

พุทธวิธีในการจัดการทุนมนุษย์ในพุทธศาสนา Buddhist methods of managing human capital in buddhism

วิภาวดี สีดนไชย¹, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Wipawadee Seetonchai¹, kampanart wongwatthanaphong

วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

College of Local Management and Development Pibulsongkram Rajabhat University

¹E-mail : Wipawadee031@gmail.com

Received 23 August 2020; Revised 21 January 2021; Accepted 23 March 2021



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการจัดการทุนมนุษย์ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พบว่า พุทธวิธีในการจัดการทุนมนุษย์ในพุทธศาสนา เป็นกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ที่พระพุทธองค์นำหลักธรรมมาเป็นหลักในการจัดการทุนมนุษย์โดยนำหลักบัว 4 เหล่ามาวิเคราะห์จำแนกอุปนิสัยคนเพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างรากฐานของทุนมนุษย์ที่มุ่งเน้นไปที่ใจซึ่งเป็นดังเข็มทิศชี้แนวทางมุ่งไปสู่การกำหนดรู้ขั้น 5 ซึ่งหลักเหล่านี้เป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ การนำเอาหลักพุทธเศรษฐศาสตร์มาตีเป็นกรอบสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของทุนมนุษย์บนพื้นฐานเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ และประการสุดท้ายการพัฒนาทุนมนุษย์ จำต้องอาศัยหลักปัญญา 3 ที่จะคอยช่วยฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับทุนมนุษย์เองให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยความรู้และความประพฤติกว้างคือรู้ดีและประพฤติชอบ รวมทั้งให้ทุนมนุษย์รู้จักแก้ไขปัญหาด้วยตนเองตามหลักอริยสัจ 4 ทั้งนี้เมื่อทุนมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้วก็จะกลายเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรทุกระดับภาคบนเงื่อนไขกระแสยุคโลกาภิวัตน์

คำสำคัญ : พุทธวิธี, การจัดการ, ทุนมนุษย์, พุทธศาสนา

Abstract

This article aims to study human capital management processes according to Buddhist principles. Buddhist methods of managing human capital in Buddhism It is the human capital management process in which the Buddha brings the principles as the principle of human capital management by applying the four lotus principles to analyze and classify human traits in order to prepare them for the foundation of human capital focused on the mind, which is the compass. Guiding the path towards determining the knowledge of Khan 5, these principles are the cornerstone of human capital building. Applying the principles of Buddhist economics as a key framework for the daily life of human capital based on the globalized economy. And lastly, human capital development It is necessary to rely on the three principles of wisdom that will help train and develop the potential of human capital itself to become a complete

human capital through knowledge and behavior, that is, knowing and behaving. Including human capital to solve problems on their own according to the four noble truths, when human capital has been developed into a complete human capital, it will be an important mechanism in driving the organization to create efficiency in organizations at all levels. On the conditions of globalization

Keyword : Buddhist method, Management, Human Capital, Buddhism

บทนำ

“มนุษย์” (Human) จัดว่าเป็น “ทุน” (Capital) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์นอกเหนือให้กับองค์กรได้อันหนึ่ง ประโยชน์ที่มนุษย์สร้างให้กับองค์กรนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมองที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่า “กระแสโลกาภิวัตน์” (Globalization) ต้องยอมรับว่า “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ (จิระประภา อัครบวร, 2552) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันกำลังมุ่งเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร “คน” อันเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกต่อไป เฉกเช่นเดียวกับบรรดาที่ต้องการนำมันในการขับเคลื่อน องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ดังนั้นทุกองค์กรจึงต้องพึ่งพิงทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (จิระประภา อัครบวร, 2552) ด้วยเหตุนี้ก็ยังเป็นเหตุทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) กลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ล้วนแล้วแต่เป็นทรัพย์สินที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งนั้น รวมเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) นั่นเอง

