุนมนุษย์แบบข้ามภพข้ามชาติ ถึงแม้จะมีนักวิชาการบางคน เช่น Theodore W. Schultz (1961) ที่ให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่า เป็นความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) ซึ่งความสามารถที่มีติดตัวมาแต่กำเนิดนี้ไม่ได้เกิดจากการสั่งสมในลักษณะของบุญหรือบารมีในพระพุทธศาสนา หากแต่เป็นเรื่องของนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคลเท่านั้นหรือที่เรียกว่า “พรสวรรค์” นั่นเอง

2.2 ความหมายของทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

การที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับมนุษย์ระดับปุถุชนว่าเป็นผู้ที่ฝึกได้ และจำต้องฝึก เมื่อฝึกแล้วก็จะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นสู่ระดับอริยชนจนกระทั่งบรรลุถึงพระนิพพานด้วยความเพียรพยายามของ



มนุษย์เองนั้นไม่ช้า ก็เร็ว ไม่บรรลุในชาติภพปัจจุบัน ก็จักสามารถบรรลุถึงพระนิพพานได้ในอนาคตกาลเบื้องหน้าโดยแท้ โดยการสั่งสมบุญ บารมีไปเรื่อย ๆ อย่างไม่ขาดสาย โดยนัยยะนี้ชี้ให้เห็นว่าพระพุทธรูปศาสนามีมุมมองต่อมนุษย์ว่าเป็นผู้มีทุนที่สั่งสมและติดตัวมาตลอดในลักษณะข้ามภพข้ามชาติเลยทีเดียว

ดังนั้น ทุนมนุษย์ในพระพุทธรูปศาสนาจึงหมายถึง พระอริยบุคคล (บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 50-51) ผู้สั่งสมบารมีโดยใช้กระบวนการบำเพ็ญศีล สมาธิ ปัญญา (ไตรสิกขา) จนสมบูรณ์สามารถยกระดับจิตใจขึ้นได้ตามลำดับจากระดับจิตของปุถุชนไปสู่ระดับจิตของกัลยาณชนและขึ้นไปสู่ระดับจิตของอริยชนบรรลุถึงความเป็นพระอริยบุคคลได้ในที่สุด

จากความหมายของทุนมนุษย์ในพระพุทธรูปศาสนาดังกล่าวทำให้เห็นความแตกต่างจากความหมายของทุนมนุษย์ตามทัศนะของนักวิชาการฝั่งตะวันตกกล่าวคือ ทุนมนุษย์ตามความหมายของนักวิชาการฝั่งตะวันตกมักจะมุ่งเน้นถึงการศึกษาอบรม พัฒนามนุษย์เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างผลิตผลหรือการบริการขององค์กรและทุนมนุษย์นั้นก็จะได้ผลตอบแทนเป็นค่าจ้างที่มีมูลค่าสูงขึ้นเป็นหลัก ในขณะที่ทุนมนุษย์ตามความหมายของพระพุทธรูปศาสนานั้นมุ่งเน้นที่การส่งเสริมและพัฒนาการยกระดับด้านจิตใจของตนเองและเพื่อประโยชน์ต่อทุนมนุษย์นั้นเป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์

ในการบริหารจัดการองค์การมนุษย์นับเป็นทุนสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทุนมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทุนมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่ดี โดยทุนมนุษย์เป็นการเพิ่มและสร้างคุณค่าให้กับคนและทำให้คนคนนั้นมีคุณค่า เป็นทุนขององค์กรที่มีมูลค่าสูงและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้มากกว่าสินทรัพย์อื่นใดขององค์กร

ดังนั้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์จึงเน้นไปที่คุณค่าของคน (Value of People) มากกว่าที่จะสนใจเกี่ยวกับตัวกระบวนการหรือหน้าที่ด้านบุคคล (HR Function) (Mayo, 2001 อ้างถึงใน นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2551, น. 19) โดยหลักการพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2549, น. 3-4)

1) ลูกจ้าง คือ การลงทุนที่จะให้ผลตอบแทนในระยะยาวต่อองค์การในรูปของความสามารถในการผลิตที่เพิ่มขึ้น โดยต้องได้รับการบริการและการพัฒนาที่มีประสิทธิผล

2) นโยบาย โครงการ และการปฏิบัติที่จำเป็นต้องได้รับการสร้างสรรค์ทำให้เกิดความพึงพอใจ รวมทั้งความต้องการทางด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ของลูกจ้าง

3) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ควรจะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และใช้ทักษะของลูกจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

4) โครงการและแนวทางการบริหารจัดการทุนมนุษย์นั้นต้องได้รับการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสมดุลของความต้องการของทั้งองค์การและลูกจ้าง

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงระหว่างคนกับกระบวนการ ด้วยหลักการสร้างความเกี่ยวพัน (Involvement) โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์การได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการวางแผนกลยุทธ์ หลักการเชื่อมโยง (Alignment) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดให้สอดคล้องกับทุกระบบในองค์การและหลักการมีพันธะผูกพัน (Commitment) เป็นหลักที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันกับองค์การเพื่อให้เห็นเหล่านั้นทุ่มเทต่องานที่ทำอย่างเต็มที่และโอกาสที่แผนกลยุทธ์จะบรรลุผลก็มีมากขึ้น เป็นผลทำให้คนเกิดความสมัครใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การร่วมกัน (นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2551, น. 42) โดยการเชื่อมโยง



