

25 ปี พุทธรัฐศาสตร์พัฒนาทุนมนุษย์ศตวรรษที่ 21

25 YEARS OF BUDDHISM POLITICAL SCIENCE TO IMPROVE HUMAN CAPITAL IN CENTURY 21ST

พระเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล, พระอินทรนุช สุวณฺโณ และพระสมุห์ธงชัย สุนทรจาโร.

Phonsetthi Wutthipanyaisakun

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

Mahachulalongkomrajavidyalaya University Nakhon Ratchasima Campus.

Email : Phonsetthi.wut@mcu.co.th

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีความมุ่งหมายไปที่การบูรณาการหลักพุทธธรรมสำหรับการสร้างรากฐานในองค์กรหรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ในองค์กรแบบพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งการสร้างงานให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้นจะต้องมีการวางรากฐานให้เหมาะสมระหว่างภาระงานกับความพอใจของบุคลากร อาจเปลี่ยนแปลงภาระงานใหม่ได้เพื่อค้นหาตนเองในภายหลัง เมื่อบุคลากรเกิดความพอใจแล้วความขยันขันแข็ง ความเพียรพยายาม ความอดทน ความอุทิศสละก็จะตามมาโดยอัตโนมัติ พร้อมทั้งความตั้งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างไม่ลดละ และเมื่อเกิดปัญหาความผิดพลาดระหว่างการปฏิบัติงานประสบการณ์และการพิจารณาใคร่ครวญอย่างมีสติสัมปชัญญะ จะเกิดความรอบคอบในการแก้ปัญหา จึงเรียกว่า เป็นการสร้างมนุษย์ให้เกิดความพร้อมหรือทุนสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, การพัฒนาทุนมนุษย์, องค์กร.

Abstracts

This article aimed to integrate the Buddhism principles to creating a foundation in the organization or called human capital in the organization by Buddhist methods such as the Four Paths of Accomplishment that create quality for work and achievement. It is shall be put the prosper foundation between tasks and satisfaction of the individuals, sometime may change the new task to discover themselves. When the individual satisfied will be happen diligence, perseverance, patience, and endeavor automatically and also do with their best. When the problem occur during work; the experience and consideration consciously will become knowledgeable, therefore called the process of creating readiness for the humans to be ready or as the capital for doing their tasks in the organization.

Keyword: Buddhist integrated, Development of human capital, organizations.

บทนำ

มองสังคมไทยที่ผ่านมา ประมาณ 20 ปีย้อนหลัง สภาพสังคมเป็นสังคมในระบบชนชั้น รูปแบบการปกครองเป็นผู้มีอำนาจหรือชนชั้นปกครองเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางแนวทางนโยบายในการบริหารการพัฒนา

ประเทศหรือการสร้างสังคมไทยตามแนวคิด ตามความรู้ตามความประสงค์ที่ผู้ปกครองต้องการให้เป็น หากสังคมปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างมากหลายด้าน องค์กรต่างๆ ได้มีความพยายามในการสร้างและพัฒนารูปแบบต่างๆ ในการบริหารงานหรือการนำเอาเครื่องมือต่างๆ ในการพัฒนาองค์กรมาใช้ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทั้งสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กร สร้างความสามารถในการปรับตัว ต่อสภาพการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วิถีทางที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ทุกองค์กรต้อง เร่งสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้

