

พุทธบูรณาการพัฒนามนุษย์ในองค์กร
BUDDHIST INTEGRATION
FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN ORGANIZATIONS

ชยพล อัสวเศรษฐกร
Chaiyaphon Asawasetthaphon
บริษัทรีโนเมต
Renomate Company
E-mail: Chaiyaphon@gmail.com

บทคัดย่อ

การใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาวางรากฐาน พัฒนาองค์กรแบบบูรณาการ เพื่อสร้าง "ทุนมนุษย์วิถีพุทธ" ด้วยหลักอิทธิบาท 4 เป็นทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มต้นนำไปสู่ความสำเร็จพัฒนาบุคลากรให้เป็นทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจหรือความรักในสิ่งที่กระทำ กระบวนการพัฒนาเริ่มต้นจากการบริหารจัดการดุลยภาพระหว่างภาระงานกับความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ค้นหาและพัฒนาศักยภาพของตน การปลูกฝังความรักในงานจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ การค้นหาตนเอง และทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีชีวิตชีวา วิริยะ ความเพียรพยายาม เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันในงาน ย่อมก่อให้เกิดความเพียรพยายาม ความอดทน และความอดสาหะอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง ความเพียรจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยความพอใจยินดีในการปฏิบัติงานนั้น จิตตะ ความมุ่งมั่นจดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีลักษณะของความตั้งมั่นทางความคิดและอารมณ์ ไม่ยอมลดละจนกว่าจะสำเร็จ ความตั้งมั่นแห่งจิตจะช่วยให้บุคลากรมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีอุดมการณ์เพื่อสร้างองค์กรให้ดีและผลงานมีคุณภาพ วิมังสา การไตร่ตรองด้วยเหตุผล อาศัยทุนทางประสบการณ์เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบรอบด้าน เป็นการสร้างระบบความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ผ่านการเรียนรู้จากภายนอก ประสบการณ์ที่สั่งสม และปัญญาภายใน ช่วยป้องกันความผิดพลาดได้อย่างทันทั่วทั้งที่ การพัฒนามนุษย์ด้วยหลักอิทธิบาท 4 นี้ เป็นการวางรากฐานบุคลากรด้วยความรักในงาน ความเพียรพยายาม อุดมการณ์ที่ตั้งมั่น และความรอบรู้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรเกิดดุลยภาพแห่งความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตของบุคลากรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนามนุษย์, พุทธบูรณาการ, องค์กร

Abstracts

Applying Buddhist principles to lay the foundation for integrated organizational development aims to create "Buddhist-based human capital" the key Buddhist principles of the Iddhipada 4 , which are considered the path to success and the starting point for successfully developing personnel into human capital. The Four Iddhipada consist of Chanda (Satisfaction), This principle involves the contentment or love for the task being performed. The development process begins with managing the balance between workload and personnel satisfaction, thereby allowing individuals the opportunity to discover and develop their potential. Cultivating love for one's work helps foster new learning, self-discovery, and

enables personnel to perform their duties vibrantly. Viriya (Diligence/Perseverance): When personnel feel connected and committed to their tasks, it naturally fosters perseverance, resilience, and continuous, tireless effort. This diligent effort is realized by relying on the satisfaction and pleasure gained from performing the task. Citta (Focused Attention/Steadfast Commitment): This involves focused attention and dedication to assigned responsibilities, characterized by mental and emotional firmness, refusing to give up until the task is complete. This mental firmness helps personnel maintain stable emotions and possess ideals to improve the organization and the quality of their work. Vimamsa (Reasoned Reflection/Insightful Understanding): This is the process of rational reflection, drawing upon experiential capital to analyze and resolve problems comprehensively. It builds a system of comprehensive knowledge for job performance through external learning, accumulated experience, and internal wisdom, helping to prevent errors effectively and in a timely manner. Buddhist integration for human capital development based on the Four Iddhipada thus serves as a foundation for cultivating personnel through love for one's work, diligent effort, steadfast commitment, and insightful understanding. This results in efficient and effective operations, leading to a sustainable balance of happiness within the organization, both in work and in their personal lives.

