

การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ :
แนวทางใหม่สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์

**Buddhist Approach to Human Capital Development in the Age of
Globalization : New Trend for Human Capital Development**

ดร. วันชัย สุขตาม*

บทคัดย่อ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ภาวนา 4 ไตรสิกขา การใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 จริต 6 รวมทั้งการพิจารณา กลุ่มผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากบัว 4 เหล่า อันเป็นการพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพุทธศาสนา สำหรับหลักการ พัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น พระพุทธศาสนาได้ให้หลักการ พัฒนาที่มีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ มีอิทธิพลต่อทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคการศาสนา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในทางบริหารทั่วไปก็จะเป็นไปตามกลไกของ ทฤษฎีระบบ นักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีพุทธการ พิจารณาจะแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ การพัฒนาระดับ องค์การ (Organizational development) และ

การพัฒนาในระดับบุคคล (Individual development) ทั้งนี้ วิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุค โลกาภิวัตน์ สามารถแบ่งได้ 2 แนวทางคือ 1) แนวทางการจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับ โลภียธรรม ได้แก่ การพัฒนาด้วย ITUK ดังนี้ I คือ Intelligence awareness การตระหนักรู้และคิด แบบทั่วถึงอย่างชาญฉลาด T คือ Think การคิดแบบ ถูกต้องอันเป็นสัมมนาภิวัตน์ U คือ Understand การ เข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ และ K คือ Knowledge เป็นการค้นหาความจริงด้วยปัญญา และ 2) แนวทาง การจัดการเพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับโลกุตระธรรม พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธ ศาสนามุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและ คนดี (วิชาจรณสัมปันโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิต อันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภูมิที่ดีกว่าเดิม โดยใช้แนวคิด แบบ LETS เป็นผลจากการสังเคราะห์ครั้งนี้ : L คือ Learning เป็นการให้การเรียนรู้แก่บุคคล E คือ

* อาจารย์ประจำ สาขาวิชาศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Experience เป็นการให้บุคคลสัมผัสทักษะจนก่อให้เกิดประสบการณ์ T คือ Training เป็นการฝึกอบรมบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความรู้ทั้งในงานและนอกงาน และ S คือ Seminar เป็นการเติมเต็มความรู้ให้บุคคลที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีจุดประสงค์ในการพัฒนาเพื่อพัฒนาตนเองจากสภาพของปุถุชนซึ่งมีวิชาครอบงำอยู่สู่อริยบุคคล สำหรับผลลัพธ์การพัฒนาสูง

สุดที่จะได้คือการสู่ภาวะนิพพาน พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสังขารม (การพัฒนาปัญญา)

Abstract

Buddhist principle of human capital development by nature consists of the driving force for human capital to work with effectiveness and efficiency. The main Buddhist principle consist of 4, Thinking, Understanding and Knowledge in 4 basic Development, TRISIKA, 7 Qualities of a good man, 6 characteristic behaviors 6 and the Forth Lotus. As for the principle of human capital development and the impact of the age of globalization upon the human capital development Buddhism experience the development process related to the contexts and dimensions of economic, social, political and technological development. The impact of globalization had been journal to be inevitably on private, public, religious and educational sections. The general administration must correspond to the mechanisms of the systems theory. The change agent of human capital must work out the plan to develop human capital in terms of

Buddhist principle at 2 levels: organizational and individual. The Buddhist method of human capital development of the age of globalization can be approached at 2 perspectives: 1) The paradigm of development of a worldly level proceeded by the principle "ITUK" intelligence awareness, thinking, understanding and knowledge and 2) The paradigm of development at a super mundane level. The Buddhist approach to human capital development aims of training the individual to be good in knowledge and good in behavior. It is also carried out in order to meet the path of the noble life with true knowledge of the fact and process into a better domain. The concepts of LETS are the outcome of the research synthesis: Learning, Experience, Training and Seminar, those showed are applied as the alternative technique of developing the human capital for a better quality and efficiency in work performance.

บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 ได้เกิดขึ้นแล้วปัญหา มีอยู่ว่า พวกเราทุกคนจะรับมือ ปรับตัว และอยู่ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้อย่างไร ส่วนวิถีทางที่ น่าจะเป็นไปได้ก็คือ ประเทศทุกประเทศในโลก องค์กร ทุกองค์กรในโลก กลุ่มทุกกลุ่มในโลก หรือแม้กระทั่ง บุคคลทุกคนในโลก จะต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันการ เปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยพยายามพัฒนาแนวทางที่ จะสามารถรับมือกับปัญหานี้ นั่นก็คือ การเร่งพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับของสังคมแบบใหม่ นี้ เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญ ของกระบวนการพัฒนา การพัฒนาคน (Human development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มี ศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อ พัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์กรทุกองค์กรจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับ ตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจ ของการทำงานทุกระบบ และมีผลช่วยให้งานนั้นสำเร็จ หรือล้มเหลวได้ (สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงาน บุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2547) ประเทศ พัฒนาต่างๆ ในโลก จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากร มนุษย์มีคุณภาพจะ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ และจะคิดทำการสิ่งใดยังมีโอกาสพบกับความสำเร็จ

จากประเด็นต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วนั้น จึง พอสรุปได้ว่า การบริหารงานในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ทรัพยากรพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารก็คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการจัดการ (หลัก 4 M) และเป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นทรัพยากรพื้นฐาน ของการบริหารงาน เป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการต่างๆ

ซึ่งทำให้สังคมมีความสุข (เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง, 2539) คนหรือมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจจึงทำให้เกิดความ ยุ่งยากในการบริหารมากกว่าทรัพยากรทางการบริหาร อย่างอื่นทั้งหมด ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ก็มักจะประสบปัญหาและอุปสรรค มากมาย และที่สำคัญก็คือ การไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ใน องค์กร จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดำเนินไปอย่างไม่มีทิศทาง ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการของสมาชิกในองค์กร และ ที่สำคัญก็จะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับองค์กร ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ เช่น สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวไว้ว่าการบริหาร งานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การ ทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative resource) คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้ คน หรือ มนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มาก ที่สุดทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต และมีสติปัญญาในการ นำมาซึ่งการพัฒนางาน และประโยชน์ต่างๆ ที่จะเกิด ขึ้นแก่องค์กร อีกท่านหนึ่งคือ อุทัย หิรัญโต (2537) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดในการบริหารงาน และจุดที่สำคัญที่สุดของการ บริหารก็คือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความ สามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่าง เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม ซึ่งถ้าหากมีการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะส่งผลให้ การดำเนินงานขององค์กรนั้นๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ที่ตั้งเอาไว้ งานบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นงาน ที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์ และศิลป์ตลอดจนมีการนำ

เอาเทคนิคต่างๆ เข้าช่วย ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง องค์กรหรือหน่วยงานนั้นจึงจะสามารถดำเนินการอยู่ได้

อย่างไรก็ดี ในยุคปัจจุบันปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านพฤติกรรมการทำงาน เช่น การบริการ ระบบการบริการและคุณภาพมาตรฐานของการให้บริการที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ขาดระบบการกำกับ และตรวจสอบคุณภาพ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการรองรับคุณภาพของการให้บริการรวมทั้งทักษะด้านต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์และอีกทั้งจริยธรรมในทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรหรือหน่วยงานและที่สำคัญ การขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการอบรมมาอย่างดี ปัญหาในด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่เฉพาะอย่างการนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามเป้าประสงค์ และทำให้ชีวิตของตนมีความสุขในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานต่างๆ ทั้งในระดับสูงขึ้นไป จนถึงผู้รับบริการในหน่วยงานของตนหรือการทำให้หน่วยงานหรือองค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่บรรลุเป้าประสงค์