การจัดการเรียนการสอนทางรัฐศาสตร์ที่ผ่านมายึดแนวคิดทฤษฎีตะวันตกโดยการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นทุกๆ ระดับของสังคมแบบใหม่ คำว่า “ทุนมนุษย์” จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กร และแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร ซึ่งถ้ากล่าวถึงทุนมนุษย์ ขององค์กร อาจมองได้ว่าหมายถึง คนที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีความร่วมมือกัน และเป็นบุคคลที่รอบรู้ซึ่งเข้าใจถึงกลไกของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรและนำองค์กรไปสู่การ แข่งขันได้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การสร้างคุณค่าและการแข่งขันขององค์กร และเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าว พวกเขาจะต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการแบ่งปัน การบูรณา การและการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันของ องค์กร การสร้างนวัตกรรมใหม่ และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การพัฒนาทุนมนุษย์จะมีความคล้ายกันหมายความว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นดำเนิน เกี่ยวกับบุคลากรให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่ถนัดหรือมีประสบการณ์ด้านไหนก็ให้ทำงานด้านนั้นหรือเรียก อีกอย่างการจัดคนให้ถูกกับงาน ส่วนการจัดการทุนมนุษย์หรือการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพ และขีดความสามารถให้กับงานที่กระทำอยู่ นอกจากนี้ผู้เขียนได้ประยุกต์หลักพุทธธรรมมาช่วยเสริมสร้าง เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์องค์กรจะสามารถเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันยุคปัจจุบันได้ อย่างไร

แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์

1. แนวคิดทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ไม่ใช่หมายถึงคนขององค์กรโดยตรง เนื่องจากคนจะควบคุมสิ่งที่เป็นทุนมนุษย์ของ ตนเอง และมีอิสระที่จะเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากต้นตุนั้น ตามที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสมกับตนเอง ครอบครัว หรือชุมชนที่เข้าร่วมด้วย ดังนั้น เขาจึงให้ความหมายเกี่ยวกับทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ขององค์กรว่า หมายถึง ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่สะสมมาตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความคิดในการประดิษฐ์ สิ่งต่าง ๆ พลังงานและความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าที่บุคคลเลือกที่จะนำมาใช้ในการทำงานของตนเอง (Leslie, 2003) นอกจากนี้ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ประกอบอยู่ในความสามารถของบุคคล ความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานของผู้ปฏิบัติงานขององค์กรและผู้จัดการ ขณะเดียวกันเมื่อเขาทำงานที่ สอดคล้องกับศักยภาพของตนเองสิ่งที่ได้รับจากการทำงานจะสะสมกลับมาเป็นความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล (Gregory and Joseph, 1999)

แนวคิดการสร้างเสริมความรู้ทางทฤษฎีทุนมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคม จากสภาพการพัฒนาที่ผ่านมา “คน” เป็นเพียงปัจจัย

การผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ขาดการพัฒนาคน ในความหมายของการพัฒนาคนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการพัฒนาคนเพื่อเพิ่มศักยภาพที่ครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในทุกๆ ระดับ ทุกกลุ่มอายุ โดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรม วิจัยและพัฒนา เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้ กระบวนการในการพัฒนาจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน และต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร ดังนั้น การเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดขึ้นในทุก ๆ ระดับของสังคม ถือได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาคน (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์กร ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

- 1) ความสามารถ Competence) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะความรู้จะเป็นความรู้ทางด้านวิชาการหรือด้านเทคนิคที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน
- 2) ทักษะ Skill) คือ สิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความสามารถของบุคคล
- 3) ทศนคติ Attitude) จะขึ้นกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากแรงจูงใจ พฤติกรรมและความประพฤติ

4) ความสามารถทางสติปัญญา ความกระตือรือร้น Intellectual Agility)จะครอบคลุมนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และคุณลักษณะในการปรับตัวทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล (Roos, 1997)