Keyword: Development of human capital, Buddhist integrated, Organizations

บทนำ

ภายใต้แรงขับเคลื่อนของกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวครั้งใหญ่ เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ องค์กรจึงได้มุ่งมั่นสร้างสรรค์และพัฒนาแบบการบริหารงาน หรือนำเครื่องมือพัฒนาองค์กรมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างแรงผลักดันความเจริญเติบโตให้กับองค์กร สร้างความสามารถในการปรับตัวอย่างต่อเนื่องจากสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หนทางเดียวในการรับมือ คือ องค์กรทุกแห่งต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันต่อพลวัตนี้ ด้วยการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้แข็งแกร่ง (Human Capital) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในทุกระดับของสังคมใหม่

“ทุนมนุษย์” จึงได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ และได้รับการยอมรับว่า เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหลัก รวมถึงเป็นแหล่งสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร ทุนมนุษย์ขององค์กร คือ บุคลากรมีทักษะสูง ความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจ และความร่วมมือกัน แสดงภาวะผู้รอบรู้ เข้าใจในกลไกสภาพแวดล้อม การดำเนินงาน สามารถนำพาองค์กรไปสู่การแข่งขันได้ และเข้าใจบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร

การสร้างคุณค่าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อาศัยการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน บูรณาการ และนำความรู้ไปใช้ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีมงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเชิงแข่งขัน การพัฒนานวัตกรรม และการดำเนินงานให้มีความรวดเร็ว เชิงรุก และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เป้าหมายสูงสุด คือ การขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในทั้งระยะสั้นและระยะยาว

การพัฒนาทุนมนุษย์มีความคล้าย ความหมายว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นดำเนินเกี่ยวกับบุคลากรให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่ถนัดหรือมีประสบการณ์ด้านไหน ก็ให้ทำงานด้านนั้นหรือเรียก

อีกอย่างเป็นการจัดคนให้ถูกกับงาน ส่วนการจัดการทุนมนุษย์หรือการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถให้กับงานที่กระทำอยู่ นอกจากนี้ ผู้เขียนเลือกนำหลักพุทธธรรมมาช่วยเสริมสร้างเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร สามารถเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันยุคปัจจุบันได้อย่างไร

แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์

1. แนวคิดทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์หาใช้ตัวบุคคลในฐานะทรัพยากรขององค์กรโดยตรง แต่คือ สิ่งที่บุคคลเป็นเจ้าของและมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการด้วยตนเอง บุคคลมีอิสระเลือกลงทุนหรือเก็บเกี่ยวประโยชน์จากต้นทุนเหล่านั้นตามเห็นสมควร เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ครอบครัว หรือชุมชนตั้งนั้น ในมุมมองของตัวบุคคล ทุนมนุษย์ถูกนำมาใช้ในบริบทองค์กร จึงหมายถึง มวลรวมประสบการณ์สะสมมาตลอดช่วงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ ทักษะทางความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนพลังกายและความมุ่งมั่นตั้งใจ บุคคลเป็นผู้เลือกสรรและตัดสินใจว่าจะจัดสรรสินทรัพย์เหล่านี้มาใช้ในการทำงานมากน้อยเพียงใด (Leslie A. Weatherly, 2003) ในอีกด้านหนึ่ง การทำความเข้าใจองค์ประกอบเชิงขีดความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ ถือเป็นภารกิจสำคัญร่วมกันทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการทำงานสอดคล้องกับศักยภาพตนเอง เกิดสภาวะการทำงานเปี่ยมประสิทธิภาพ และผลลัพธ์จากการลงมือทำนั้น ย่อมไหลเวียนกลับมาเป็นต้นทุนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ผ่านกระบวนการเรียนรู้เฉพาะบุคคล กลายเป็นวงจรการสะสมทุนมนุษย์เพิ่มพูนขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการทำงานจริง (Gregory G. and Joseph C, 1999)