ในปัจจุบันแต่ละองค์กรเริ่มเปิดเวทีแข่งขันกันอย่างไร้พรมแดน แต่ในความเป็นจริงเป็นที่น่าผิดหวังเพราะนโยบาย กระบวนการ โครงการและกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ของหลาย ๆ องค์กรไม่ได้เอื้อให้อำนวยให้น่าทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุน” (Human Capital) เนื่องจาก “ฝ่ายบุคคล” ขององค์กรส่วนใหญ่ยังเน้นงานปฏิบัติ (Operational Focus) อย่างเช่น การสรรหาคัดเลือก พัฒนา รักษา และใช้ทรัพยากรบุคคลให้งานได้สำเร็จได้ลุล่วง ถ้า HRM ไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งที่ท้าทายในยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) ได้แล้ว แทนที่ HRM จะช่วยให้องค์กรได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) กลับกลายเป็นตัวถ่วงขององค์กร (สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2547) ทุกองค์กรให้ความสำคัญก็คือ “การจัดการทุนมนุษย์” ว่าองค์กรของตนจะสร้างธนาคารทุนมนุษย์ขึ้นมาได้อย่างไร ทั้งนี้เพื่อเตรียมพร้อมกับการสู้รบในการแข่งขัน อันนี้ หลักการและทฤษฎีการจัดการทุนมนุษย์ที่แต่ละองค์กรนำมาใช้ล้วนแล้วแต่เป็นหลักการและทฤษฎีที่มาจากตะวันตกทั้งสิ้น ซึ่งทุนมนุษย์ที่นักวิชาการตะวันตกกล่าวถึงก็คือสินทรัพย์ภายในอัน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของ “คนเก่ง” (Talent) การสร้างคนเก่งเพื่อมาเป็นทุนมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรกระทำได้โดยไม่ยากนัก แต่การที่จะสร้างคนที่ทั้งเก่งทั้งดีให้เป็นทุนมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่ทำไม่ง่ายเลย ในบางองค์กรประสบปัญหาการจัดการทุน

มนุษย์ทั้ง ๆ ที่ก็มีคนเก่งอยู่เป็นจำนวนมากแต่ก็ไม่สามารถจัดการกับคนเก่งเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้ตลอดไป เพราะความเก่งยังไม่ถูกเติมเต็มด้วยความดีที่จะทำให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนา จึงเข้ามามีบทบาทมากในการจัดการทุนมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการสร้างความเก่ง (วิชา) และความดี (จรณะ) ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามเป็นทั้งคน เก่งและคนดี (วิชาจรณสัมปันโน) ในคนคนเดียวกัน ด้วยเหตุที่ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการกระทำ เป็นศาสนาแห่งความเพียร ที่มีความเชื่อที่ว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้ ฝึกอบรม จนกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ ของมวลมนุษยโลกได้ ดังเรื่องเวรัญชพรหมณ์ กล่าวว่า “กิตติศัพท์อันงามขจรไปอย่างนี้ว่า พระผู้มีพระภาค เป็นพระอรหันต์ตรัสรู้ด้วยพระองค์เองโดยชอบเพียบพร้อมด้วยวิชาและจรณะเสด็จไปดี เป็นสาวกผู้สมควร ฝึกได้อย่างยอดเยี่ยม เป็นศาสดาของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย เป็นพระพุทธเจ้า เป็นพระผู้มีพระภาค พร้อมรู้ แจ่มโลกทั้งเทวโลก มารโลก พรหมโลก และหมู่สัตว์พร้อมทั้งสมณพราหมณ์เทวดาและมนุษย์ ด้วยพระองค์เอง แล้ว จึงทรงประกาศให้ผู้อื่นรู้ตาม ทรงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลางและมีความ งามในที่สุด ทรงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน การได้พบ พระอรหันต์ทั้งหลายเช่นนี้เป็นความดีอย่างแท้จริง” (วิมพา. (ไทย) 1/1/1-2)