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจึงหันมาใช้วิธีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนากันมากขึ้น ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงเข้ามามีบทบาทมากในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเช่นนี้ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการสร้างความเก่ง (วิชา) และความดี (จรณะ) ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามเป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรณะสัมปันโน) ในคนคนเดียวกัน หากในองค์กรใดมีทุนมนุษย์ทั้งเก่งและดีเช่นนี้ ก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการแข่งขันทุกๆ เวทีแห่งการแข่งขัน และมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน นั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหาร หํ ปคฺคณฺเห

ปคฺคหารหํ ชมฺมคณฺที่ควรชมฺม ยกฺยกองฺมคฺคลที่ควรยกยกอง” (ขุ. ชา. (ไทย) 27/2442/531) เป็นต้น

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจประเด็นดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับ **“การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ : แนวทางใหม่สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์”** โดยทำการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางหรือวิถีทางของพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคมมนุษย์ และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบรูปแบบและวิธีการรวมทั้งปัญหาและความต้องการต่างๆ ตลอดจนแนวทางแก้ไขในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีทางของพระพุทธศาสนาสำหรับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ตามส่วนที่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ตรงจุดและก่อให้เกิดประสิทธิภาพรวมถึงให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เกิดประโยชน์ในภาพรวมของหน่วยงานและประชาชนโดยส่วนรวม เฉพาะอย่างยิ่งบทความนี้ต้องการนำเสนอถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาในแง่มุมต่างๆ อย่างครอบคลุมทั่วถึง และสิ่งที่สำคัญที่สุดจากประเด็นต่างๆ นั่นก็คือ **“ผลลัพธ์ (Outcome)”** ที่เกิดจากการพัฒนาทุนมนุษย์ตามวิถีทางพระพุทธศาสนา มาเป็น **“ยุทธศาสตร์ (Strategic)”** เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยสามารถบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ต่างๆ ได้อย่างลงตัว ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา หรือแม้แต่ต่อองค์กรพระพุทธศาสนาเพื่อบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ดีและยั่งยืนได้ในอนาคตต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

จากการการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม สรุปผลได้ดังนี้

วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๗

1) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ในกลุ่มของภาคการศึกษานั้น ซึ่งพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการศึกษา เป็นศาสนาแห่งการเรียนรู้ มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือ เพื่อความหลุดพ้น ดังนั้น อุดมคติของการเรียนรู้จึงอยู่ที่ว่ามนุษย์สามารถพบจุดรวมกันได้เพื่อการเรียนรู้ ที่ดีจึงเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะแสวงหาและช่วยเหลือให้เพื่อนมนุษย์ได้พบการเรียนรู้ที่ดีให้ได้นำไปสู่การหลุดพ้น ร่มเย็นเป็นสุขเป็นสังคมที่เจริญ โดยในภาคปฏิบัติต้องนำหลักการทางพระพุทธศาสนาเป็นที่ตั้ง โดยการเรียนรู้ของคนทุกคนต้องมีศีลธรรมเป็นพื้นฐาน รวมทั้งต้องมีความเคารพศักดิ์ศรี และเข้าใจคุณค่าความเป็นคนของคนทุกคนโดยเท่าเทียมกัน (ประเวศ วะสี, 2546) ซึ่งพุทธศาสนาถือว่าทุกคนมีสภาพพุทธะอยู่ในตัวและมีศักยภาพที่จะบรรลุมรรค

2) หลักการเรียนรู้ตามสิกขาศึกษา อาศัยหลัก สุตมยปัญญา จินตมยปัญญา ภวามยปัญญา คือ การรับรู้อายตนะทั้ง 6 จะเป็นการรับรู้จากการฟัง การอ่าน การปฏิบัติ ซึ่ง จินตมยปัญญา เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งที่รับเข้ามาเรียดูตัวเองก็ได้หน้าที่ของสมองเพื่อรับรู้ความจริง ถ้ามันรับรู้ความไม่จริงมันก็ไม่มีความหมาย ปัญญาที่ไม่เกิดต้องรับรู้ความคิด ต้องรับรู้ความจริง แต่สิ่งที่รับรู้เข้ามาเามาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นปัญญาที่สูงขึ้นกว่าเท่าที่ปรากฏ เพราะสิ่งที่ปรากฏและรับรู้เข้ามาอาจจะหลอกก็ได้ ถ้าเราพิจารณาที่ต้องบอกว่าโลกมันแบน เพราะเห็นมันแบน แต่จากความรู้มันกลม ฉะนั้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทำให้เกิดปัญญาที่สูงขึ้นลึกขึ้น ตรงนั้นเป็นกระบวนการวิทยาศาสตร์ 2 ประการ คือ การรับข้อมูล ข่าวสาร การทดลอง การสังเกต มาประกอบกับการวิเคราะห์สังเคราะห์ก็เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทำให้เข้าใจสูงขึ้นเป็นปัญญาที่สูงขึ้น ส่วนภวามย หมายถึง ทำให้เจริญ Development ในกระบวนการเรียนรู้เราต้องจับรายละเอียดพยายามเรียนรู้ให้ครบที่แรกอาจจะยังไม่ครบก็ไม่เป็นไร พยายามเอนเข้ามา

ก็จะเกิดความละเอียดอ่อนขึ้นในจิตใจของครู ในจิตใจของผู้เรียน อย่างการเจริญสติ เจริญสมาธิ ปัญญา ก็เป็นเรื่องละเอียดอ่อนซึ่งก็ต้องมีการเจริญสติ ก็คงหนีไม่พ้น เพราะทำอะไรก็ยากที่จะเกิดเพราะเร็วมาก เมื่อรับอายตนะเข้ามาเกิดความรู้สึกสุขทุกข์ก็เล็ดมันเกิดทันที อย่างคลื่นดันรู้ทุกอย่างฉลาดมาก เรียนเก่งไปเรียนอีกฟอรัสองปี มีคนเห็นก็บอกว่าคนนี้แหละจะได้เป็น President เก่งความรู้เยอะแต่พอเห็นโมนีก้า ลูวินสกี ก็ไปแล้วมันไม่ทัน ไม่ได้เจริญสติ

ในการเรียนรู้จึงต้องเจริญสติไม่จำเป็นต้องมากที่จะไม่หลุดเข้าไปสู่ความไม่ดี การเรียนรู้ตรงนี้การเจริญสติคือการคุมไว้เฝ้าประตูไว้มีการสังวรอยู่ที่อายตนะ ที่นี้เรื่องสมาธิมีปัญหาเรื่องเด็กเล็ก อายุต่ำกว่า 6 ขวบเราจะไปสอนนั่งสมาธิควรหรือไม่ควร เพราะเรารู้แล้วว่าเด็กเล็กจิตใจยังไม่ได้นั่งวางอะไร การกระตุ้นจะทำให้เซลล์สมองเชื่อมโยงตัวเดรนไดรท์ (Dendrite) ที่จะไปเชื่อมโยงนั้นมากขึ้น ฉลาดขึ้น เด็กควรจะไปนั่งสงบหรือเปล่า ถ้าสงบมันจะกระทบการงอกงามของเดรนไดรท์ของเซลล์สมองหรือเปล่า ถ้าให้เด็กทำให้สิ่งที่เขาชอบเขาก็อยู่กับมันได้นานเป็นชั่วโมงแทนที่จะเรียนเป็นคาบๆ คาบๆ นี่สะดวกครู เพราะครูเหนื่อยก็เปลี่ยนครู แต่ถ้าเด็กได้ทำอะไรที่ชอบ ตรงนี้ก็มาเรื่องฉันทะ อธิปไตย 4 ตรงนี้แต่ละคนชอบไม่เหมือนกัน ถ้าได้ทำอะไรที่ชอบจะมีความสุข วิริยะก็เกิดง่าย และพยายามทำให้ประณีตมันก็จะเกิดความงามในสิ่งที่ทำ ความประณีต ความงามก็จะมาพัฒนาจิตใจและให้พยายามศึกษาเรื่องนั้นๆ ให้มันลึกเข้าไป แล้วมันไปเจอกันเองในความเป็นทั้งหมดซึ่งเป็นความหนึ่งเดียวเหมือนช้างตัวเดียวกันนี้ถ้าไปคล่าจากทางจากหู ซึ่งมันต่างกัน แต่ไปลึกๆ เข้ามันก็ไปเจอกันเอง เพราะเป็นช้างตัวเดียวกัน เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็ให้การศึกษาที่ดูตามฉันทะของแต่ละคน ให้เขาได้มีโอกาสทำไปตามฉันทะอาจจะดีกว่าคำว่าอัจฉริยะหรือความสามารถพิเศษ มันทำให้คนอื่นรู้สึก คนนั้นมีคนนี้ไม่มี แต่ทุกคนนี้มีฉันทะของตัวเองที่ชอบต่างๆ กัน ครูก็จะ