แนวคิดการเสริมสร้างทุนมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพของบุคคล เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรและสังคมในระยะยาว แตกต่างจากในอดีตมองว่า คน เป็นเพียงปัจจัยการผลิต ใช้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานเท่านั้น มุมมองแบบเดิมดังกล่าว ละเลยการพัฒนาตัวตนของมนุษย์อย่างรอบด้าน

การพัฒนาต้องมุ่งเน้นไปยังการดึงศักยภาพสูงสุดของบุคคลในทุกมิติ ทุกช่วงวัย และทุกระดับ ผ่านกระบวนการจัดการศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนการวิจัยและพัฒนาอย่างเข้มข้น เพื่อบ่มเพาะบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาจะต้องดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมในทุกบริบท โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสมดุลระหว่างความก้าวหน้าขององค์กรและคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้ การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นวาระเร่งด่วน (Human Resource Development) การเสริมสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้ยังรากลึกในทุกระดับของสังคม คือ หัวใจสำคัญและกลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงต้องเป็นพันธกิจขององค์กรให้มีความสำคัญอย่างสูงสุด

ท่ามกลางบริบทโลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมุ่งเน้นการยกระดับบุคลากรให้เปี่ยมด้วยทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้พร้อมเป็นแรงผลักดันหลักนำพาองค์กรไปสู่ความมั่นคง เพราะทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ คือ รากฐานสำคัญก่อให้เกิดทุนมนุษย์ทรงพลัง โดยองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสรรค์ศักยภาพดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

1) ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสามารถบุคคลเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะความรู้ทางวิชาการหรือความรู้ด้านเทคนิค เกิดจากกระบวนการศึกษาเล่าเรียน

การอบรม และการสั่งสมประสบการณ์อย่างเป็นระบบ อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญเกิดจากการฝึกฝนและการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นผลสืบเนื่องมาจากความสามารถของบุคคล ทำให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลสัมฤทธิ์

3) ทศนคติ (Attitude) หมายถึง แนวโน้มความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก ทั้งนี้ ทศนคติเกิดจากแรงจูงใจ ประสบการณ์ พฤติกรรม และความประพฤติสั่งสมมา และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรง

4) ความสามารถทางสติปัญญาและความกระตือรือร้น (Intellectual Agility) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างยืดหยุ่น การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงครอบคลุมทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ เป็นคุณลักษณะสำคัญช่วยให้องค์การสามารถตอบสนองต่อบริบทและสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (G. Roos and J. Roos, 1997)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง คุณลักษณะและศักยภาพภายในตัวบุคคลประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถสั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ทุนมนุษย์มิได้จำกัดอยู่เพียงการศึกษาในระบบโรงเรียนเท่านั้น แต่เกิดจากการสะสมผ่านช่องทางหลากหลาย อาทิ ประสบการณ์การทำงาน การเรียนรู้ชีวิต การดูแลสุขภาพ ตลอดจนการค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ในเชิงเศรษฐศาสตร์ นิยามสิ่งเหล่านี้ว่าเป็น “ทุน” เนื่องจากต้องอาศัยการลงทุนทั้งในด้านเวลา ความพยายาม และทรัพยากรทางการเงินในการสร้างเสริมและรักษาไว้ เช่นเดียวกับการลงทุนในสินทรัพย์ประเภทอื่น โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลตอบแทนในอนาคต ซึ่งผลตอบแทนดังกล่าวอาจไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และคุณภาพชีวิตดีขึ้น (นิสตาธก เวชยานนท์, 2551)

การจัดภาวะจำเริญงาน ผู้บริหารควรบริหารจัดการความรู้ (KM) และส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ผ่านการปรับเปลี่ยนหน้าที่งานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout) โดยต้องคำนึงถึงความสมัครใจ และ ความสมดุลของทักษะ เป็นสำคัญ

การปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์สู่ความเป็นส่วนหนึ่ง ก้าวข้ามการวางแผนแบบเดิมสู่การสร้างองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของ (Stakeholder) เพื่อเปลี่ยนทัศนคติจากการมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตนไปสู่ผลประโยชน์รวมขององค์กร