ระหว่างองค์การและพนักงานนั้นประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ เอกลักษณ์และค่านิยมขององค์การ (Corporate Identity and Values) มีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์การ องค์ประกอบที่สองคือ การปฏิบัติการด้านบุคลากร (Human Operation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีความเสียสละ (Dedication) และองค์ประกอบสุดท้ายคือ การพัฒนาบุคลากร (Human Development) เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ (Motivation) (นิสตรรก์ เวชยานนท์, 2551, น. 19)

แนวคิดการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างตัวองค์กรและพนักงาน ซึ่งจากเดิมในอดีตความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานจะมีลักษณะเป็นแบบพ่อปกครองลูก (Paternalistic Model) โดยองค์กรจะดูแลและจ้างงานพนักงานระยะยาว ทำให้พนักงานไม่ต้องออกไปหางานอื่น แต่พนักงานต้องจงรักภักดีและทุ่มเทพลังกำลังให้กับองค์กร หลังจากนั้นเมื่อมีแนวคิดซึ่งยกระดับความสำคัญของคนเกิดขึ้น โดยมองว่าพนักงานเป็นผู้ลงทุน เป็นเจ้าของทุน จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงานกลายมาเป็นแบบสมัครใจ (Volunteer Model) (Gratton and Ghoshal, 2003 อ้างถึงใน นิสตรรก์ เวชยานนท์, 2551, น. 15) โดยความสัมพันธ์แบบสมัครใจ (Volunteer Model) เป็นความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยความเชื่อมโยง ความต้องการของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ทั้งองค์กรและพนักงานต่างต้องเต็มใจที่จะอยู่ร่วมกันโดยมีการเจรจาต่อรอง ซึ่งความสัมพันธ์แบบสมัครใจนี้ก่อให้เกิดการเริ่มต้นของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในระดับบุคคล โดยมีหลักการในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในระดับบุคคล 4 ประการ (นิสตรรก์ เวชยานนท์, 2551, น. 16-17) ดังนี้

1) ภายใต้อาชีพสมัครใจ (Volunteer Model) บุคคลต้องมีอิสระและมีความกล้าที่จะผลักดันและพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพหรือเต็มสมรรถนะที่ตนมีอยู่โดยในปัจจุบันองค์กรมีเครื่องมือในการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งช่วยให้พนักงานได้รับผลสะท้อนกลับ (Feedback) จากบุคคลรอบข้าง ซึ่งทำให้ทราบถึงจุดอ่อนหรือจุดแข็งของตัวเอง

2) บุคคลต้องก้าวข้ามให้พ้นจากความคิดที่ว่าตนเป็นเพียงสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กร โดยต้องมองว่าตนเองคือนักลงทุน (Investor) ซึ่งการที่บุคคลจะลงทุนในการสะสมความรู้และพัฒนาตนเองเป็นการลงทุนล่วงหน้า ผู้ลงทุนต้องมีจิตใจเข้มแข็ง เนื่องจากต้องเสียเงิน เวลา และทรัพยากรอื่น ๆ รวมถึงต้องมีการวางแผนล่วงหน้าอีกด้วย

3) บุคคลต้องพยายามเปิดใจรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การที่บุคคลจะเรียนรู้ได้นั้นทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งถ้าบุคคลคิดว่าตนเองรู้แล้ว ทำดีแล้ว บุคคลนั้น ๆ ก็จะไม่พยายามเปิดใจรับรู้สิ่งใหม่ๆ

4) ความรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมักเกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายสาขา ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ เครือข่ายความสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากจากการมีเครือข่ายจะนำไปสู่ความรู้ที่หลากหลายข้ามพรมแดน นอกจากทุนมนุษย์จะเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดรายได้ในกิจการแล้ว ทุนมนุษย์ก็เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากที่สุดเช่นกัน ดังนั้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์อย่างเหมาะสมย่อมส่งผลตอบแทนที่ดีขององค์กร (โชคชัย สุเวชวัฒน์กุล และ กนกกานต์ แก้วนุช, 2555, น. 955) งานด้านการดำเนินการด้านทุนมนุษย์จึงเป็นหน้าที่รับผิดชอบที่มีแรงกดดันสูงและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผ่านกระบวนการและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะสนับสนุน เชื่อมโยงและชี้วัดความสามารถของบุคลากรในการทำงานตอบสนอง ต่อองค์กร (ชัชวาล ทัดศิวิชัย, 2552, น. 97) การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเสมือนการลงทุนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร (วิเชียร วิทย์อุดม, 2549, น. 1)

2. ความหมายของการบริหารจัดการทุนมนุษย์

Dessler (2005, น. 2) ให้ความหมายของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานขององค์กร ซึ่งนโยบาย



และการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมใน เรื่องดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์งาน การวางแผนความต้องการกำลังและการสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงานใหม่ การจัดการเกี่ยวกับค่าตอบแทน และเงินเดือน การเตรียมการเรื่องของสิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนา และการทำให้พนักงานมีความผูกพัน ท่วมเท่กับงาน