ทุนมนุษย์ เป็นคุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เวลาและเงินในการสร้างเสริม สะสมคงไว้ทุนมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะการเรียนในโรงเรียนเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆ สาเหตุที่ นักเศรษฐศาสตร์ใช้คำว่า “ทุน” เนื่องจากต้องมีเรื่องของเวลา ความพยายาม เงินในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ เพื่อให้ได้คืนมาทีหลัง และการได้คืนมาไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของการคืนทุนเป็นรูปตัวเงินอย่างเดียว การศึกษาเป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดผลกำไร เช่นเดียวกับการลงทุนด้านสุขภาพ เพราะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเมื่อทำงานมาในระยะหนึ่งบางครั้งจะเกิดความเบื่อหน่ายในงานปฏิบัติ อยู่ซึ่งมีความจำเจอย่างมาก ผู้บริหารนอกจากเห็นองค์ความรู้ในประสบการณ์ของแต่ละคนแล้ว ผู้นำการบริหารสามารถจะปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ในสายงานอื่นๆ ได้เพื่อไม่ให้เกิดความจำเจซ้ำซากต่อการปฏิบัติงานแบบเดิมซึ่งเป็นการสร้างแรงกระตุ้นการทำงานเหมือนกับได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอแต่จะต้องถามความสมัครใจด้วยเพราะบางคนก็ไม่มีความสุขกับงานที่ตนเองไม่ถนัดนัก นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบันนอกจากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ การวางแผนงาน การสร้างโครงการเกี่ยวกับทุนมนุษย์แล้ว ผู้เขียนเห็นว่าในยุคปัจจุบันสิ่งที่บางหน่วยงานหรือองค์กรยังขาดอยู่มากนั่นก็คือ การร่วมกันคิดร่วมทำ หารับผลประโยชน์ในฐานะเจ้าขององค์กร สิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะเห็นว่า มนุษย์นั้นค่อนข้างจะเห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง เห็นสิ่งที่ตนจะได้รับประโยชน์ จุดนี้เองที่ผู้นำการบริหารที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ด้วยการประชุมปรึกษาหารือกันบ่อยๆ หรือมีการสรุปงานต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่ในทุกวันหากสิ่งใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ปรับเปลี่ยนแก้ไขได้ทันเวลา หากสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ก็ช่วยกันคิดหาวิธีการเพื่อป้องกันและแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 อย่าง คือ

1) ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความชำนาญในชุดของกิจกรรม หรืองานรูปแบบใด โดยความสามารถประกอบด้วยส่วนย่อยๆ อีก 3 ส่วน ดังนี้ 1. ความรู้ (Knowledge) เปี่ยมด้วยความรู้ในข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับทำงานหนึ่งๆ ความรู้นี้มีลักษณะกว้างขวางกว่าทักษะ 2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความคล่องแคล่ว รู้จักขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งให้ลุล่วงได้เป็นอย่างดี และ 3. ความสามารถเฉพาะตัวหรือพรสวรรค์ (Talent) เป็นคุณสมบัติสำหรับทำงานใดงานหนึ่ง อย่างเห็นได้ชัด ติดตัวมาแต่กำเนิด จากการฝึกฝนตนเองจนคล่องแคล่วเชี่ยวชาญ

2) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่มีส่วนต่อความสำเร็จของงานที่สังเกตได้

3) ความพยายาม (Effort) หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางกายและความคิดไปใช้ด้วยความมีสติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

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

กล่าวได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) นอกจากนี้ องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในสายระบบงานของตนให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางแผนไว้ ฉะนั้น ผู้นำการบริหารเป็นจุดเริ่มที่จะต้องวางนโยบายนำไปวางแผนงานที่วางไว้ที่เกี่ยวกับบุคลากร จะมี 3 กระบวนการ ได้แก่ การคิด การดำเนินงาน และการประเมินผล เช่น การเสริมสร้างระบบการพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรด้านการทำงาน ด้านความปลอดภัย ด้านความดีความชอบ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรได้รับนโยบายที่ตอบสนองประโยชน์ของผู้บริหารต่อบุคลากร ผู้ทำงานเหล่านี้จะแรงขับเคลื่อนการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายในที่สุด

2. ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ ได้อ้างถึง “คน” หรือทรัพย์สินการลงทุนในคนจะคุ้มค่ามากตามแนวความคิดและข้อเสนอแนะของ Becker และ Scarborough and Elias ซึ่งได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจคือ แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์มีหลักการเช่นเดียวกับทฤษฎีทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) มนุษย์ ส่วนทฤษฎีทุนกายภาพจะเน้นโรงงานและเครื่องมือ (Plant and Equipment) ทฤษฎีทุนมนุษย์เน้นความสนใจไปยังสมรรถนะของพนักงาน (Employee Competencies) เพื่อสร้างมูลค่าในองค์กร ทฤษฎีทุนมนุษย์มีทัศนะว่าคนงาน คือ สินทรัพย์ที่มีนัยสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารซึ่งจะนำไปสู่ประเด็นสรุป ซึ่งบริษัทจกต้องให้ความหมายใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของต้นทุน (Cost) ค่าตอบแทน (Remuneration) การฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพ ความก้าวหน้าในการลงทุน เพื่อเพิ่มค่าให้กับธุรกิจ (บุญทัน ดอกไทสง, 2551) ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์ คือ การลงทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่าและการฝึกอบรม เป็นการลงทุนทรัพยากรที่สำคัญที่สุด (Becker, 1994) ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าทฤษฎีทุนมนุษย์ที่พยายามอธิบายว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดในองค์กรเพราะเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้

3. กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในขณะนี้ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่สูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่ตึ่มากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคม องค์กรแบบยุคคลาสสิก (Classical Organization) ในศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจาก โครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์กรในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547) การเปลี่ยนแปลงองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ คือ ในระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร โดยอาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งหมดหรือบางส่วนขององค์กร ซึ่งรวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบสารสนเทศใหม่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยที่ จอห์นและซัค (Johns and Saks) มองการเปลี่ยนแปลงใน 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ

1) การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นด้วยก็ได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กรอาจทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรไปด้วย

2) การเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ โครงสร้าง กลยุทธ์ การออกแบบงาน เทคโนโลยีกระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม จะทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับคนมากขึ้นโดยจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ทักษะคตที่จำเป็นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจึงจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะอยู่ภายใต้โลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนสามารถสัมผัสกันได้ทั่วไป คือ การเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะทั้งโลก (Global) ในสังคมแบบใหม่ที่เรียกว่า สังคมสารสนเทศ (Information Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) หรือเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society and Economy) ลักษณะที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลทำให้สังคมที่มีความรู้จะกลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขัน และเสริมสร้างความเข้มแข็งจะเป็นฐาน ที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ ลักษณะที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่สำคัญมี 4 มิติ ดังนี้ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547)

1) นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความรู้
2) บุคคลมีความสำคัญต่อการสร้างการกระจาย และการนำความรู้ไปใช้
3) เทคโนโลยีสารสนเทศ และโทรคมนาคม ที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญสำหรับการประมวผล การเก็บรักษา การถ่ายโอน และการสื่อสารข้อมูลทั้งในรูปของข้อความเสียงและภาพ

4) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อันได้แก่ นโยบายทางกฎหมาย และเศรษฐกิจของรัฐบาลตั้งนั้น
จะเห็นได้ว่าโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ได้เกิดขึ้นแล้วปัญหามีอยู่ว่า พวกเราทุกคนจะรับมือ ปรับตัว และอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้อย่างไร ส่วนวิถีทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ ประเทศทุกประเทศในโลก องค์กรทุกองค์กรในโลก กลุ่มทุกกลุ่มในโลก หรือแม้กระทั่งบุคคลทุกบุคคลในโลก จะต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกัน การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ โดยพยายามพัฒนาแนวทางที่จะสามารถรับมือกับปัญหานี้ได้ นั่นก็คือการเร่งพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human Capital)

ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ระดับของสังคมแบบใหม่นี้ เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนาการพัฒนามนุษย์ (Human Development) หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จะต้องได้รับการเอาใจใส่โดยองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์การให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้องค์การทุกองค์การจึงควรมุ่งให้ความสำคัญกับตัวคน ในกระบวนการบริหารงาน เพราะคนเป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลจะช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ประเทศพัฒนาต่างๆ ในโลก จึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ก่อให้เกิดทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ และจะคิดทำการสิ่งใดยังมีโอกาสพบกับความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