กลไกการสื่อสารและแก้ไขปัญหา ใช้กระบวนการสรุปงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความคืบหน้า ช่วยให้้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันที แก้ไขข้อผิดพลาดได้ก่อนบานปลาย สร้างพลังร่วม เปลี่ยนปัญหาเป็นโจทย์ร่วมกันในการพัฒนาระบบป้องกันให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 อย่าง คือ

1) ความสามารถ (Ability) หมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติกิจกรรมหรือภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

ความรู้ (Knowledge) การมีความเข้าใจในข้อเท็จจริงและหลักการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมขอบข่ายที่กว้างกว่าทักษะ

ทักษะ (Skill) ความเชี่ยวชาญและความคล่องแคล่วในการลงมือปฏิบัติ ตามขั้นตอนและวิธีการ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

พรสวรรค์ (Talent) คุณลักษณะเฉพาะตัวหรือความโดดเด่นที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีเยี่ยม ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์เชี่ยวชาญ

2) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงานที่สังเกตได้

3) ความพยายาม (Effort) หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกายและความคิดไปใช้ด้วยความมีสติ เพื่อบรรลุเป้าหมาย

4) เวลา (Time) หมายถึง ปัจจัยด้านลำดับเวลาของการลงทุนในมนุษย์ (ศิริระ โอภาสพงษ์, 2543)

กล่าวได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์นับเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จการบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้และการนำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยต้องมีการบูรณาการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอย่างเป็นระบบ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมและการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) นอกจากนี้ องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสายงานบุคลากรให้สามารถบรรลุเป้าหมายองค์กรตามแผนกำหนดไว้ ดังนั้น ผู้นำด้านการบริหารเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนแผนงานด้านบุคลากร โดยมีกระบวนการหลัก 3 ประการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล อาทิ การพัฒนาระบบเสริมสร้างทักษะการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม เป็นต้น จากนั้นนโยบายตอบสนองต่อประโยชน์บุคลากร ดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2. ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ให้ความสำคัญกับ “คน” ในฐานะทรัพยากรขององค์กร มองว่าการลงทุนในมนุษย์เป็นการลงทุนให้ผลตอบแทนคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดและข้อเสนอของ Becker รวมถึง Scarborough และ Elias ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์มีหลักการคล้ายคลึงกับทฤษฎีทุนกายภาพ กล่าวคือ ทฤษฎีทุนกายภาพมุ่งเน้นการลงทุนในโรงงานและเครื่องมือ ทฤษฎีทุนมนุษย์มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ทฤษฎีทุนมนุษย์มีทัศนะว่า คนงานมิใช่เพียงต้นทุน แต่เป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กร นำไปสู่ข้อสรุปว่า องค์กรจำเป็นต้องปรับมุมมองและให้ความหมายใหม่ต่อความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุน ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนความก้าวหน้าในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มคุณค่าและความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจในระยะยาว (บุญทัน ดอกไธสง, 2551) ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์ แสดงการลงทุนในมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อเพิ่มคุณค่าของผลผลิตผ่านกระบวนการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม นับเป็นการลงทุนในสินทรัพย์ที่มีความสำคัญ ดังนั้น ชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์พยายามอธิบายว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เพราะว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Becker, G.S., 1994)

4) กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันทวีความรุนแรง ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญกับทั้งความเสี่ยงเพิ่มสูงขึ้นและโอกาสใหม่ ๆ ขยายตัวมากขึ้น เป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แนวโน้มทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรในรูปแบบยุคคลาสสิก เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าว เนื่องจากข้อจำกัดด้านโครงสร้าง ระบบ รูปแบบการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร ก่อให้เกิดความล่าช้าเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547) การเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์การหรือเฉพาะบางส่วน ครอบคลุมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ทั้งนี้ Johns และ Saks ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรไว้ใน 2 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงในมิติหนึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังมิติอื่นๆ ขององค์กร อาทิ การปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ระดับองค์กร นำไปสู่ความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางใหม่