Hall (2008, p. 3-4) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการทุนมนุษย์เป็นระบบที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมีผลกระทบต่อการบริหารความสามารถหลักขององค์กร

โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และ กนกกานต์ แก้วนุช (2555, น. 952) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการทุนมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการและการสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านั้น มีบทบาทในการดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลกระทบทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกิจการ

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2550) มองว่าการบริหารทุนมนุษย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังล้าหลังอยู่ ซึ่งปัญหาและอุปสรรค ที่ขัดขวางความก้าวหน้าของประเทศไทย คือ การขาดการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่ผลิตและส่งออกข้าวแต่ผลผลิตต่อไร่ต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ ในโลก หลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น จีน แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการผลิตข้าวของไทยตกต่ำลง เพราะไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีในการที่จะปรับปรุงผลิตภาพให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่ประเทศจีนกำลังพัฒนาเทคโนโลยี Bio-Tech รวมทั้งการพัฒนาพันธุกรรมของข้าวและพืชผักธัญญาหาร ซึ่งในที่สุดหากประเทศไทยยังไม่เริ่มที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้เท่าทันประเทศอื่นจะทำให้เกิดปัญหาอย่างรุนแรงตามมา ก็คือในเมื่อผลิตภัณฑ์ของไทยมีคุณภาพ มีรูปแบบที่สู้ประเทศคู่แข่งไม่ได้ ก็ต้องมีการลดราคาเพื่อให้สามารถขายได้ และการลดราคาทีละไปเรื่อย ๆ สุดท้ายก็จะทำให้เกิดการขาดทุน และทำลายวงจรธุรกิจทั้งระบบในที่สุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการทุนมนุษย์ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้นโยบายหรือกระบวนการที่เหมาะสม ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์กร ตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือกพนักงาน การจัดวางตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การจัดการค่าตอบแทนและเงินเดือน การดูแลธำรงรักษา จนกระทั่งการออกจากตำแหน่งงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เชื่อในศักยภาพของมนุษย์ คือเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนเป็นผู้มีศักยภาพที่สามารถจะพัฒนาให้ดีขึ้น ให้เจริญงอกงามขึ้นได้

พระพุทธศาสนามีหลักในการสร้างหรือการพัฒนา “ทุนมนุษย์” ที่อาจจะแตกต่างจากการบริหารจัดการจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกที่ไม่ได้เน้นที่ตัวบุคคลแต่เน้นที่เทคนิค เครื่องมือ กระบวนการสำหรับใช้เป็นกลไกของฝ่ายบริหารมีไว้สำหรับควบคุมบุคคลมากกว่าที่จะคำนึงถึงบุคคลในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร แต่ในทางพระพุทธศาสนาเน้นในการสร้างคนให้เป็นทั้งคนเก่ง (วิชา) และคนดี (จรรยา) เนื่องจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแสดงให้เห็นได้ชัดว่า พระพุทธศาสนาสามารถฝึกอบรมกุลบุตรที่เข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีได้ (วิชาจรรยาสัมปโน) และผู้ที่ถูกฝึกอบรมแล้วก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ซึ่งจะเป็นกำลังหลักในการประกาศพระพุทธศาสนา ดำรงพระสัทธรรมให้มียาวนานมาจวบจนทุกวันนี้ นอกจากนี้พระพุทธศาสนายังมีหลักธรรมอีกมากมายที่จะสังเคราะห์ให้เป็นศาสตร์และศิลป์อนุโลมเข้ากับการบริหารจัดการทุนมนุษย์อันเป็นศาสตร์ตะวันตกได้อีกด้วย



พระไตรปิฎกเป็นคัมภีร์ที่บรรจุคำสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งเรียกรวมๆ ว่า พุทธธรรม ซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากการจัดรวบรวมคำสอนของพระพุทธเจ้า ออกเป็นหมวดหมู่ แบ่งออกเป็น พระวินัย พระสูตรและพระอภิธรรม จากที่กล่าวมาผู้เขียนได้หยิบยกเอาพระพุทธพจน์ที่สามารถอนุมานเข้ากับทุนมนุษย์มาแสดงไว้ดังนี้

พุทธพจน์ว่าด้วยทุนมนุษย์

1) นตถิ ปณญาสมา อาภา แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี (ส.ส.(ไทย) 15/13/13) แสงสว่างทุกชนิด ย่อมจะส่องสว่างไปได้แต่เพียงที่จะสามารถส่องได้เท่านั้น เช่น แสงพระอาทิตย์ย่อมจะส่องสว่างได้แต่ กลางวันและสถานที่พอจะส่องได้เท่านั้น แต่แสงสว่างแห่งปัญญาสามารถส่องสว่างให้ทะลุปรุโปร่งได้ทั้งหมด ไม่มีอะไรสามารถปิดกั้นได้ถ้าเจริญให้ถึงที่สุดแล้วก็จะสามารถกำจัดความมืดที่แสงสว่างแห่งปัญญาธรรมดาไม่สามารถกำจัด คือ อวิชชา ให้แจ่มแจ้งเห็นทางแห่งอริยมรรค จนถึงพ้นทุกข์ได้ในที่สุด