ดีครูและนักเรียนที่มีฉันทะตรงกันได้มาเจอกันได้เรียนรู้กันอย่างมีความสุข ครูที่ไม่มีความสุขคือสอนเด็กที่มันไม่สนใจใช้ไหม และตอนนี้นักศึกษาของเราทั้งหมดนี้กำลังหมดไปกับการสอนคนที่ไม่ได้อยากเรียนหมดกำลังทั้งประเทศ เด็กไม่ได้อยากเรียนใครเป็นครูก็รู้สอนปากเปียกปากแฉะ ที่นี้ก็ต้องพิจารณาดูว่ากรณีถ้าเราเรียนจากการปฏิบัติแล้วก็ตามฉันนะ ใครชอบอะไรสนใจเรื่องใดก็ให้ไปพบกับครูที่สนใจเรื่องนั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความยินดี มีความสุขและเกิดการทุ่มเทอย่างจริงจัง

3) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมในกลุ่มภาครัฐและเอกชน เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเริ่มต้นที่มีพุทธธรรมเป็นกรอบใหญ่หรือฐานคิดหลัก ซึ่งเมื่อก้าวถึงองค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์ก็จะเป็นพุทธเศรษฐศาสตร์ ซึ่งจะทำให้มีระบบเศรษฐกิจแบบเศรษฐกิจพอเพียง (อภิชาติพันธุ์เสน, 2544) และองค์กรที่อยู่ในสังคมหรือประเทศนั้นก็จะมีการมีระบบเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นองค์กรที่ต้องการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงแม้ว่าบริบทจะเป็นระบบเศรษฐกิจทุนนิยม บริโภคนิยมอยู่ก็ตาม ลักษณะองค์กรที่ว่านี้จะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเกิดขึ้นได้ เป้าหมายในการพัฒนาตามแนวพุทธจะแบ่งเป็น 2 ระดับ กล่าวคือระดับโลกียธรรมซึ่งเหมาะสมสำหรับองค์กรเอกชนที่ยังต้องมีการกิจการแสวงหารายได้หรือกำไร หรือแม้กระทั่งองค์กรภาครัฐที่ต้องมีผลงานให้คุ้มค่างบประมาณที่ได้รับ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนี้จึงจะมีกระบวนการพัฒนาทั้งแบบเพื่อผลงาน (Performance paradigm) เพื่อการเรียนรู้ (Learning paradigm) ในกระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรม ส่วนกระบวนการพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง เป็นภาวนานิโรธหรือนิพพานอาจจะเป็นเรื่องยากที่จะพัฒนาในองค์กรที่ยังต้องอยู่รอดด้วยการแสวงหากำไรสูงสุดถึงแม้ว่าจะเป็นไปได้ก็ตาม อย่างไรก็ตาม จุดมุ่งหมายของการแบ่งเป็น 2 กระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรมก็เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธตระหนักถึงเป้าหมายและความพร้อมของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กรที่

จะพัฒนา ทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มคนในองค์กรและระดับองค์กร ด้วยความตระหนักเช่นนี้จะทำให้การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากผู้วางแผน การพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลจะมีการวิเคราะห์และออกแบบโปรแกรมการพัฒนา หรือหากใช้การฝึกอบรมผู้ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาและผู้สอนจะปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตร เทคนิคการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับผู้เรียน ความสัมพันธ์ของบริบทขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธขององค์กรจะมีกระบวนการพัฒนา 4 ระดับ กล่าวคือ ระดับการพัฒนาเพื่อผลงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรและมนุษย์ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอยู่รอดถึงตนเองได้ในทางเศรษฐกิจในการพัฒนาในระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ระดับที่สองคือกระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ ในระดับนี้มีพื้นฐานแนวคิดมาจากเศรษฐศาสตร์มนุษย์นิยม เป็นการพัฒนาเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์เป็นหลักมิใช่การพัฒนาเพื่อสนองต่อความต้องการขององค์กรเท่านั้น กระบวนการพัฒนาในระดับที่สามคือกระบวนการพัฒนาในระดับโลกียธรรม ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดมาจากพุทธธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าสำหรับมนุษย์ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ “ความจริงตามความเป็นจริง” ในระดับของผู้ครองเรือน มีชีวิตแบบชาวบ้านทั่วไปที่ยังต้องประกอบอาชีพ เลี้ยงชีพพึ่งตนเองหรือครอบครัวของตนเอง องค์กรเอกชนมีรายได้อยู่รอดได้องค์กรภาครัฐปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายโลกียธรรมเป็นหลักธรรมที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความดี มีความสุข ลด ละกิเลส ความหลงผิด “อวิชชา” ทั้งปวงลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับนี้จะทำให้มนุษย์ในองค์กรมีจริยธรรม ศีลธรรมมากขึ้น ความชั่วร้ายเลวทรามลดลง กระบวนการพัฒนาในระดับสูงสุดคือระดับโลกุตระธรรมที่มีเป้าหมายในการพัฒนามนุษย์สู่ระดับ “นิโรธ” จากอริยสัจ 4 หรือระดับนิพพานนั่นเอง กระบวนการพัฒนา

การพัฒนาในระดับนี้เหมาะสมสำหรับผู้ที่มีทั้งพื้นฐาน “ภูมิธรรม” ที่มากพอและยังต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายส่วนบุคคลที่ต้องการพัฒนาไปสู่ระดับการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิงมีชีวิตที่ “เหนือโลก” หลุดพ้นจากสมมติสังขารทั้งปวง การพัฒนาในระดับนี้จะเกิดขึ้นได้ยากกับมนุษย์ส่วนใหญ่เนื่องจากเป็นเรื่องลึกซึ้งยากที่จะเข้าใจ อย่างไรก็ตามในทางอุดมคติของพุทธศาสนาแล้วมนุษย์ทุกคนควรมีเป้าหมายในระดับการพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม เพียงแต่มีเงื่อนไขในเรื่องความพร้อมของมนุษย์แต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยในข้อความพร้อมและปัจจัยในเรื่องจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วย

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับการพัฒนาเพื่อผลงานและการเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์กรที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม บริโชนิยม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับโลกียธรรมและโลกุตระธรรม จะเกิดขึ้นได้ในองค์กรที่มีระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง กระบวนการผลิตสินค้าและบริการยังทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่ใช่

เพื่อต้องการสะสมส่วนเกินเพื่อส่วนตนหรือส่วนองค์กรของตน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมิได้กระทำไปเพราะมีตัณหาเป็นแรงจูงใจ แต่เพื่อการแบ่งปัน ด้วยเมตตาธรรม ซึ่งมีแรงจูงใจจาก “ฉันทะ” แรงจูงใจที่อยู่บนพื้นฐานของการมีปัญญามีกุศลจิต