2) การปรับปรุงองค์กรทั้งในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง เทคโนโลยี และวัฒนธรรม สำเร็จลุล่วงได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นลำดับแรก โดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและปรับทัศนคติจำเป็นให้พร้อมก่อนเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้บริบทโลกในศตวรรษที่ 21 มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงได้อุบัติขึ้นในลักษณะกระแสโลกาภิวัตน์ นำไปสู่การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมรูปแบบใหม่ อันได้แก่ สังคมสารสนเทศ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ลักษณะสำคัญยุคสมัยนี้ คือ การเป็นเศรษฐกิจฐานความรู้ ส่งผลให้ความรู้กลายเป็นทรัพยากรมีมูลค่าสูงสุดเหนือกว่าปัจจัยการผลิตแบบดั้งเดิม การแสวงหาและการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่เป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน เป็นรากฐานเข้มแข็งในการพัฒนาประเทศ โดยระบบเศรษฐกิจฐานความรู้นี้ สามารถพิจารณาได้ผ่าน 4 มิติหลัก ดังนี้ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547)

- 1) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมา การเปลี่ยนแปลงความรู้
- 2) บุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างการกระจาย และการนำความรู้ไปใช้
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสำหรับการประมวลผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งในรูปของข้อความเสียงและภาพ

4) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลจากนโยบายด้านกฎหมายและเศรษฐกิจของภาครัฐ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อทุกภาคส่วน ประเด็นสำคัญ ทุกฝ่ายสามารถรับมือ ปรับตัว ดำรงอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างไร แนวทางที่เป็นไปได้ คือ ทุกประเทศ ทุกองค์กร ทุกกลุ่มทางสังคม ตลอดจนบุคคลทุกระดับ จำเป็นต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยพัฒนาแนวทางและศักยภาพในการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น

แนวทางสำคัญประการหนึ่ง คือ การเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นในทุกระดับของสังคม เนื่องจากมนุษย์ถือเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา

ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม การพัฒนาคนจึงต้องได้รับความเอาใจใส่อย่างจริงจังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้เกิดความยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

ด้วยเหตุนี้ องค์กรทุกองค์กรควรให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นศูนย์กลางของกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินงาน ประเทศพัฒนาแล้ว หลายประเทศให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพราะเชื่อว่าเมื่อทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ย่อมก่อให้เกิดทุนมนุษย์มีศักยภาพ เพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

กล่าวได้ว่า ยุคแห่งการแข่งขันทวีความรุนแรง องค์กรใดขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเผชิญกับความยากลำบากในการดำรงอยู่ เนื่องจากการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อความสำเร็จของทุกองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชัดเจนในการยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อสร้างสรรคผลงานให้มีคุณภาพและทรงคุณค่าสู่สังคม ทั้งนี้ นวัตกรรมไม่ได้เกิดขึ้นจากผู้บริหารเพียงลำพัง แต่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ ผู้นำจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการให้การศึกษา การฝึกอบรม หรือการทัศนศึกษาดูงานในระดับสากล เพื่อนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบทโลกยุคใหม่

วิเคราะห์หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร

การพัฒนาทุนมนุษย์ในทัศนะทางพระพุทธศาสนา มุ่งอธิบายการดำเนินชีวิตมนุษย์ผ่านกิจกรรมและพฤติกรรมคุณลักษณะเชิงคุณค่า ช่วยกระตุ้นกระบวนการคิด การพิจารณา การแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนามนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ตามแนวคิดทางพระพุทธศาสนา มิได้มุ่งเพียงผลสัมฤทธิ์เชิงงานเท่านั้น แต่ยังมุ่งยกระดับทักษะ ประสพการณ์ ความสามารถ ความตื่นตัว แรงจูงใจตามธรรมชาติในการปฏิบัติหน้าที่ ตามได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ นักวิจัยและนักการศึกษาทางพระพุทธศาสนาได้พยายามนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในระดับองค์กร อธิบายลักษณะการบูรณาการหลักธรรมกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัยมากขึ้น