2) ปณญา โลกสมิ ปชโชโต ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก (ส.ส.(ไทย) 15/80/85) คำว่า ปัญญา นั้นแปลว่า ความรอบรู้ คือ รู้ทางแห่งความเสื่อม รู้ทางแห่งความเจริญและรู้ทั้งทางแห่งความเสื่อมทั้งทางแห่งความเจริญ แบ่งออกเป็น 2 คือ โลภียปัญญา และโลกุตตรปัญญา ปัญญาดังกล่าวข้างต้นจะเกิดขึ้นได้โดยทางทั้ง 3 คือ สุตมยปัญญา ปัญญาสำเร็จด้วยการฟัง จินตามยปัญญา ปัญญาสำเร็จด้วยการนึก คิด และภาวนามยปัญญา ปัญญาสำเร็จด้วยการอบรม ฉะนั้นบุคคลผู้มีปัญญาจึงสามารถคิดแก้ไขปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี

3) ปณญา นรานิ รตนิ ปัญญาเป็นรัตนะของคนทั้งหลาย (ส.ส.(ไทย) 15/52/67) รัตนะ หมายถึง แก้วอันประเสริฐมีค่ามาก เช่น เพชร พลอย เป็นต้น ซึ่งให้สำเร็จประโยชน์และความสุขแก่ผู้ใช้สอย ฉะนั้น ท่านจึงกล่าวว่าปัญญาเป็นรัตนะของนรชน เพราะบุคคลเมื่อประกอบด้วยปัญญาแล้วย่อมอำนวยประโยชน์ต่อผู้ประกอบ ทำให้สามารถดำเนินชีวิตให้เจริญรุ่งเรืองได้ และเมื่อเจริญให้มากขึ้นก็สามารถให้ถึงพระนิพพานอันเป็นความสุขที่แท้จริงได้

4) ปณญา ว ธเนน เสโย ปัญญาเท่านั้นประเสริฐกว่าทรัพย์ (ขุ.เถร.(ไทย) 26/784/544) ปัญญาสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และความสุขอย่างกว้างขวางและไม่มีวันหมด ถ้าหากเราใช้ให้ถูกทางก็มีแต่จะเพิ่มพูนยิ่งขึ้นไปจนสามารถกำจัดกิเลสให้หมดสิ้นไป ดังนั้น จึงนับได้ว่าปัญญาประเสริฐกว่าทรัพย์ ธรรมดาทรัพย์สิ้นเงินทอง และของมีค่าต่างๆ ถ้าไม่รู้จักใช้ คือใช้โดยไม่ประกอบด้วยปัญญาแล้ว มักใช้ ไปในทางที่ผิดและยังอาจหมดไปได้ สรุปว่า ทรัพย์ทุกสิ่งทุกอย่างจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัญญา

จากพุทธพจน์ข้างต้นซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้เป็นอมตวาจาผ่านถ้อยคำอันเป็นสำนวนโคลงฉันท์แสดงให้เห็นว่า “ปัญญา” นั้นนับว่าเป็น “ทุน” ที่มีมูลค่าอย่างมหาศาล เพราะกว่าจะสำเร็จมาเป็นปัญญาได้นั้นต้องผ่านการสังเคราะห์จากกระบวนการเรียนรู้มาแล้ว ซึ่งปัญญาในทางพระพุทธศาสนานั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ โลภียปัญญาและโลกุตตรปัญญา อันจะเกิดขึ้นได้โดย 3 ทาง คือ สุตมยปัญญา ปัญญาสำเร็จด้วยการฟัง (ปรโตโฆสะ) จินตามยปัญญา ปัญญาสำเร็จด้วยการนึกคิด (โยนิโสมนสิการ) และภาวนามยปัญญา ปัญญาสำเร็จด้วยการอบรมพัฒนา (สมณะวิปัสสนากัมมัฏฐาน) ซึ่งทางทั้ง 3 นั้นเป็นกระบวนการของการเรียนรู้การตรึกตรอง และการฝึกอบรม แล้วสำเร็จรูปเป็นปัญญาที่สมบูรณ์แบบ นั้นจึงแสดงให้เห็นว่าคนที่มีปัญญาก็จัดว่าเป็นทุนมนุษย์ที่ดีขององค์กรนั่นเอง เพราะสามารถดึงเอาปัญญาซึ่งถูกกลั่นกรองแล้ว ด้วยกระบวนการเรียนรู้ ตรึกตรอง และอบรมพัฒนาออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้และจากที่กล่าวไว้เบื้องต้นว่า ปัญญาเป็นทุนที่มีมูลค่าอย่างมหาศาลก็เพราะปัญญานั้นมนุษย์สามารถสร้างให้เกิดมีในตนได้โดยผ่านกระบวนการทั้ง 3 วิธีที่กล่าวมา ยิ่งผู้ที่มีปัญญาอยู่แล้วก็อาจนับได้ว่าเป็น “ทุนมนุษย์ที่ดีคนหนึ่ง”

1. ทฤษฎีการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ

นักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาได้แสดงทฤษฎีการบริหารจัดการทุนมนุษย์ไว้หลายทฤษฎีด้วยกัน แต่ในบทความนี้ผู้เขียนจะนำเสนอทฤษฎีที่เรียกว่า “ทฤษฎีพิณ 3 สาย” (วิ.ม. (ไทย) 4/16/24.) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นแก่พระโพธิสัตว์เมื่อครั้งทรงบำเพ็ญทุกรกิริยาอันยิ่งยวดเพื่อแสวงหาหนทางแห่งความหลุดพ้นจากทุกข์ แต่ไม่ประสบผลสำเร็จใด