กล่าวได้ว่า ยุคปัจจุบันเป็นแห่งการแข่งขันองค์การใดไม่บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือไม่พัฒนาทุนมนุษย์จะอยู่ในโลกแห่งการแข่งขันอย่างยากลำบากเพราะการเสริมสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กร ฉะนั้น ผู้นำการบริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีนโยบาย มียุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในการยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ออกมาแนะนำเสนอแก่สังคม เพราะนวัตกรรมต่างๆ ไม่ใช่จะออกมาโดยผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว ผู้นำการบริหารจะต้องเห็นคุณค่าและความสำคัญในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยการบริหารจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ในองค์การทั้งให้การศึกษา ให้การพัฒนา ให้ไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศเพื่อกลับมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบสมัยใหม่และเพื่อก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ

วิเคราะห์หลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร

การพัฒนาทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาไม่ได้จำแนกไว้เฉพาะในองค์กร แต่ในลักษณะที่จะสามารถอธิบายได้ระดับสังคมโดยทั่วไป การดำเนินชีวิตของมนุษย์นั้น ทศณะทางพระพุทธศาสนายุบายที่จะอธิบายถึงกิจกรรมที่เป็นคุณสมบัติว่าเมื่อมนุษย์จะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด หากต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายจะต้องเริ่มจากสิ่งทีตนเองมีความถนัดหรือมีความสนใจเป็นพื้นฐานสำคัญและสามารถจะเป็นแรงกระตุ้นทางความคิดพิจารณาหาวิธีการเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ได้นั้นก็เพื่อยกระดับของทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ ความตื่นตัว และแรงจูงตามธรรมชาติในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ถึงแม้ว่านักวิจัย นักการศึกษาทางพระพุทธศาสนาได้มีความพยายามนำเสนอหลักธรรมะที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในระบอบองค์กรและอธิบายในเชิงของการบูรณาการมากขึ้น ฉะนั้น การเขียนบทความฉบับนี้มีความมุ่งหมายไปที่จะนำหลักพุทธธรรมมาช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ให้องค์กรให้เกิดทั้งคุณภาพจากภายนอกและคุณภาพภายในให้มากที่สุด นั่นก็คือ หลักอิทธิบาทธรรม (ม.ม. (ไทย) 13/247/292.) หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่า มนุษย์ไม่แปลกแยก จากความเป็นจริง ของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน ทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหาย เมื่อเราวางฐานได้ดีแล้ว เราก็ใช้หลักการต่างๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี้ ก็เดินหน้าไปด้วยดี ด้วยหลักแห่งความสำเร็จ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543) ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักฉันทะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดความพอใจหรือความรักในสิ่งที่จะกระทำสามารถที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความสุข เพราะหากความชอบหรือความคลั่งไคล้เกิดขึ้นในจิตสำนึกของพนักงาน