กล่าวโดยสรุป ในประเด็นของแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมนั้นจะสามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งผลลัพธ์และผลประโยชน์การจะออกมาเป็นที่น่าพอใจ ด้วยการศึกษ การฝึกอบรม โดยใช้หลักทางศาสนาเข้าไปประยุกต์ใช้ อันได้แก่ หลักพุทธธรรม ภาวนา 4 ไตรสิกขา การใช้หลักสัปปริสธรรม 7 จริต 6 รวมทั้งการพิจารณาจากผู้รับเข้าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการมองหลักการต่างๆ จากข้อ 4 เหล่า อันเป็น การพิจารณาคุณสมบัติในการเรียนรู้ของบุคคลทางพุทธศาสนา และจากการวิเคราะห์หลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของทุนมนุษย์ในทางพุทธศาสนาได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 Human of Buddha: ลักษณะของทุนมนุษย์ตามพระพุทธศาสนา

จิต	T (Think) ความคิด	สัมมาทิฐิ	การปฏิบัติ อย่างถูกต้อง	สาเหตุของ ปัญหา	การเข้าใจตัว ปัญหา	การเข้าใจวิธีดับ ปัญหา	การแก้ปัญหา ด้วยความรู้จริง คือ ปัญญา
ของ	S (Search) การแสวงหาความรู้	การศึกษาตลอด ชีวิต	การวิจัยและ การพัฒนา	การเข้าใจ สาเหตุของ ปัญหาและ สิ่งแวดล้อม	การนำ หลักธรรมไป ปฏิบัติหลักการ	การปฏิบัติด้วย และการใช้ ไตรสิกขา	การประเมินผล
ทุนมนุษย์	K (Knowledge) ความรู้	การปฏิบัติด้วย ศีล สมถิ ปัญญา	มีกำลังใจใน การแสวงหา ความรู้	ขยัน หมั่นเพียร ศึกษา	อุทิศตนเพื่อการ เข้าใจปัญหา	ตั้งใจ กล้าหาญ ในการแก้ปัญหา	แรงจูงใจในการ แก้ปัญหา
ทาง	N (Kindness) ความเมตตา	การเมตตาต่อ ตนเอง	การเมตตาต่อ องค์กร	การเมตตาต่อ สังคม	การเมตตาต่อ ชุมชน	การเมตตาต่อ ภูมิภาค	การเมตตาต่อ โลก
พระพุทธศาสนา	O (Output) ผลลัพธ์	คิดถูกต้อง	ปฏิบัติถูกต้อง	เข้าใจปัญหา อย่างถูกต้อง	เข้าใจปัญหาตาม ความจริง	การเข้าใจวิธีดับ ปัญหาตาม ความจริง	ดับปัญหาด้วย ปัญญา

ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้เขียน, วันชัย สุขตาม (2555)

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม จะมีสมการดังนี้

$$E = \text{Buddha} = (\text{TSK} \times \text{N})$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า พลังงาน (Energy) ของทุนมนุษย์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาตนเอง องค์การ และสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

E เป็นตัวแทนพลังงาน (Energy) ที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาตนเอง องค์การ และสังคมตามแนวทางพระพุทธศาสนา (Buddha) ได้โดยใช้องค์ประกอบ อันได้แก่ $E = \text{TSK} \times \text{N}$ โดยจะพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ตามรายละเอียดดังนี้ T จะเป็นตัวระบบความคิด (Thinking) จะต้องประกอบด้วย การคิดลักษณะที่เป็นสัมมาทิฐิ (Right thought) อันประกอบด้วย หลักทางพระพุทธศาสนา อันได้แก่ อริยสัจ 4 ประด้วยด้วย การเข้าใจสาเหตุของปัญหา เข้าใจตัวปัญหา เข้าใจวิธีดับปัญหา และการแก้ปัญหาด้วยปัญญา ซึ่งจะต้องประกอบด้วย S จะเป็นตัวระบบการค้นหา (Searching) จะต้องประกอบไปด้วย การศึกษาตลอดชีวิต การค้นหาคำตอบต่างๆ ด้วยการวิจัยและพัฒนา การเข้าใจสาเหตุและผลจากสิ่งแวดล้อม โดยนำไปปฏิบัติตามหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งตามหลักพุทธธรรมและหลักสากลด้วยวิธีการฝึกอบรมตนเอง และมีการพัฒนาด้วยการใช้ผลย้อนกลับ (Feedback) มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้องค์ประกอบของ K ซึ่งจะเป็นตัวของการสร้างความรู้ (Knowledge) ซึ่งพระพุทธเจ้ามีการสร้างความรู้ด้วยการใช้ศีล สมาธิ ปัญญา โดยมีกำลังใจ มีความขยันศึกษาอย่างจริงจัง มีการอุทิศตนในการศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหา มีความตั้งใจกล้าหาญในการแก้ปัญหาอันเป็นแรงขับเคลื่อน การแก้ปัญหาด้วยปัญญาและความรู้จริงตามเป็นจริง ซึ่งในการแก้ปัญหาต่างๆ ทุนมนุษย์จะต้องทำด้วย N อันได้แก่

ความเมตตา (Kindness) ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง องค์การ และสังคมอย่างยั่งยืน จากรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม จะต้องเริ่มจาก ปริยัติ คือ การศึกษาหาความรู้ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่างๆ ปฏิบัติ คือ การนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาหาความรู้ แนวคิด หลักการ ทฤษฎีมาปฏิบัติ และปฏิบัติเวร คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการศึกษาหาความรู้ (Out put) กล่าวคือ มีความคิดถูกต้อง ปฏิบัติถูกต้อง เข้าใจปัญหาอย่างถูกต้อง เข้าใจปัญหาตามความจริง การเข้าใจวิธีดับปัญหาตามความจริง และการดับปัญหาด้วยปัญญา ด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) อย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่น

หลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการศึกษาหลักการพัฒนาทุนมนุษย์และผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อสังคมมนุษย์ สรุปผลได้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเป็นการพัฒนาที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทของการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองซึ่งกระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ ก็เข้ามามีอิทธิพลต่อทั้งภาคเอกชน ภาครัฐและภาคการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในทางบริหารทั่วไปก็จะเป็นไปตามกลไกของทฤษฎีระบบซึ่งนักพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องนำการวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งระดับกว้าง อันได้แก่ ระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยเมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธการพิจารณาจะแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ การพัฒนาระดับองค์กร (Organizational development) และการพัฒนา ในระดับบุคคล (Individual development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาในระดับองค์กรก่อน ซึ่งการพัฒนาในระดับนี้จะมีผลกระทบไปถึงการ

เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยีที่องค์กรใช้ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร จากปัจจัยข้างต้นจะใช้ในการกำหนดสมรรถนะ ของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธเมื่อได้กำหนดสมรรถนะ ที่ว่านี้แล้ว ระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็จะต้องมารองรับทำการสรรหาคัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน ระบบการประเมินบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงมาถึงขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในระดับบุคคล ซึ่งจะใช้แนวทางการฝึกอบรม และพัฒนา (Training & Development) มารับ ช่วงต่อไป

จะเห็นได้ว่าปัจจัยหลักจะมี 2 ปัจจัย คือ เป้าหมายในการพัฒนาและความพร้อมของผู้เรียนหรือ กลุ่มเป้าหมาย ปัจจัยทั้งคู่จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และ จะนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะทรัพยากรมนุษย์ แนวพุทธที่ต้องการเพื่อความชัดเจนในการกำหนด แนวทางการพัฒนา (Approach) หลักสูตรในการ พัฒนาและบทบาทหน้าที่ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวพุทธ (Buddhist human resource developer) รวมทั้งการประเมินผลการพัฒนาที่เป็น รูปธรรมมากขึ้น จากกระบวนการข้างต้นจะได้ ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาแล้วตามแนวทางพุทธ ผลลัพธ์ ที่ได้นี้จะถูกประเมินในด้านหลักสูตรการพัฒนา (Program evaluation) และนำไปบูรณาการกับ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การกำหนดค่าตอบแทน เป็นต้น หลังจากนั้น จึงประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและนำผล บือนกลับไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายการพัฒนาเพื่อ การปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ (BHRD Process)