ๆ ครั้นทรงสดับเสียงพิณ 3 สาย อันพระอินทร์มาตีตีให้ฟัง ทรงได้พระสติว่าแนวทางที่ทรงดำเนินอยู่ไม่ใช่หนทางแห่งการตรัสรู้ จึงนำมาเป็นแนวคิดในการปฏิบัติธรรม อันเป็นเหตุให้พระองค์ทรงตรัสรู้ธรรมอันสูงสุด แสดงให้เห็นถึงแนวคิดในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวแห่งพุทธธรรม ซึ่งพอสรุปเป็นเชิงเปรียบเทียบได้ไว้ว่า 1) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยวิธีที่ตึงเกินไป นอกจากจะไม่ได้ผลดีใด ๆ แล้วยังเป็นผลเสียอีก เปรียบได้กับการชิงสายพิณตึงเกินไป แม้เสียงจะดัง แต่ขาดได้ง่าย 2) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยวิธีที่ย่อหย่อนเกินไป นอกจากจะไม่ได้ผลดีแล้ว ยังเป็นผลเสียอีก เปรียบได้กับการชิงสายพิณที่ย่อหย่อนเกินไป ดึงเสียงไม่ดัง ฟังก็ไม่เพราะ 3) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยวิธีที่เหมาะสมเท่านั้น จึงจะได้ผลดี เปรียบได้กับการชิงสายพิณที่พอดี ดึงก็ดัง ฟังก็เพราะ

ทฤษฎีพิณ 3 สาย ดังกล่าวนี้อันสาระสำคัญอยู่ที่การดำเนินชีวิตแบบ “ทางสายกลาง” หรือ ที่เรียกว่า “มัชฌิมาปฏิปทา” ซึ่งพระองค์ทรงปฏิบัติจนเห็นผลประจักษ์ด้วยตนเองก่อนแล้ว และนำไปแสดงแก่พุทธบริษัททั้งหลาย มีปัญจวัคคีย์เป็นต้น ให้ได้ฟังในเวลาต่อมาอีกด้วย ซึ่งเป็นเหตุให้โณฬัญญะพรหมณ์เกิดดวงตาเห็นธรรม บรรลุโลกุตตรธรรมขั้นโสดาบัน เป็นพระอริยบุคคลในพระพุทธศาสนา เป็นสักขีพยานยืนยันการตรัสรู้ธรรมของพระพุทธองค์ดังปรากฏเป็นหลักฐานในอัมมจักกัปวัตตนสูตร โดยทรงสอนให้บรรพชิตเว้นจากทางสุดโต่ง 2 ประการ คือ กามสุขัลลิกานุโยค และอัตตakilมณานุโยค ทรงสอนให้ดำเนินตามหนทางแห่งมัชฌิมาปฏิปทา คือ อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ ซึ่งมีสัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ เป็นต้น ทฤษฎีดังกล่าวนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาชีวิตทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ได้ทุกประการ

อนึ่งการใช้ทฤษฎีพิณ 3 สาย หรือทฤษฎีทางสายกลางในการบริหารจัดการทุนมนุษย์นี้ต้องยึดหลักความเหมาะสมและยึดหยุ่นทั้งด้านบุคคลและด้านวิธีการด้วย มุ่งเน้นการควบคุมตัวทุนมนุษย์เองเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพภายในตนเองให้ยิ่งขึ้นไปจนกระทั่งเข้าถึงความเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบซึ่งก็คือการบรรลุเป็นพระอริยบุคคลนั่นเอง ซึ่งแตกต่างจากการบริหารจัดการทุนมนุษย์แบบตะวันตกที่ไม่ได้เน้นที่ตัวบุคคล แต่เน้นที่วิธีการไม่ว่าจะเป็นเทคนิค เครื่องมือ กระบวนการในการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และเน้นการควบคุมซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการแบบตะวันตกเป็นกลไกของฝ่ายบริหารที่มีไว้สำหรับการควบคุมบุคลากร (นิสตากร์ เวชยานนท์, 2557, น. 12-13)

2. วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ

วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามแนวคิดการจัดการองค์การสมัยใหม่กับแนวคิดด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนามีวิธีปฏิบัติเหมือนกันนั่นคือการให้การศึกษาอบรมมนุษย์ผู้เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของอาร์การ แต่มีความแตกต่างกันในเป้าหมายของวิธีปฏิบัติ (พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ, 2558, น. 106-108) กล่าวคือ องค์การสมัยใหม่วางเป้าหมายในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดการสนับสนุนซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ สามารถนำไปบริหารจัดการให้เกิดสินค้าและบริการเหนือกว่าคู่แข่งได้ ส่วนเป้าหมายในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธศาสนานั้น อยู่ที่การพัฒนาบุคคลเพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นโดยมุ่งเน้นผลที่เกิดกับตัวบุคคลนั้น

การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธยึดกระบวนการ 3 ป. เป็นแนวปฏิบัติ คือ ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ และใช้ระบบไตรสิกขาซึ่งครอบคลุมถึงมรรคมีองค์ 8 เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ ซึ่งทั้งกระบวนการและระบบในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธนั้นจะต้องดำเนินการไปภายใต้กรอบแนวคิดตามหลักอริยสัจ 4 มีรายละเอียด ดังนี้