แน่นอนว่า การผลิตผลงานย่อมจะต้องอาศัยทัศนคติ ค่านิยม และการมองสิ่งนั้นเหมือนมันเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต แต่กระนั้นการสร้างให้พนักงานบุคลากรในองค์กรได้นั้น บางครั้งการคัดกรองคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรโดยแผนกที่ได้รับไปแล้ว ย่อมเป็นที่ผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรควรจะต้องตระหนักไว้ว่า หากรับคนที่ไม่มีความชอบในสิ่งนั้นจริง ๆ จะเท่ากับว่า การปฏิบัติงานของพนักงานจะขาดซึ่งความสุขไปส่วนหนึ่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการปฏิบัติด้วยความเบื่อง่าย ทำให้ไม่แตกต่างกับเครื่องจักรที่ไร้จิตวิญญาณ ทำให้เพื่อให้เสร็จเป็นอย่าง ๆ นอกจากนี้ การสับเปลี่ยนหรือการแลกเปลี่ยน อย่างเช่น ระดับองค์กรขนาดเล็กอาจจะมีการประชุมในขณะทีมงานเพื่อการเรียนรู้งานใหม่โดยการย้ายไปปฏิบัติงานส่วนอื่นบ้าง หากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ อาจจะต้องมีการศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ว่ามีผลกระทบต่อการทำงานเดิมหรือไม่ อย่างไร หรือในระดับวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมแบบพี่น้องอาจจะมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งบ้างก็ได้ เช่น ฝ่ายบริหารอาจจะไปทำงานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิชาการก็มาปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงภาระในลักษณะเช่นนี้ จะมีส่วนในการเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และอาจจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานค้นพบตัวตนของตนเองที่แท้จริงก็ได้ว่า ตนเองชอบหรือพอใจไว้กับสิ่งนี้จริง ๆ ดังนั้น การปลูกฝังความรัก ความชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่จะส่งผลให้เกิดสิ่งดี ๆ อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1. การเรียนรู้ที่สามารถส่งมอบประสบการณ์และความท้าทายในภารกิจใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2. ทำให้เกิดการค้นหาตนเอง 3. การเปลี่ยนบรรยากาศใหม่ 4. การปฏิบัติกับพนักงานใหม่ ๆ และ 5. ช่วยเหลือบุคลากรปฏิบัติแบบมีชีวิตชีวา จึงเป็นไปได้ว่า หากองค์กรใดสามารถที่ค้นหาความพอใจและความรักใคร่ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ จะช่วยให้องค์กรมีชีวิตชีวาดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่ไม่ได้แตกต่างกับเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม

2. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักวิริยะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ ดังจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานของมนุษย์จะไม่เท่ากันหรือปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความอดทนมากขึ้นย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายหรือสิ่งล่อใจต่อคนในองค์กร แต่กระนั้นสิ่งเหล่านี้อาจจะไม่ใช่สาระสำคัญมากนัก เพราะแม้แต่บุคลากรที่เงินเดือนสูง ๆ มีสวัสดิการมากมาย และมีความสามารถยังลาออกได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามนุษย์ไม่ได้มองเห็นเงินเป็นกลไกที่สำคัญทั้งหมด แต่จะต้องอาศัยแรงใจจากผู้นำและบุคลากรอีกด้วยว่าวัฒนธรรมเหมาะสมสำหรับการทุ่มเทชีวิตทั้งแรงและแรงใจให้กับองค์กรหรือไม่ หากไม่สามารถที่จะทำให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ ย่อมเป็นไปได้ยากที่จะทำให้ความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเสียสละและทุ่มเท นอกจากนี้ องค์กรที่ดีแม้ว่าจะให้ค่าตอบแทนที่สูง และสวัสดิการมากมายก็ตาม แต่ทำไมองค์กรไม่สามารถรักษาคนเก่ง คนดีและคนที่มีศักยภาพไว้ได้ ก็เพราะว่าการทำงานที่ไม่ตอบโจทย์สำหรับชีวิตของเขา สิ่งล่อใจเหล่านั้นจึงเป็นสิ่งที่ไร้คุณค่าไปโดยปริยาย ฉะนั้น ความเพียรจะเกิดได้ก็ด้วยอาศัยความพอใจยินดีในการปฏิบัติงานนั้น จึงจะสามารถสร้างให้มนุษย์เกิดความเพียร ความพยายาม และความอดทนอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ซึ่งไม่ใช่ประเภทของคนบ้างงานมากเกินไปได้ทำไปด้วยใจที่รัก และเพียรพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จนั่นเอง

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักจิตตะ

การพัฒนาทุนมนุษย์ทางความคิดและอารมณ์ต่อความตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน จะมีลักษณะของความสร้างสรรค์ผลงานไม่หยุด จะมีสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ออกมาสู่สังคมได้เสมอ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การสร้างความพอใจในเบื้องต้น จนเกิดความเพียรพยายาม จะพบกับความตั้งมั่นในสิ่งที่กระทำอยู่ในห้วงจิตใจของบุคคลนั้น ไม่ยอมลดละหากสิ่งนั้นไม่สำเร็จ ก็ด้วยอาศัยความไม่ลดละสายตาดูจากสิ่งนั้น ๆ เพราะมองว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ความเบื่อง่ายทำให้เกิดความท้อแท้ ความอ่อนแอทางจิตใจจะเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพราะหากองค์กรไม่ส่งเสริมกำลังให้กับบุคลากรก็จะยิ่งทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความแห้งแล้งจาก