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก สากล (HRD Process) จะใช้หลัก การวิเคราะห์ (Analyze) ทำข้อเสนอการพัฒนา (Process) สร้างโปรแกรมการพัฒนา (Create) ลงมือปฏิบัติการ

(Implement) และประเมินผลการพัฒนา (Assess) ซึ่งจะคล้ายคลึงกับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม (Training and development : T&D) ซึ่งใช้ หลัก “ADDIE” กล่าวคือ A – Analysis การวิเคราะห์ หาความจำเป็นในการอบรม D-Design คือการ ออกแบบหลักสูตร และ D-Develop คือการพัฒนาสื่อ การสอน I-Implement คือการดำเนินการตามแผน และ E-Evaluation คือการประเมินผลการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์กับกระบวนการพัฒนาฝึกอบรม จะต่างกันที่ ขอบเขตของกิจกรรมทั้งสอง โดยที่การฝึกอบรมนั้นเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

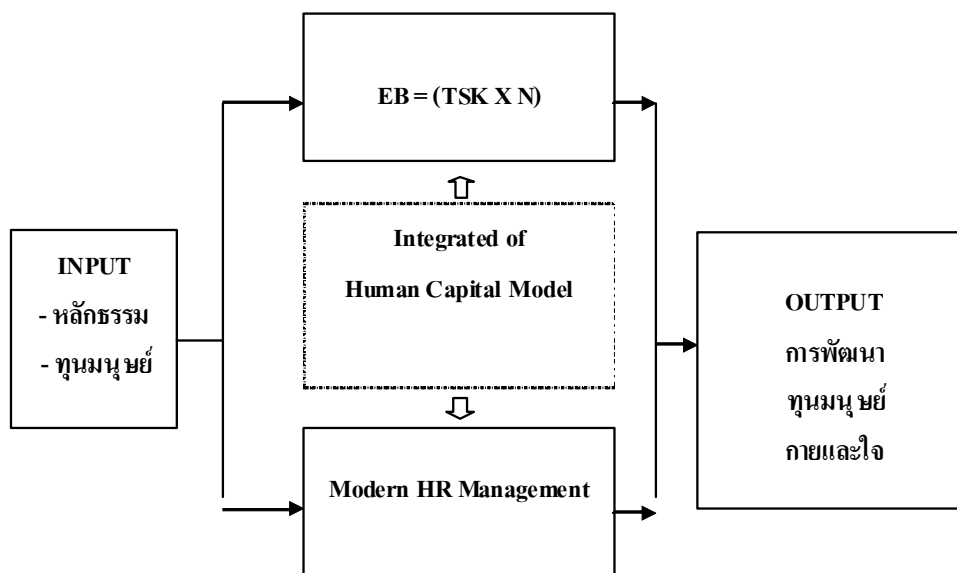
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางพุทธ สามารถใช้หลัก “อริยสัจ 4” ซึ่งค่อนข้างมีความสมบูรณ์ครบถ้วนอยู่ในตัว เช่น การวิเคราะห์ หาความจำเป็นนั้น มีความชัดเจนว่าเป็นเรื่องของการ ดับ “ทุกข์” และมี “สมุทัย” เป็นสาเหตุ ส่วน “นิโรธ” คือ เป้าหมายที่ต้องการ (อย่างไรก็ตาม เราสามารถ แบ่งซอยเป้าหมายออกเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงได้ เช่น ใช้หลักไตรสิกขา เริ่มจาก 1) ศีล 2) สมาธิ 3) ปัญญา) สำหรับขั้นตอนการ ออกแบบหลักสูตร (Design) และการพัฒนาสื่อ การสอน (Develop) คงต้องใช้เทคนิคของการฝึก อบรมมาช่วย เพียงแต่ตีความผลงานที่องค์กรต้องการ (Performance) ให้อยู่ในแนวทางพุทธ เช่น Out comes คือจากปัญหาคือเป็นอริยบุคคล ไละระดับของ นิโรธ เป็น Out comes และมรรค 8 เป็น Drivers (สัมมากัมมันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวาจา สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวายามะ สัมมาสมาธิ สัมมาสติ) สำหรับกระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัจจัย สองปัจจัย คือ เป้าหมายของการพัฒนาและกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา ซึ่งจะเป็นการกำหนดความจำเป็นใน การฝึกอบรมในตัว เป้าหมายในการพัฒนาสามประการ ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ที่จะรับ

พัฒนานั้น อาจแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ตามบทบาทหน้าที่ในองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงาน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ปัจจัยทั้งสองนี้จะต้องปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ยกตัวอย่างเช่น หากเป็นกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บริหารและองค์กรวางระดับการพัฒนาที่การเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีศีลธรรมในการบริหารงาน และในขณะเดียวกันผู้บริหารกลุ่มนี้มี “ภูมิธรรม” คือภูมิหลังเกี่ยวกับพุทธธรรมในระดับต้นๆ สมรรถนะที่ต้องการ ก็จะกำหนดไว้ในระดับต้น คือระดับศีลหรือสมาธิ โดยจะกำหนดสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็น สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา เนื้อหาหลักสูตร เทคนิคการสอน สื่อที่ใช้สอน และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ วิทยากรได้

ประเด็นเรื่องราวการวางแนวทางในการสอนหรือออกแบบหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับภูมิธรรมของกลุ่มเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการสอนธรรมะ สอดคล้องกับทัศนะของพระราชธรรมนิเทศ

(พะยอม กัลยาโณ) ซึ่งปรากฏเป็นบทสัมภาษณ์ในหนังสือ “ร้อยคน-ร้อยธรรม 100 ปีพุทธทาส” ดังนี้

“บางทีคนฟังหลวงพ่อบุญทาสไม่รู้เรื่อง เราต้องมาประยุกต์ ใช้คำให้ทันสมัยยกตัวอย่างให้เข้าใจจริงๆ ที่ท่านพูด เราเข้าใจ แต่ชาวบ้านบอกว่าฟังยาก เขาชอบให้พูดแบบสนุกๆ ง่ายๆ ไรบ้าง ที่นี้เราต้องเอาหลักท่าน แต่มุมของเรา ใช้เยาะ ท่านเคยชมอาตมานะ ท่านว่า “เรื่องความมืด ในสี่ขานี้เราพูดตั้งนาน คุณพะยอมเอามาพูดดังระเบิดเลย” ท่านพูดไม่ดัง นำแปลก ท่านไม่สนใจคนฟัง ท่านสนใจเนื้อหาอันนั้นแล้วทำหนังสือเป้าหมายคนละเป้าหมายกัน ของเราฟังเฉพาะหน้าของท่านนั้นเป็นอมตะในวันหน้าท่านดับแล้วคำเทศน์ของท่านยังถูกอ่านถูกบันทึกอยู่ อย่างของเรามันไปกับอากาศ” จากการศึกษาในประเด็นของหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักทฤษฎีปัจจุบันรวมทั้งศึกษาถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถสรุปได้เป็นภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 หลักการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักทฤษฎีปัจจุบันรวมทั้งศึกษาถึงผลกระทบของโลกาภิวัตน์ที่มีต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

ที่มา : จากการสังเคราะห์ของผู้เขียน, วันชัย สุขตาม (2554)

จากแผนภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) จะประกอบไปด้วย หลักพุทธธรรมทางการพัฒนาทุนมนุษย์ อันได้แก่ Input ที่เข้าสู่กระบวนการบูรณาการ (Integrated of human capital model) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม (EB = TSK X N) และหลักการพัฒนา ทุนมนุษย์ตามกระแสหลัก (Modern HR management) ทั้งกระบวนการ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา จนกระทั่งการเกษียณหรือการจบชีวิตการทำงานจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งทางกายและใจ ด้วยการพัฒนาโดยไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา และการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักสากล อันได้แก่ การเรียนรู้ ความชำนาญ การฝึกฝน และการสัมมนาอันจะกล่าวเป็นรายละเอียดในตอนต่อไปที่เป็นส่วนของแนวทางและวิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์

แนวทางและวิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์

จากศึกษาแนวทางและวิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้เขียนขอเสนอแนวทางและวิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้

แนวทางและวิธีการการพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์นั้น จะผสมผสานระหว่างแนวทางของการพัฒนาทุนมนุษย์กระแสหลักและแนวทางของพระพุทธเจ้า สำหรับการพัฒนาเพื่อการปรับปรุงผลงาน เพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาของกระแสหลักจะมีความเหมาะสมในการพัฒนา (ซึ่งจะไม่กล่าวถึงในที่นี้เนื่องจากการพัฒนาในกระแสหลักมีแนวคิดทฤษฎีและและแนวทางปฏิบัติอยู่แล้ว) สำหรับการพัฒนาตามหลักธรรมมรรคมีองค์ 8 จะผสมผสานทั้งแนวของกระแสหลักและแนวของพุทธธรรม ยกตัวอย่าง เช่น การฝึกให้มีสัมมาทิฐิ เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปถูกอบรมเลี้ยงดู มีการกล่อมเกลางานสังคม

จนมีมีจิตมาอย่างยาวนาน การบอกเล่าแต่เพียงว่าความคิดความเห็นที่ตนมีอยู่เป็นมิจฉา และจะให้ปรับเปลี่ยนไปเลยนั้น เป็นสิ่งคาดหวังได้ยาก ดังนั้นจึงควรต้องมีเทคนิคใหม่มาช่วย ซึ่งในการพัฒนามนุษย์ตามกระแสหลักใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาช่วย เช่น การใช้ Transformational learning ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้คนมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีคิด เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ เปลี่ยนปรัชญาชีวิต ความเชื่อระดับฝังลึกได้ นั่นคือการเปลี่ยนจากมิจฉาทิฐิมาเป็นสัมมาทิฐิ หรือหากใช้แนวทางพุทธหลักธรรมที่เป็นประโยชน์คือกาลามสูตรหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งมีจุดเน้นที่การพิจารณาถึงความคิดความเชื่อของตนว่าเป็นสัมมาทิฐิหรือมิจฉาทิฐิ แนวทางในการพัฒนาข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นการผสมผสานทั้งเทคนิคของตะวันตกและของพุทธธรรมเข้าด้วยกัน

สำหรับแนวทางการพัฒนาตามหลักพุทธธรรมซึ่งใช้มรรคมีองค์ 8 หรือไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นแนวทางในการพัฒนาจะมี 3 แนวทางสำคัญ (ทวีวัฒน์ ปุณฺณวิวัฒน์, 2545) คือแนวทางของการใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้นเป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ ผู้ถูกพัฒนา แนวทางที่สองคือการใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และแนวทางที่สามคือการใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสามจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่ต้องการศึกษาปฏิบัติพัฒนาตนเองในแนวทางพุทธ เป็นผู้มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อที่หลุดพ้นจากห้วงทุกข์ มีภูมิธรรมสูง ย่อมจะต้องใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางในการพัฒนา เนื่องจากสอดคล้องทั้งเป้าหมายและความพร้อมของผู้ที่ต้องการพัฒนา แต่หากผู้ศึกษาปฏิบัติมีเป้าหมายในระดับโลกียธรรม ยังพอใจและมีความสุขกับการเวียนว่ายตายเกิด ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคุณธรรมศีลธรรม เป็นพลเมืองดี แนวทางการพัฒนานั้น อาจเป็นเพียงระดับ “ศีล” หรือระดับ “สมาธิ”

ก็เพียงพอความชัดเจนในปัจจุบันสามประการนี้จะทำให้ประสิทธิผลและประสิทธิภาพการพัฒนามากยิ่งขึ้น แนวทางการพัฒนาที่กล่าวแล้วจะใช้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาการกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาจะประกอบด้วยการศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) ขององค์กร ความจำเป็นของงาน และความจำเป็นของบุคคล การกำหนดวัตถุประสงค์ในด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้หรือทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการจัดและดำเนินการฝึกอบรม และระยะเวลาในการประเมินผลการฝึกอบรม (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2538) จะเห็นได้ว่าการกำหนดหลักสูตรนั้นมีที่มาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมหรือเป้าหมายในการฝึกอบรมที่องค์กร หรือตัวงานหรือปัจเจกบุคคลต้องการ ผสมกับวัตถุประสงค์เฉพาะด้านในการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ต้องมี ซึ่งหากเป็นการพัฒนาแนวพุทธแล้ว ความจำเป็นดังกล่าวก็จะได้จาก BHRC (Buddhist human resource competency) เป็นตัวตั้ง หลังจากนั้นจึงกำหนดระยะเวลาและการดำเนินการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินผลกล่าวในเชิงการประยุกต์ใช้แล้วหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธจะมีเป้าหมายการพัฒนาและระดับความพร้อมของผู้เรียนซึ่งกำหนดเป็น BHRC หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาหลักธรรมที่จำเป็นตาม BHRC ยกตัวอย่าง เช่น ผู้บริหารขององค์กรอาจมี BHRC ที่ได้จากเป้าหมายขององค์กรการบวกกับเป้าหมายส่วนบุคคลผสมผสานกับความพร้อมของผู้เรียนจะกำหนดได้เป็น BHRC ของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่ดีจะต้องมีหลักธรรมเรื่องศัพทปิธราชธรรมหรือพรหมวิหาร 4 นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธหรือวิทยากร ก็จะมีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเนื้อหาหลักธรรมรวมทั้งเทคนิคการสอนทั้งของตะวันตกและของพุทธที่สอดคล้องกับระบบการรับรู้และเรียนรู้ของผู้บริหาร การกำหนดหลักสูตรจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้ที่จะเป็นวิทยากรทั้งที่เป็นฆราวาสหรือพระภิกษุ

ที่จะต้องเรียนรู้ในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนกับ BHRC ที่องค์กรกำหนดรวมทั้งปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและหลักสูตรได้แล้ว เทคนิคการฝึกอบรมก็จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะต้องพิจารณาต่อไป

เทคนิคการฝึกอบรมพัฒนาจากองค์ความรู้ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระแสหลักคือทฤษฎีทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ต่างๆ ที่พื้งนำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ยกตัวอย่าง เช่น ในกรณีการพัฒนาฝึกอบรมทางด้านการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ใช้การเรียนรู้แบบ Transformation learning การเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลใช้เทคนิคของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) หรือการแก้ปัญหาาร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติธรรมการทำงานเป็นทีม สามารถนำเทคนิคของ Team problem solving and team working มาใช้ได้ กรณีที่ต้องมีการฝึกอบรมให้กับคนทั้งองค์กรในการกำหนดหรือสื่อข้อความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และค่านิยมขององค์กรสามารถใช้เทคนิคของเรสมุสเซน (Rasmussen, 1997) ซึ่งมี 9 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) สำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร 2) จัดตั้งกลุ่มทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารระดับสูง 3) กำหนดวิสัยทัศน์ของทีม 4) สื่อสารแบบสองทางกับบุคลากร 5) กำหนดรูปแบบและจัดให้มีการประชุมเรื่องวิสัยทัศน์/ค่านิยมใหม่ 6) กำหนดรูปแบบและจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของทีม 7) กำหนดรูปแบบและจัดให้มีการประชุมระหว่างหน่วยงานในองค์กร 8) กำหนดรูปแบบและจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับบุคคล 9) จัดให้มีการประชุมกระบวนการของวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