กระบวนการ 3 ป. ประกอบด้วย 1) ปริยัติ หมายถึง การศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย นับเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยความเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติและการศึกษาเล่าเรียนปรียัติธรรมนั้นเป็นการศึกษาภาคทฤษฎี คือ การศึกษาธรรมวินัยให้มีความรู้พื้นฐานอย่างแจ่มแจ้ง เข้าใจตามหลักธรรมที่ตนเองได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความกระจ่างแจ้งว่า คำสอนของพระพุทธองค์ที่จัดเป็นธรรมบทนั้นบทนี้ว่าด้วยเรื่องอะไร ถ้าผู้เรียนจะน้อมนำเอาธรรมคำสั่งสอนมาปฏิบัติเพื่อเป็น



แนวทางหรือแสงประทีปแห่งชีวิต จะทำอย่างไรและเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะได้ผลอย่างไร เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นหลักการเบื้องต้นของการศึกษาทางพระพุทธศาสนา 2) ปฏิบัติ หมายถึง การน้อมนำเอาหลักธรรมคำสอนที่ได้เรียนรู้ในทางภาคทฤษฎีนั้นมาสู่ภาคการปฏิบัติ คือนำมาประพฤติปฏิบัติ เพื่อเป็นการอบรม กาย วาจา และใจ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ นำเอาหลักธรรมที่เรียนรู้แล้วนั้นมาเป็นแนวทางหรือปทัฏฐานแห่งชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะของตน 3) ปฏิเวธ หมายถึง ผลของการปฏิบัติธรรมนั้น เช่น พระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า พระอรหันตสาวก และพระอริยบุคคล เป็นต้น ผู้ได้รับผลแห่งการปฏิบัติ ซึ่งทำให้ยกฐานะจากปุถุชนธรรมดาขึ้นมาเป็นพระอริยบุคคล การบรรลุดุธรรมขั้นนั้น ๆ ตามภูมิธรรมที่ตนปฏิบัติ นั้น ไม่มีใครมายกย่องหรือแต่งตั้งให้ แต่การยกฐานะดังกล่าวเป็นไปโดยอัตโนมัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือฐานะหรือตำแหน่งแห่งอริยเจ้านั้นไม่มีการแต่งตั้งให้ จะรู้ได้ด้วยตนเอง

ระบบไตรสิกขา หมายถึง การใช้องค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ ซึ่งระบบไตรสิกขานี้ นับเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนาซึ่งจะเป็นภูมิคุ้มกันให้มนุษย์ตั้งอยู่บนหลักการศึกษที่สำคัญ 3 ประการ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551, น. 65) คือ

1) ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบด้วยใจ คือ มีศีล หมายถึงมีการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมทางกาย และวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดีโดยเน้นที่สิ่งแวดล้อมทางสังคม

2) ปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจในสิ่งนั้น คือ มีสมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย

3) ปัญญาจะเกิดขึ้น คือ รู้เป็นระบบรู้อรอบเพราะอาศัยหลักการของศีลและสมาธินั่นเอง หมายถึง การพัฒนาปัญญาซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไรอย่างไร และแค่นั้น ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด

ดังนั้น ระบบไตรสิกขา จึงเป็นระบบที่ใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์แบบวงจรที่เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ศีล ก่อให้เกิดสมาธิ และสมาธิก่อให้เกิดปัญญา และในทางกลับกันปัญญาก็เกี่ยวพันให้เกิดการตั้งมั่นในศีลได้ง่าย ศีลก็เกี่ยวพันให้เกิดสมาธิและสมาธิก็เกี่ยวพันให้เกิดปัญญาอย่างนี้เรื่อยไปจนกว่าจะพัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบนั้นคือการเป็นพระอริยบุคคล

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ด้วยระบบไตรสิกขานี้ สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดได้ด้วยการปฏิบัติตามหลักมรรคมีองค์ 8 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งด้วยปัญญาสำหรับขจัดความเขลา ความหลงผิด ความทุกข์ ส่งเสริมให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ประกอบด้วย 1) สัมมาทิฐิ คือ การเห็นชอบ (Right View) 2) สัมมาสังกัปปะ คือ การดำริชอบ (Right Thought) 3) สัมมาวาจา คือ การเจรจาชอบ (Right Speech) 4) สัมมากัมมันตะ คือ การประพฤติชอบ (Right Action) 5) สัมมาอาชีวะ คือ การเลี้ยงชีพชอบ (Right Livelihood) 6) สัมมาวายามะ คือ การเพียรชอบ (Right Effort) 7) สัมมาสติ คือ การตั้งสติชอบ (Right Mindfulness) 8) สัมมาสมาธิ คือ การตั้งมั่นชอบ (Right Concentration)