การนำหลักพุทธธรรมมาช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ให้องค์กรให้เกิดทั้งคุณภาพจากภายในและคุณภาพภายนอกให้มากที่สุด นั่นก็คือ หลักอิทธิบาทธรรม (ม.ม. (ไทย) 13/247/292.) หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องตามแนวคิดที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยก จากความเป็นจริงของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหาย เมื่อเราวางฐานได้ดีแล้ว เราก็ใช้หลักการต่างๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี้ ก็เดินหน้าไปด้วยดี ด้วยหลักแห่งความสำเร็จ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543) ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักฉันทะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจหรือความรักในงานที่ปฏิบัติ นับเป็นปัจจัยสำคัญช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร เมื่อความชอบหรือความหลงใหลในงานเกิดขึ้นภายในจิตสำนึกพนักงาน ย่อมส่งผลให้การสร้างสรรค์ผลงานมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพื้นฐานดังกล่าวตั้งอยู่บนทัศนคติ ค่านิยม และการมองงานในฐานะส่วนหนึ่งของชีวิต

ในด้านการบริหารงาน องค์กรสามารถลดปัญหาดังกล่าวได้ด้วยแนวทาง “การสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนงาน” โดยสำหรับองค์กรขนาดเล็ก อาจใช้วิธีการจัดประชุมหรือการระดมความคิดเห็นภายในทีม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ผ่านการย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นเป็นครั้งคราว ส่วนองค์กรขนาดใหญ่จำเป็นต้องมีการศึกษาบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างรอบคอบ เพื่อประเมินผลกระทบของการหมุนเวียนงานต่อประสิทธิภาพการทำงานและภาระหน้าที่เดิม รวมทั้งต้องเตรียมระบบสนับสนุนให้มีความเหมาะสม

การปลูกฝังความรักและความชอบในงานที่ปฏิบัติ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรและบุคลากรหลายประการ ได้แก่ ส่งเสริมการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และเผชิญความท้าทายต่อภารกิจใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ค้นพบตนเอง ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความถนัด ความสนใจ และความสามารถตน สร้างบรรยากาศการทำงานใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานหรือสถานการณ์ ทำให้เกิดความสดชื่น สร้างนวัตกรรม สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานใหม่ ช่วยให้เกิดความร่วมมือการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพิ่มพลังชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรใดสามารถเสริมสร้างความพอใจและความรักใคร่ต่อหน้าที่ของบุคลากรได้ ย่อมมีโอกาสสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เกิดชีวิตชีวาและมีประสิทธิภาพมากกว่าเป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักวิริยะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นปัจจัยสำคัญสะท้อนแรงจูงใจในการทำงานบุคลากร แรงจูงใจดังกล่าว แตกต่างกันไปตามบริบทแต่ละบุคคลและแต่ละองค์กร แม้ว่านโยบาย ค่าตอบแทน หรือสิ่งล่อใจจากองค์กรช่วยส่งเสริมความขยันหมั่นเพียรได้บ้าง แต่ปัจจัยเหล่านี้ อาจไม่ใช่ตัวขับเคลื่อนหลักเสมอไป เพราะแม้บุคลากรได้รับเงินเดือนสูง มีสวัสดิการดี มีความสามารถมากเพียงใด ก็ยังมีโอกาสลาออกได้ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่ามนุษย์ไม่ได้ยึดเงินเป็นแรงขับเคลื่อนหลักเสมอไป แต่ต้องการพลังใจจากผู้นำและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรเอื้อต่อการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ

เมื่อองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งให้แก่บุคลากรได้ ย่อมยากคาดหวังต่อความเพียรในการทำงานอย่างเสียสละและจริงจัง ถึงแม้องค์กรมีค่าตอบแทนหรือสวัสดิการมากมาย แต่ถ้าว่า งานไม่ตอบโจทย์ชีวิตหรือความหมายการทำงานของบุคลากร สิ่งล่อใจเหล่านั้นก็หมดคุณค่าโดยปริยาย ดังหลายองค์กรไม่อาจรักษาคนเก่ง คนดี หรือคนมีศักยภาพไว้ได้ เนื่องจากบุคลากรไม่รู้สึกผูกพันหรือได้รับความพึงพอใจแท้จริงจากงานตนเองทำ ด้วยเหตุนี้ ความเพียรจึงเกิดขึ้นได้จาก “ความยินดีและความพอใจในงาน” เป็นสำคัญ เมื่อบุคลากรทำงานด้วยความรัก ความภาคภูมิใจ มีความหมายในงานที่ปฏิบัติ ความเพียร ความพยายาม ความอดุสาหะย่อมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกฝืน ไม่ใช่ความบ้ำงานจนเกินพอดี แต่เป็นการลงมือทำด้วยหัวใจมุ่งหวังความสำเร็จทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักจิตตะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านความคิดและอารมณ์ ส่งเสริม “ความตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน” ถือเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ มีความเพียรพยายามเป็นพื้นฐาน ย่อมนำไปสู่ความมุ่งมั่นในงานปฏิบัติอยู่ ไม่ยอมละทิ้งเป้าหมายจนกว่าประสบความสำเร็จ เพราะในระหว่างการทำงาน บุคลากรยังคงเห็นคุณค่าและความหมายของงานนั้นอยู่เสมอ ในทางตรงกันข้าม พนักงานขาดความพึงพอใจหรือเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน อาจนำไปสู่ความท้อแท้และอ่อนแอทางจิตใจได้ง่าย โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมองค์กรไม่สนับสนุนหรือขาดแรงกำลังใจให้แก่บุคลากร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างขาดแรงจูงใจจากภายใน ขาดความเสียสละ มุ่งงานเพียงในกรอบหน้าที่ตนเอง และไม่ให้ความสำคัญต่อภารกิจร่วมองค์กร

อีกประเด็นสำคัญ บุคลากรให้ความสำคัญคือ “ความมั่นคงในอาชีพ” องค์กรใดสามารถสร้างความมั่นใจในเส้นทางอาชีพให้แก่บุคลากร ย่อมช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับหนึ่ง แม้ว่าปัจจัยนี้ช่วยให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น แต่ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรจะอยู่กับองค์กรไปตลอดชีวิต สิ่งส่งผลกระทบต่อความตั้งมั่นอย่างแท้จริง คือ “สภาวะจิตใจที่มั่นคง” ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจในงาน ความเพียรพยายาม และอุดมการณ์ร่วมในการสร้างสรรค์องค์กรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผลงานที่มีคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร จึงเกิดจากการหล่อหลอมภายในของบุคลากร ผ่านการฝึกจิตใจให้มั่นคงต่อหน้าที่ ความรักในงาน ความเพียรพยายาม ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของมนุษย์ผู้ปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักวิมังสา

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยแนวคิด “วิมังสา” หมายถึง การเสริมสร้างระบบความรอบรู้ความสามารถในการพิจารณาอย่างเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยความรอบรู้สามารถเกิดขึ้นได้จาก 3 ทิศทางหลัก ได้แก่

การเรียนรู้จากผู้รู้หรือครูอาจารย์ เป็นความรู้เมื่อบุคลากรได้รับจากการศึกษาเล่าเรียนหรือผู้มีประสบการณ์ เช่น ครู อาจารย์ หรือเพื่อนผู้เชี่ยวชาญ ถือเป็นองค์ความรู้เชิงทฤษฎีที่บุคลากรได้รับก่อนการปฏิบัติงานจริง

การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สั่งสม เมื่อบุคลากรผ่านการทำงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง พบทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด ประสบการณ์เหล่านี้ช่วยให้สามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงถือเป็นแหล่งความรู้เชิงปฏิบัติอันทรงคุณค่า