ในทางพุทธศาสนการใช้องค์ความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์น่าจะเปรียบเทียบกับได้กับการบัญญัติข้อปฏิบัติต่างๆ เช่น ศีล 5 ในหลักการที่ว่าหากปฏิบัติเช่นนี้ จะได้ผลเช่นไร ตามกฎแห่งกรรมแต่การเชื่อมโยงให้เห็นผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยน

พฤติกรรมอาจยังไม่ชัดเจน จึงไม่ทำให้คนเกิดการเรียนรู้ ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะอาจจะขัดแย้งกับการเรียนรู้จากสังคมที่ผู้ไม่มีศีลกลับได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีผู้นำหน้าถือตา แต่ผู้ที่มีศีลนั้นกลับถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกกระทำ ถูกเบียดเบียนมีชีวิตอยู่อย่างยากจนข้นแค้น

อย่างไรก็ตามในศีลข้อ 1 การไม่ฆ่าสัตว์และเบียดเบียนสัตว์อื่น หากนำไปสู่การปฏิบัติเช่น การรับประทานอาหารมังสวิรัต แล้วเกิดคุณประโยชน์คือมีทั้งสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี (ได้รางวัล) ที่เกิดจากการนี้เป็นอย่างไ ก็น่าจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมคนและเกิดการเรียนรู้ได้

องค์ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์จะมีประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ ยกตัวอย่าง เช่น คติพจน์ที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” จะต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรมและตรงประเด็น “ทำดี” นั้นต้อง “ได้ดี” ไม่ใช่ “ทำดี” แล้วต้อง “รวย” ความดีกับความรายนั้นในสังคมปัจจุบันมีคนจำนวนมากคิดว่าเป็นสิ่งเดียวกัน “ทำบุญ” แล้วก็ต้อง “รวย” จึงจะทำบุญกัน พระเดชพระคุณ เจ้าคุณโชติกา กล่าวถึงแนวคิดของพุทธทาสภิกขุเรื่องการปฏิบัติธรรมซึ่งใกล้เคียงกับหลักพฤติกรรมศาสตร์ว่า “ท่าน (พุทธทาส) แปลอกกลั้ว ว่าทำบุญได้บุญ เช่น เราโกรธก็ทุบตีทุบตีไม่เกี่ยวกับอนาคต ทำถึงเห็นทันที ถ้าเราละทุบตีก็สบายทันที” (ฝน หวานไฟ และนิพนธ์ แจ่มดวง, 2549) มิจฉาทิฐีของการทำบุญแล้วต้องรวยต้องมีการปรับแก้ใหม่ การใช้พฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์จึงต้องเริ่มต้นจากการมี “สัมมาทิฐิ” ที่กล่าวข้างต้นก่อน การพัฒนาจึงจะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง อย่างไรก็ตามการใช้อุบายจากกุศลจิตในการใช้ “ความโลภ” หรือความร่ำรวยมาล่อใจ เพื่อให้คนทำดีนั้นอาจจะเหมาะสมสำหรับผู้ที่มีภูมิธรรมในขั้นต้น แต่จะต้องไม่โหมกระพือความโลภของคนจนๆ ไม่กลับ

สำหรับการประยุกต์ใช้การเรียนรู้จากสังคม (Social learning) มาใช้ในการพัฒนาสามารถทำได้ด้วยการเชิดชูบุคคลตัวอย่าง (Role model) ซึ่ง

พฤติกรรมที่ดี มีสัมมาทิฐิ มีศีลมีธรรม ทั้งในด้านการได้ผลตอบแทนด้วยความสุขมากขึ้น ความทุกข์ที่ลดลงโดยไม่ต้องอาศัยยวดยาน หรือด้วยการบริโภคที่เกินพอดี บุคคลประเภทนี้จะเป็นแบบอย่างให้คนในสังคมได้เรียนรู้ได้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่าคนที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบจะมีทั้งความสุข มีเกียรติ ได้รับการยกย่องนับถือ แทนการยกย่องนับถือผู้มีเงิน เศรษฐี นักธุรกิจที่ร่ำรวยมหาศาล ข้าราชการหรือนักการเมืองที่มีอำนาจ กล่าวโดยสรุปก็คือการเปลี่ยนค่านิยมใหม่ด้วยการยกย่องผู้ที่ปฏิบัติธรรมนั่นเอง “การเรียนรู้จากสังคม” ยังสามารถใช้ในการกำหนดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย นำไปทางธรรมไม่ใช่ไปสู่อบายมุข การรณรงค์ในยุคปัจจุบันเรื่องการดื่มสุรา หรือการงดสูบบุหรี่เป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างสภาพแวดล้อม ป้องกันเรื่องโรคภัยหรือเรื่องอุบัติเหตุ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสามารถใช้แนวคิดทำนองนี้ได้เช่นเดียวกัน โดยการขยายจากศีลเรื่องสุราขยายไปยังศีลข้ออื่นๆ และไม่ควรเน้นเฉพาะการทำมา (เบญจศีล) แต่ยังต้องการรณรงค์ส่งเสริม (เบญจธรรม) ด้วยถึงแม้ว่ามาตรการนี้จะยังไม่ทำให้ผู้คนเกิดปัญญาที่แท้จริง แต่ก็สามารถลด ละ “มิจฉาทิฐิ มิจฉากัมมามันตะ” ไม่ให้เพิ่มมากขึ้นไปกว่าปัจจุบัน หลังจากที่ควบคุมความหลงไม่ให้เพิ่มมากขึ้นไปกว่าเดิมแล้ว จึงใช้เทคนิควิธีการอื่นๆ มาเสริมในขั้นตอนต่อไป องค์การสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วยการส่งบุคลากรขององค์การไปตามสำนักปฏิบัติธรรมที่มีมาตรฐาน เพื่อให้เขาได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบร่มเย็น มีการกินอยู่ในกรอบของศีล 5 หรือศีล 8 แวดล้อมด้วยผู้มีศีลมีธรรมมีปัญญา ย่อมช่วยโน้มนำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตามหลักการเรียนรู้จากสังคม

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนจาก “ประสบการณ์” ประสบการณ์ที่ว่าอาจจะจะเป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์ที่เรียนรู้จากสถานการณ์ที่จำลองขึ้นก็ได้ ซึ่งมี 4 ขั้นตอนประกอบด้วย

1) เป็นการจำลองประสบการณ์ เช่นการใช้กรณีศึกษา (Case study) การใช้การจำลองสถานการณ์ในรูปแบบของเกมต่างๆ (Simulation) การสาธิตให้เห็น (Demonstration) หรือใช้การทัศนศึกษา (Field trip) ทั้งหมดนั้นจะทำให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะประสบพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง

2) การให้สังเกตการณ์และใช้ความคิดใคร่ครวญ เช่น การแบ่งกลุ่มระดมสมอง การอภิปรายกลุ่ม มอบหมายให้สังเกตเหตุการณ์ที่จะนำไปสู่บทเรียน

3) จะเป็นการสรุปการเรียนรู้จากการใช้ตรรกะทำให้เกิดเป็นแนวคิดสรุปรวบยอด

4) ทดลองใช้แนวคิดที่ได้จากขั้นตอนที่สาม ทดสอบในสถานการณ์อื่นๆ เพื่อการแก้ปัญหาตัดสินใจ