ภายในกลายเป็นคนที่เห็นแก่ตัว ไม่ยอมเสียสละหากไม่ใช่หน้าที่ของตน ไม่ใส่ใจต่อภารกิจอื่น ๆ นอกจากนี้ สิ่งหนึ่งที่พนักงานหรือบุคลากรมีความต้องการอย่างมากนั่นก็คือ ความมั่นคงในสายอาชีพ หากองค์กรสามารถที่จะสร้างความมั่นใจให้กับเขาได้ ความเชื่อมั่นในองค์กรจะเกิดขึ้นต่อพนักงานอย่างมาก แต่กระนั้น สิ่งเหล่านั้นอาจจะเป็นคำตอบเบื้องต้นสำหรับองค์กร แต่ไม่ได้หมายความว่า บุคคลนั้นจะอยู่ในองค์กรตลอดชีวิต แต่ความตั้งมั่นแห่งจิตมากกว่าที่จะให้บุคลากรมีอารมณ์ที่มั่นคงและมีอุดมการณ์เพื่อสร้างองค์กรให้ดี ผลงานมีคุณภาพก็ด้วยอาศัยการฝึกจิตที่มั่นคงต่อการปฏิบัติงานนั้นด้วยความพอใจ และความเพียรอันเป็นพื้นฐานทั้งหมด

4. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยหลักวิมิงสา

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยวิมิงสา เป็นการสร้างระบบความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมมีความสำคัญอย่างมากซึ่งมาจาก 3 ทิศทางได้แก่ 1. การเรียนรู้จากครูอาจารย์ จากเพื่อนสนิท เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะได้มาก่อนการปฏิบัติงานเรียกว่าภาคทฤษฎี 2. การเรียนรู้ด้วยการสั่งสมประสบการณ์ที่ยาวนาน เพราะบุคคลเมื่อผ่านการทำงานมานานย่อมมีทั้งความผิดพลาด และความสำเร็จไปในตัว สิ่งผิดพลาดจะถูกแก้ไขได้ จัดเป็นประสบการณ์การทำงาน และ 3. การเรียนรู้ที่เกิดจากภายในทั้งหมด ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับวิชาการและประสบการณ์ เป็นความรู้ชนิดที่สามารถแก้ไขปัญหามาได้ ตอบโจทย์การดำเนินชีวิตได้น่าอัศจรรย์ เรียกว่า ตัวปัญญา นักปรัชญาทางศาสนาหลายท่านมองว่า จะมาจากความว่าง และจิตใจที่สงบจนสามารถพบคำตอบได้เอง ซึ่งแน่นอนว่าหากจะนำตัวปัญญามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้นอาจจะไม่เหมาะสมมากนักแต่สามารถจะประยุกต์ในองค์ความรู้ที่นอกเหนือสองสิ่งนั้น ซึ่งนั่นหมายความว่า การจะพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดวิมิงสา เป็นการฝึกกระบวนการพิจารณาอย่างเหมาะสมในเหตุและผลอย่างต่อเนื่องให้เกิดความรอบคอบ รอบด้าน ให้เกิดความรู้ลึก ให้เกิดความรู้กว้าง ให้เกิดความรู้จริงในสิ่งที่กระทำอยู่นั้น ๆ เพราะมองว่า การที่มนุษย์มีความรู้ชนิดนี้สามารถที่มองเห็นระบบการปฏิบัติงานตั้งต้นไปจนจบกระบวนการทั้งหมดว่า จะเริ่มต้นอย่างไร มีกระบวนการอย่างไร จะเกิดปัญหาอย่างไร จะแก้ไขปัญหาอย่างไร และจะพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร รวมทั้งการวิเคราะห์สังเคราะห์ถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นว่าเพียงพอต่อการนำไปใช้ประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่าหรือไม่ ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องใส่ตัววิมิงสาเข้าไปเพื่อให้เกิดการปกป้องความเสียหายที่จะเกิดขึ้นและสร้างคุณค่าให้กับผลงานอย่างต่อเนื่อง