การเรียนรู้จากภายในหรือ “ตัวปัญญา” เป็นความรู้เกิดจากการใช้สติปัญญาภายใน ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาการหรือประสบการณ์ แต่ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาชีวิต มองเห็นเหตุปัจจัยต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง นักปรัชญาทางศาสนาหลายท่าน เห็นว่าความรู้รูปแบบนี้ เกิดจากความว่างและจิตใจที่สงบจนสามารถค้นพบคำตอบได้ด้วยตนเอง แม้ปัญญาภายในอาจไม่เหมาะสมกับงานวิชาการโดยตรง แต่สามารถประยุกต์เพื่อเสริมองค์ความรู้ให้รอบด้านมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิด “วิมังสา” คือ การฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถในการพิจารณาอย่างลึกซึ้ง รอบคอบ และรอบด้าน ทั้งในระดับเหตุและผล จนเกิดความรู้ลึก ความรู้กว้าง ความรู้จริงในสิ่งปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคลากรมองเห็นกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น วิธีเริ่มต้นงาน กระบวนการทำงานเกี่ยวข้อง จุดอาจเกิดปัญหา วิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการประเมินคุณค่าและความเหมาะสมของผลงาน ด้วยเหตุนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยผสานแนวคิด “วิมังสา” เข้าไปในกระบวนการพัฒนา เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อความเสียหายอาจเกิดขึ้น และเพื่อยกระดับคุณค่าและประสิทธิภาพของผลงานให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว

บทสรุป

แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ มุ่งเสนอแนวทางการพัฒนามนุษย์ในฐานะ “ทุน” หรือทรัพยากรสำคัญขององค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตและการทำงาน ปรากฏในหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาบุคลากร การให้โอกาสศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติม การส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนการจัดโครงการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าของบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกการแข่งขัน ช่วยยกระดับองค์กรสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ในมุมมองพุทธศาสนา การพัฒนาทุนมนุษย์ถูกมองลึกซึ้งยิ่งกว่าการเสริมสร้างทักษะหรือศักยภาพภายนอก โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกบุคลากรพิจารณาว่าผู้สมัครมีความชอบ ความพอใจ หรือความรักในงานหรือไม่ เพราะความพอใจในงานเป็นพื้นฐาน

สำคัญทำให้บุคคลเกิด “ความสุขจากการปฏิบัติ” นำไปสู่ความเพียร ความมุ่งมั่น การสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรทำงานด้วยความรักในงาน ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายจะชัดเจนขึ้น อารมณ์และจิตใจจะเป็นแรงยึดเหนี่ยวให้ก้าวข้ามอุปสรรคที่เกิดขึ้น เมื่อเผชิญกับปัญหา ประสพการณ์ที่สั่งสมช่วยให้บุคลากรสามารถพิจารณาเหตุปัจจัยต่าง ๆ ได้รอบด้าน แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม และป้องกันความผิดพลาดได้ทันที่ สิ่งนี้สะท้อนหลัก “วิมังสา” เน้นการพิจารณาอย่างรอบคอบและมีเหตุผล ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นการมองเห็น “ทุนภายใน” ของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความรักในงาน ความพอใจ ความเพียร ความมุ่งมั่น อุทิศการณ และความรู้ในด้านต่าง ๆ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร :แซทโพรพริ้นติ้ง, 2547.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : กราฟฟิเคซิสเต็มส์ จำกัด, 2551.
- บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน, 2551.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมกลการพิมพ์, 2547.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.
- ศิระ โอภาสพงษ์. **ทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : เออาร์ บีซิเนส เพรส, 2543.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, 2545.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **การพัฒนองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : 21 เซ็นจูรี, 2547.
- Becker G. S. **Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Educationm**. Chicago : The University of Chicago Press, 1994.
- Gregory G. and C. Joseph Picken. **Beyond Productivity : How Leading Companies Achieve Superior Performance by Leveraging their Human Capital**. New York : American Management Association, 1999.
- Roos G. and Roos J. **“Measuring your company”s intellectual performance”**. Long Range Planning Vol.3, 1997.
- Weatherly A. Leslie. **“Human Capital-The Illusive Asset Measuring and Managing Human Capital :A Strategic Imperative for HR”**. SHRM Research Quatery, 2003.