หลักการนี้ใช้สำหรับการฝึกงานจากสถานที่ทำงานจริง หรือการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อเปลี่ยนวิถี เกิดปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้นี้ย่อมแตกต่างจากเพียงการฟังคำบอกเล่าฟังบรรยาย หรือฟังเทศน์เท่านั้น

การเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ในทางพุทธธรรมอาจเปรียบเทียบกับกับการเปลี่ยน “วิถี” จากมิจฉาวิถี หรือจากหลักธรรมปฏิบัติสมุปปาตคือการเปลี่ยนที่ระดับ “อุปาทาน” ซึ่งหากปล่อยกลับไปดูแล้วอุปาทานนั้นก็เกิดจากความอยากได้ อยากมี อยากเป็น (ตัณหา) และตัณหานั้นเกิดจากความรู้สึกตอบสนองต่อสิ่งเร้า (เวทนา) และเวทนานั้นเกิดจากการรับรู้ (อายตนะ 6 ชั้น 5) ที่มีการ “ปรุงแต่ง” (สังขาร) ที่ปรุงแต่งผิผื่นไปจากความจริงเพราะมี “อวิชชา” คือความไม่รู้ในสังขารหรือความหลงผิด หลงเชื่อ หลงคิด หลงเข้าใจ (ทิฐิ) ไปเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่สังขารหรืออาจจะไปแก้ไขที่ปัจจัยอื่นๆ ในวงจรปัจจุสมุปปาตตามที่ท่านพุทธทาสสอนไว้ในหนังสือคู่มือมนุษย์ ก็ได้ (พุทธทาส, 2544) เช่น ที่สังขาร หรือเวทนา หรือ ตัณหา เป็นต้น

ระดับการเรียนรู้ในพุทธธรรมอาจแบ่งออกเป็นสามระดับตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์ คือ การเรียนรู้ในระดับแรกคือการไม่ทำความชั่ว อยู่ในศีล การเรียนรู้ในระดับที่สองคือการทำความดีทำบุญสุนทานเป็นคนดีของครอบครัว ของสังคมประเทศชาติ และการเรียนรู้ในระดับที่สาม คือ การทำจิตให้บริสุทธิ์เข้าถึงความเป็น “พุทธะ” (ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน) การเรียนรู้ในสองระดับแรกนั้นคือการเรียนรู้ในระดับโลกียธรรม และการเรียนรู้ในระดับที่สามเรียกว่าการเรียนรู้ในระดับโลกุตระธรรมซึ่งมีปัญญาเห็นความจริงตามกฎธรรมชาติ หลุดพ้นจากความจริงในระดับของการสมมติตามความเข้าใจของมนุษย์ปุถุชน (สมมติสังขะ) เข้าถึงความจริงระดับสูงสุด เป็นความจริงแท้ (ปรมัตถ์สังขะ) หรือก็คือการเห็นหรือเข้าถึง “อริยสัจ 4” นั้นเอง คำถามหนึ่งที่ทุกคนควรจะฝึกถามตนเองคือ “ทำไมเราจึงคิด เชื่อ หรือกระทำอย่างนี้ทุกวันนี้เราคิด เราเชื่อ เรากระทำอยู่” การเริ่มถามคำถามเช่นนี้จะทำให้มนุษย์หรือ “กบ” เริ่มเห็นกะลาที่ครอบอยู่เมื่อกบเห็นกะลาแล้วจึงจะเป็นจุดเริ่มต้นของการพยายามเรียนรู้ดิ้นรนที่จะออกจากกะลา เมื่อกบเห็นกะลานั้นคือจุดเริ่มต้นของการมี “สัมมาทิฐิ” การใช้หลักธรรมกาลมสูตรนับว่าเป็นหลักธรรมที่ดีที่จะพิจารณาถึงกรอบความคิดความเชื่อที่ฝังอยู่ในตน เป็นการตั้งคำถามในระดับรากฐาน หรือเป็นคำถามเชิงปรัชญาที่มีความลึกซึ้งซึ้งพอที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของตนเองได้

บทสรุป

“ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการลงทุนเกี่ยวกับมนุษย์ในระยะยาว (Long-term investment) ในอันที่จะเพิ่มมูลค่าของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คักยภาพของคน รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถรองรับกับ

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่คำนึงว่าทำแล้วจะกำไรหรือขาดทุน และองค์กร ทุกองค์กรควรทำการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างจริงจัง โดยต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทุกหน่วย และที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ระดับสูง หน่วยงานต้องระบุเป็นนโยบายในการพัฒนา บุคลากรอย่างชัดเจนว่า พนักงานในแต่ละระดับควรได้รับการส่งเสริมความรู้ในด้านใด ฉะนั้นแล้ว ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ เชื่อว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ซึ่งนอกจากที่องค์กร ต้องพัฒนาแล้ว องค์กรยังต้องดูแลให้เขาได้มีโอกาส แสดงความสามารถในด้านต่างๆ ด้วย โดยแนวคิดใหม่ สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยมีพุทธธรรมเป็นฐานคิด ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติได้มีที่มาจาก การเห็น ปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสากลซึ่ง มองมนุษย์ในฐานะ “ปัจจัยการผลิต” และกำหนด เป้าหมายในการพัฒนาให้มนุษย์มีความรู้ ทักษะ

ทัศนคติเพื่อการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ขณะเดียวกันก็ให้รางวัลค่าตอบแทนด้วยเงินเดือน สวัสดิการ ตำแหน่งที่สนองทั้งความต้องการขั้นพื้นฐาน และ “ตัณหา” ของบุคลากร โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ จะมีความสุขหากมีเงินซื้อหาสิ่งต่างๆ มาบริโภคได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือคนจะมีความสุขต้องมีเงินก่อน การแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจทุกวันนี้จึงเห็นเรื่องความ ยากจน มีรายได้น้อยเป็นปัญหาสำคัญ บุคคลจึงมีหน้าที่ เป็นปัจจัยการผลิตที่ดีและได้รับผลตอบแทนเป็น เงินเดือนเพื่อที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่ม การผลิต ในขณะที่พุทธธรรมมองว่ามนุษย์คือสัตว์ ประเสริฐ ผูกพันพัฒนาให้เข้าถึงอริยสัจ 4 สามารถ ผูกพันปฏิบัติตนให้เป็นทั้งคนดี มีความสุข พันทุกซ์ หลุดพ้นจากวัฏสงสารการเวียนว่ายตายเกิดได้ มนุษย์ มีความสุขได้โดยไม่ต้องใช้เงิน มนุษย์ควรปฏิบัติงาน ตามความสามารถและบริโภคตามความจำเป็น หากมี เหลือกก็แจกจ่าย การยึดมั่นในเศรษฐกิจแบบพอเพียง ดำเนินชีวิตตามมรรคมีองค์ 8 คือแนวทางของ พุทธธรรม

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทวีวัฒน์ ปุณศรีกรวิวัฒน์. (2545). ศาสนาและปรัชญาในจีน ทีเบต และญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2538). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 36(4) : 1-15.
- ประเวศ วะสี. (2546). “วิถีมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา”. วารสารหมออนามัย. 12(4) : 7-21.
- ฝน หว่านไฟ. (2549). บทสัมภาษณ์พระครูฐิติ เมธีกุโร. ในนิพนธ์ แจ่มดวง (บรรณาธิการ). ร้อยคน ร้อยธรรม 100 ปีพุทธทาส (หน้า 59-64). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2544). คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). พระไตรปิฎกภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2547). ทุนมนุษย์กับการพัฒนา
สมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.
- อภิชัย พันธเสน. (2544). พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการทฤษฎีและการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขา
ต่างๆ. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2537). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- Rasmussen, T. (1997). *VisionLink : A participative process to clarify and act on a vision and values*. In E. F. Holton, III (Ed.), *Leading organizational change* (pp.125-143). Alexandria, VA: American Society for Training and Development.