สรุป

แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์พยายามที่เสนอแนวทางในการพัฒนามนุษย์ในฐานะทุนหรือทรัพย์สินในการผลิตหรือการทำงานในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าจะมาในรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร การให้การศึกษาเพิ่มเติมแก่บุคลากร การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ การฝึกอบรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีค่าคู่ควรกับการทำงานให้กับองค์กรนั้น ๆ เพื่อที่จะเตรียมความพร้อมในการแข่งขันกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง และเป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ไปในตัว นอกจากนี้แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ยังได้อธิบายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของมนุษย์ที่สามารถที่จะตอบสนองต่อความสำเร็จตามเป้าหมายได้หากเขาเห็นว่า เขามีคุณค่าต่อองค์กรนั้นๆ และยังมีอธิบายถึงลักษณะเฉพาะตัวถึงทักษะ ความรู้ ความพยายาม และพรสวรรค์ของมนุษย์ในแต่ละคน ฉะนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นปัจจัยที่ผู้นำการบริหารจะต้องมองเห็นความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติอย่างเอาจริงจนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้น ทางพระพุทธศาสนาจะมองในแบบของกระบวนการ ตั้งแต่การคัดกรองคนเข้ามาทำงาน ผู้ที่สมัครงานมีความพอใจในตำแหน่งงานนั้นหรือไม่ เมื่อบุคคลมีความรักความชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่จะเกิดความเพียรที่ประกอบด้วยความสุขอย่างไม่

ลดละ ไม่หยุดยั้งที่จะสร้างผลงานให้ปรากฏต่อองค์กรและต่อสังคมนั้น ๆ เมื่อการปฏิบัติงานแบบเอาจริงเอาจัง ได้เกิดขึ้นความตั้งมั่น ความมั่นคงต่อเป้าหมายจะเกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพราะอารมณ์จะเป็นสิ่งที่ ยึดเหนี่ยวสิ่งนั้นต่อไป แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคปัญหาอย่างหนึ่งอย่างใด บุคลากรจะมีตัวประสบการณ์ทั้งหลายเข้ามา ช่วยในการพิจารณาถึงเหตุผล และแก้ไขสิ่งนั้นอย่างรอบคอบ รอบด้าน อีกทั้งยังป้องกันความผิดพลาดที่ อาจจะได้เกิดได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น พุทธรัฐศาสตร์พัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการมองถึงทุนของ บุคลากรที่จะต้องมียากฐานจากความรัก ความพอใจ ความเพียรพยายาม ความตั้งมั่นมีอุดมการณ์ และมีความ รอบรู้ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรก็เกิดความสุขทั้งการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : แชนโพรฟร์พรีนติ้ง.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมล การพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). **ธรรมะกับการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มูลนิธิพุทธธรรม.
- ศิระ โอภาสพงษ์. (2543). **ทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : เออาร์ บีซิเนส เพรส.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : 21 เซ็นจูรี.
- Becker, G.S. (1994). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago : The University of Chicago Press.
- Gregory G. and Joseph, C.P. (1999). *Beyond Productivity : How Leading Companies Achieve Superior Performance by Leveraging their Human Capital*. New York : American Management Association.
- Leslie, A.W. (2003). "Human Capital-The Illusive Asset Measuring and Managing Human Capital :A Strategic Imperative for HR". **SHRM Research Quatery**. Vol. 12 No. 6 ; 216-218.
- Roos, J. (1997). "Measuring your company's intellectual performance". **Long Range Planning**. Vol. 3 No. 12 ; 123-125.