ซึ่ง สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สังเคราะห์ลงในข้อปัญญาตามระบบไตรสิกขา สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สังเคราะห์ลงในข้อศีลตามระบบไตรสิกขา สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ สังเคราะห์ลงในข้อสมาธิตามระบบไตรสิกขา เป็นที่นำสังเกตว่าในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักของมรรคมีองค์ 8 นี้จะเริ่มต้นด้วยสัมมาทิฐิ คือ ความเห็นชอบอันสังเคราะห์ลงในข้อปัญญาตามระบบไตรสิกขาซึ่งเป็นข้อที่ 3 โดยที่สัมมาทิฐิหรือความเห็นชอบนี้จะต้องเป็นความเห็นชอบ เป็นความเห็นที่ถูกต้องตามหลักหรือตามแนวทางแห่งอริยสัจ 4 อันประกอบด้วย 1) ทุกข์ คือ สภาวะที่จิตใจเกิดความทุกข์ 2) สมุทัย คือสาเหตุแห่งทุกข์หรือสิ่งทำให้เกิดทุกข์ อันได้แก่ โทสะ โมหะ และโลภะ 3)



นิโรธ คือความดับแห่งทุกข์ หรือสิ่งที่สามารถดับทุกข์ได้อันประกอบด้วยความเข้าใจในสภาพจริงของธรรมชาติคือ อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา 4) มรรค คือ หนทางในการดับทุกข์ ซึ่งก็คือ มรรคมีองค์ 8 นั่นเอง

3. การประเมินผลด้านการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ

การประเมินผลการบริหารจัดการทุนมนุษย์ตามศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่และหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนาหรือการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธนั้นจะมีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน (บุษกร วัฒนบุตร, 2558, น. 269) กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาทุนมนุษย์เหมือนกันแต่เป้าหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นแตกต่างกัน เป้าหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่จะมุ่งพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตและบริการตามแนวคิดเศรษฐศาสตร์ แต่การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น จากปุถุชนให้ก้าวเข้าสู่การเป็น “อริยบุคคล” ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์นั่นเอง

การประเมินผลการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนานั้นใช้ระบบ “ภาวนา 4” เป็นหลักในการประเมิน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551, น. 174) คำว่า ภาวนา หมายถึง การเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา มี 4 ประการ ประกอบด้วย

1. กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical development)
2. สីลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน (Moral development)
3. จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น (Cultivation of the heart; emotional development)
4. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา (Cultivation of wisdom; intellectual development)

ภาวนา 4 นี้ เมื่อบุคคลบำเพ็ญให้เกิดมีขึ้นในตนแล้ว สมบูรณ์แล้วก็จักเป็นคุณบทของบุคคล ซึ่งเรียกว่าเป็นผู้มีภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา หมายถึงผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้วบริบูรณ์แล้ว บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นบรรลู่ถึงความเป็นพระอริยบุคคลและพระอรหันต์ (ทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์) นั่นเอง

การบรรลุเป็นพระอริยบุคคลจัดเป็นเป้าหมายของการประเมินผลความสำเร็จของทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนา นั้นสังเกต อริยบุคคล แปลว่า บุคคลผู้ประเสริฐ มีอยู่ 4 ระดับ ได้แก่ โสดาบัน สกิทาคามี อนาคามี และอรหันต์

คำว่า โสดาบัน หมายถึง สภาพจิตที่เข้าถึงกระแสพระนิพพานเป็นบางส่วน (ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์, 2555, น. 361) มองเห็นความว่าง (สุญญตา) เป็นเป้าหมายที่ชัดเจน เรียกว่าดวงตาเห็นธรรมก็ได้ ธรรม หมายถึง พระนิพพานหรือความว่างในที่นี้ หมายถึง ตาปัญญา ดวงตาเห็นธรรมก็คือ มีปัญญาเห็นแจ้งต่อพระนิพพานหรือภาวะของความว่าง สภาพจิตที่เป็นโสดาบันละสังโยชน์สามอย่างข้างต้นได้เด็ดขาด คือ สักกายทิฏฐิ วิจิกิจฉา และสีลัพพตปรามาส อริยบุคคลจำพวกที่สอง สกิทาคามี ซึ่งแปลว่า ผู้กลับมาอีกครั้งเดียว หมายความว่า สภาพจิตที่ย้อนกลับมาอินดีในภพมาแค่เพียงครั้งเดียวหรือย้อนกลับมาอินร้ายในภพเพียงครั้งเดียว ภาวะจิตที่อยู่ในระดับสกิทาคามี ละสังโยชน์สามอย่างข้างต้นได้ เหมือนกับโสดาบัน แต่ทำราคะ โทสะ โมหะ ให้เบาบางกว่าโสดาบัน หมายความว่า เกิดกามราคะและภพเพียงน้อยกว่าโสดาบัน ที่จริงคำว่ากลับมาอีกครั้งเดียว ไม่ใช่ว่ากลับมาครั้งเดียวจริง ๆ ตามศัพท์ แต่หมายถึง กลับมาอินดีอินร้ายน้อย



ที่สุด อริยบุคคลจำพวกที่สาม อนาคามี ตามศัพท์แปลว่า ผู้ไม่กลับมาอีก หมายความว่า ภาวะจิตที่ไม่ย้อนกลับมายินดีใน กามราคะ และไม่ย้อนกลับมายินดีในปฏิฆะอีก สภาพจิตที่อยู่ในระดับอนาคามี ละสังโยชน์ห้าอย่างเบื้องต้นได้เด็ดขาด ตั้งแต่สักกายทิฏฐิ วิจิกิจฉา สีลัพพตปรามาส กามราคะและปฏิฆะสังโยชน์ห้าอย่างนี้ เรียกว่า โอรัมภาคิยสังโยชน์ แปลว่า สังโยชน์เบื้องต้น เป็นสังโยชน์ในชั้นหยาบ ๆ สติปัญญาในระดับอนาคามีละได้หมด แต่ก็ยังมีสังโยชน์อีกห้าอย่างที่มีโอกาส เข้ามารบกวนจิตใจได้ ต้องใช้สติปัญญาในระดับอรหันต์จึงจะละได้หมด อริยบุคคลจำพวกที่สี่ก็คือ อรหันต์ คำว่า อรหันต์ ท่านให้ความหมายไว้ 5 อย่าง 1) ผู้ไกลจากกิเลส หมายถึง ภาวะจิตที่ไกลจากสังโยชน์ทั้ง 10 อย่าง ปราศจากความทุกข์ ด้วยประการทั้งปวง 2) ผู้กำจัดข้าศึกคือกิเลสได้แล้ว มี สติปัญญาที่สามารถเอาชนะข้าศึก คือ กิเลสได้เด็ดขาด 3) ผู้หัก ธรรมเนียมสังสารจักรเสร็จแล้ว อยู่เหนือวงจรของกิเลส กรรม วิบาก 4) ผู้ควรแก่การบูชา ผู้ที่เป็นพระอรหันต์นั้นบริสุทธิ์ถึง ที่สุด จึงเป็นผู้ควรได้รับการบูชา และ 5) ผู้ไม่มีความลับถ้ำใน ภาษาศีลธรรม หมายถึง เป็นผู้ซื่อตรง เป็นผู้เปิดเผย ถ้าใน ภาษาปรมัตถ์ หมายถึง เป็นผู้แจ้งแทงตลอดในทุกแง่มุมในเรื่องของจิตใจไม่มีอะไรเป็นความลับอีกต่อไป

สรุปว่าการประเมินการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในพระพุทธศาสนาให้ยึดระบบภาวานา 4 เป็นหลักในการ ประเมิน ซึ่งมีเป้าหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อยกระดับจิตใจสูงขึ้นจากปุถุชนให้ก้าว เข้าสู่การเป็น “อริยบุคคล” ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์นั่นเอง

สรุป

พระพุทธศาสนาเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้มีทุนติดตัวอยู่แล้วแต่กำเนิดและทุนมนุษย์นี้สามารถจะพัฒนาเพิ่มศักยภาพ ยกระดับจิตใจของมนุษย์ให้สูงขึ้นไปได้ จากการเป็นทุนมนุษย์ในระดับปุถุชน สู่อารยบุคคลในระดับกัลยาณชน และสู่ การเป็นอริยชนในที่สุด อีกทั้งกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์นี้ยังสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดสายจากชาติภพ ปัจจุบันไปสู่ชาติภพหน้าได้อีกจนกว่าจะบรรลุถึงความเป็นพระอริยบุคคล (ทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์) ตรงนี้ความแตกต่างจาก มุมมองการบริหารจัดการทุนมนุษย์แบบตะวันตกหรือศาสตร์การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ โดยใช้การบริหารจัดการ ทุนมนุษย์ตามทฤษฎี 3 สายหรือทฤษฎี 3 มิติมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นคนเก่งและคนดีโดยวางเป้าหมายไว้ ใน 2 ระดับ คือ ในระดับโลกิยะ (กัลยาณชน) และในระดับโลกุตตระ (อริยชน) การบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธยึด กระบวนการ 3 ป. เป็นแนวปฏิบัติ คือ ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ และใช้ระบบไตรสิกขาซึ่งครอบคลุมถึงมรรคมีองค์ 8 เป็น เครื่องมือในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธ ซึ่งทั้งกระบวนการและระบบในการบริหารจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธนั้น จะต้องดำเนินการไปภายใต้กรอบแนวคิดตามหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค โดยใช้ระบบ ภาวานา 4 เป็นหลักในการประเมินผล

เอกสารอ้างอิง

- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2552). ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Corporate Human Resource Responsibility). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และ กนกกานต์ แก้วนุช. (2555). ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ใน อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กิจกรรมการบริหารและการพัฒนา ทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไชยวัฒน์ กปิลกาญจน์.(2555). หยั่งลุ่มพระพุทธศาสนา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ธงชัย สันติวงษ์.(2546). การบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2557). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของไทย*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. นนทบุรี: ฮับพรีนติ้ง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). *รู้หลักก่อนแล้วศึกษาและสอนให้ได้ผล*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระมหาประสงค์ กิตติญาโณ (พรหมศรี). (2558). *พุทธวิธีการบริหารงานของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพฯ: ภาพการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พ.ศ.2539*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จัยโต. (2554). *กระบวนการค้นหามุมใหม่การบริหารทุนมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กส์.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). *กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- Dessler, G. (2005). *Human Capital Management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Hall, B. W. (2008). *The New Human Capital Strategy: Improving the Value of Your Most Important Investment-Year After Year*. New York: American Management Association.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Weatherly, L. A. (2003). *Human Capital - The Elusive Asset Measuring and Managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR*. Virginia, USA: SHRM Research Quarterly.