จะเห็นได้ว่าในเรื่องนี้พระพุทธองค์ทรงกระทำตนให้เป็นตัวอย่างทรงสร้างพระองค์เองให้เป็นทุนมนุษย์ ในพระพุทธศาสนาและทรงแสดงธรรมสร้างให้ผู้อื่นให้เป็นทุนมนุษย์ตามอีกทั้งยังทรงมีพุทธวิธีในการจัดการทุน มนุษย์ในพระพุทธศาสนา ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าหากในองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่ทั้งเก่งและดีเช่นนี้ และ องค์กรเองก็มีกลยุทธ์ที่ดีในการจัดการทุนมนุษย์ ก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการ แข่งขันทุกๆ เวทีแห่งการแข่งขัน และในทางพระพุทธศาสนายังมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้ กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิคคณเห นิคคหารหิ ปคคณเห ปคคหารหิ ชมคนที่ควรชม ยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง” (ขุ. ชา. (บาลี) 27/254/531)

ดังนั้นในการจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกพร้อมทั้งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่จะอนุโลม เข้ากับการจัดการทุนมนุษย์ เพื่อบูรณาการทั้งสองศาสตร์เข้าด้วยกันสร้างเป็นโมเดลการจัดการทุนมนุษย์ที่ ยั่งยืนทั้งนี้เพื่อรองรับกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การจัดการทุนมนุษย์

คำว่า “ทุนมนุษย์”(Human Capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในบทความในปี ค.ศ. 1961 ชื่อ “Investment in Human Capital” โดยนักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับรางวัลโนเบลชื่อ ทีโอดอร์ ดับเบิลยู ชูลซ์ (Theodore W. Schultz) (อ้างใน นิสตารค์ เวชยานนท์, (2551) โดยตีพิมพ์ลงในวารสารชื่อว่า “American Economic Review” โดยให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่า “ความสามารถหลายๆอย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติด ตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสั่งสมเรียนรู้โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่ทรงคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อ มีการ ลงทุนเหมาะสม” โดย Schultz ให้ความหมายคำว่า “ทุนมนุษย์” ว่า ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ใน ตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัย เฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม นอกจากนี้ Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของทุนมนุษย์ ว่าหมายถึงส่วนผสมของ 3 สิ่งคือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทาง

สังคม (Social Capital) และ ทูทางอารมณ์ (Emotional Capital) (อ้างใน นิสตาร์ก เวชยานนท์, (2551) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่

1. ทูทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ (Skills) ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge

2. ทูทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์ การมีเครือข่ายทางสังคมสามารถทำงานเป็นทีม (Teamwork) ร่วมกับผู้อื่นได้

3. ทูทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะการรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

ทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับ “คน” หรือ “มนุษย์” ในยุคใหม่ที่มองคนว่าเป็นทรัพย์สิน หรือ สินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร เป็นทรัพย์สินที่มีค่าแต่มีคุณสมบัติบางอย่างที่แตกต่างจากทรัพย์สินอื่น (ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550) ดังนี้

1) เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) โดยทั่วไปเรามักจะแบ่งทรัพย์สินออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ทรัพย์สินที่จับต้องได้ เช่น รถยนต์ บ้าน ปากกา นาฬิกา เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ และ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ เช่น ค่าความนิยมในทางการค้า ภาพลักษณ์ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือขององค์กร ฯลฯ หรือแม้แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้เช่นเดียวกัน ก็เพราะว่าในแต่ละคนนั้นจะประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ (ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับไม่ได้ แต่สามารถดึงออกมาใช้สร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรอีกมากมายมหาศาล)

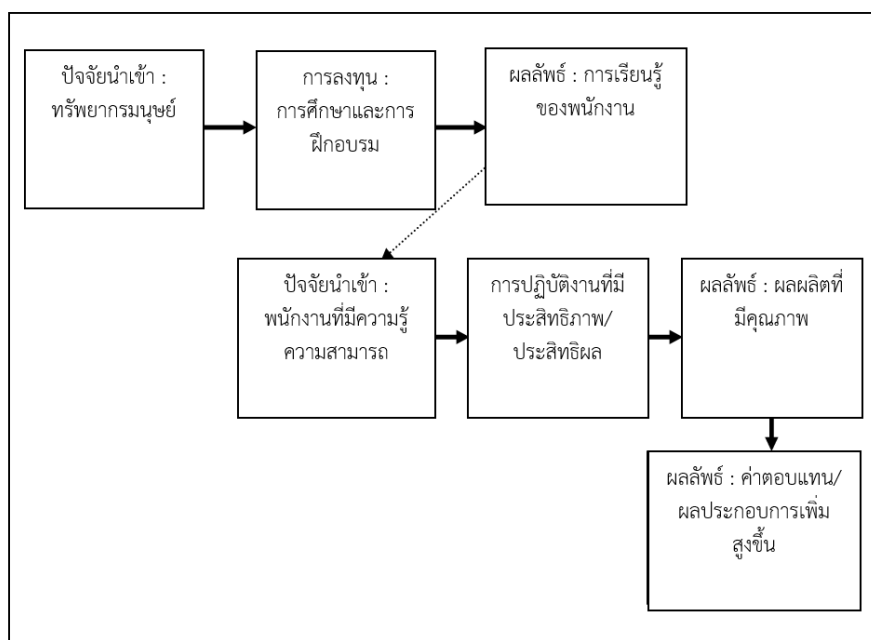
2) ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น เวลาเราซื้อสิ่งของต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาคาร รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานนั้นเรามักจะต้องมีการคิดค่าเสื่อมราคาทุกปี โดยทางบัญชีก็จะต้องมีการตัดค่าเสื่อมราคาทุกปี เช่น ซื้อรถยนต์มาใช้งานของบริษัทก็จะกำหนดอายุงานไว้ 5 ปี โดยตัดค่าเสื่อมปีละ 20 เปอร์เซ็นต์ เมื่อครบ 5 ปีก็ถือว่าตัดค่าเสื่อมหมดแล้ว แต่ “คน” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีการเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น เพราะ “คน” จะมีมูลค่าในตัวเองเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไป ยิ่งนานวัน นานเดือน นานปี ก็จะมีมูลค่าเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในขณะที่คนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในด้านต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญประจำองค์กรในที่สุด

3) สร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ เครื่องมือเครื่องใช้เครื่องจักร หรือทรัพย์สินอื่น ๆ นั้น เมื่อซื้อมาใช้งานก็จะทำงานไปตามกำลังความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ แต่ “คน” เป็นทรัพย์สินที่ไม่ได้มีการทำงานแบบเครื่องจักร องค์กรสามารถจะพัฒนาคนให้มี “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ

ทุนมนุษย์ คือ คุณลักษณะต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เวลาและเงินในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะการเรียนรู้ในโรงเรียนเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ สาเหตุที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้คำว่า “ทุน” เนื่องจากต้องมีเรื่องของเวลา ความพยายาม เงิน ในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ เพื่อให้ได้คืนมาทีหลัง และการได้คืนมาไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของการคืนทุนเป็นรูปตัวเงินอย่างเดียว เงินเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น คนที่มีทุนมนุษย์มากจะมีความสามารถและแนวโน้มที่จะมีรายได้มากกว่าคนที่มีทุนมนุษย์น้อย จากการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์ พบว่า คนที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า มักจะมีรายได้ในชีวิตสูงกว่า นอกจากนั้น

นักเศรษฐศาสตร์ยังพบอีกว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดผลกำไรเช่นเดียวกับการลงทุนด้านสุขภาพ เพราะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) อีกทั้งเป็น ทรัพยากรอย่างหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในตัวเอง และมนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานจนสุดท้ายความต้องการบรรลุผลสำเร็จในชีวิต (दनัย เทียนพุด, 2553)

ในขณะเดียวกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มองว่าบุคลากรในองค์กรไม่ได้เป็นเพียง ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องจ่ายเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนหนึ่ง “ทุน” ที่สามารถทำให้องค์กรเพิ่มคุณค่าขึ้นได้ด้วยการ “พัฒนา” และจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าด้วย ดังนั้น บทบาท ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงอยู่ที่การลงทุนพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์กร นั้นจึง แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นเน้นที่ความสำคัญของบุคคลในการพิจารณาคนเหมือนผู้ลงทุนแต่ละบุคคล จะลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อที่จะบรรลุประโยชน์ในอนาคต ด้วยเหตุนี้ทุนมนุษย์จึงเป็นการ พิจารณาเหมือนสินทรัพย์ที่คล้ายกับสินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงิน ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทใน กระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นดังสต็อกของทักษะที่สร้างขึ้นจากการศึกษา และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยการผลิตที่ประสานร่วมในการผลิตผลสุดท้าย และยังเป็นสต็อกของความรู้ที่สามารถสะสมให้เป็น แหล่งของนวัตกรรมที่เป็นพื้นฐานในการเติบโตของเศรษฐกิจ (Torraco, R.J., 1998) ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ที่ได้ถูกนำมาใช้มากที่สุด โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากบุคลากร เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ ต้นทุน หรือ Cost-Effectiveness Analysis ทฤษฎีนี้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับ ผลผลิตของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นสูงขึ้นตามไปด้วยและเมื่อมีผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ผลตอบแทนที่บุคลากรจะพึงได้รับ ย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน พบว่าผลผลิตของบุคลากรที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบการของ หน่วยงานและขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2551) ดังภาพแสดงความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ตัวแบบทฤษฎีทุนมนุษย์

ที่มา : กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, อาภรณ์ ภูวิริยะพันธ์.

จากภาพแสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์มีจุดเน้นไปยังทรัพยากรทุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ให้ค่าตอบแทน และการทำงาน ข้อจำกัดของทุนมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อการวางแผนธุรกิจต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วย การขาดคนมีทักษะ ปัญหาการแสวงหาบุคลากร ผลผลิตตกต่ำ อัตราการขาดงานสูง ไร้ประสิทธิภาพไม่ยืดหยุ่น จึงกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์เกี่ยวกับทรัพยากรขึ้นอยู่กับวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประกันว่าทุนมนุษย์ต้องการที่จะทำให้เกิดการวางแผน เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรทุกองค์กรต้อง มุ่งเน้นสร้างคนเก่งของตน และเลื่อนตำแหน่งพวกเขาจากคนภายในนั้นต้องขึ้นอยู่กับหลักการสร้างเอง การหาซื้อหรือการตัดสินใจ ถ้าจำเป็นต้องไปหาซื้อคนเก่ง ๆ จากภายนอกมาต้องซื้อเพราะยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าหมาย เพื่อดึงดูดความสนใจรักษาคนดีคนเก่งไว้ คือ แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนมนุษย์ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551)

ดังนั้น ทฤษฎีทุนมนุษย์ จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost – Benefit Analysis) และการวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) พบว่ากิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นบุคลากรในองค์กร ด้วยการเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาต่าง ๆ อันนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ จะเห็นได้ว่าทุนมนุษย์เป็นเรื่องที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนในมนุษย์กับผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ซึ่งครอบคลุมความคิดด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป จากกรอบความคิดในอดีตจนถึงปัจจุบันที่มีความแตกต่างกันในประเด็นต่างๆ

การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Development) เป็นกลยุทธ์การจัดการคนที่เพิ่มผลการทำงานขององค์กร คือ ทุนมนุษย์ เพื่อรวบรวมกลยุทธ์ด้านคนทั้งหมดขององค์กร (दनัย เทียนพุม, 2553) อีกทั้งเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการและการสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านั้น มีบทบาทในการดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึง ผลกระทบทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกิจการ (โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และกนกกานต์ แก้วนุช, 2555) ถือได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงระหว่างคนกับกระบวนการ ด้วยหลักการสร้างความเกี่ยวพัน (Involvement) โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการวางแผนกลยุทธ์ หลักการเชื่อมโยง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดให้สอดคล้องกับทุกระบบในองค์กร และหลักการมีพันธะผูกพัน(Commitment)เป็นหลักที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้คนเหล่านั้นทุ่มเทต่องานที่ทำอย่างเต็มที่และโอกาสที่แผนกลยุทธ์จะบรรลุผลก็มีมากขึ้น เป็นผลทำให้คนเกิดความสมัครใจที่จะพัฒนานตนเอง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน (นิสดารค์ เวชยานนท์, 2551) โดยการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและพนักงานนั้นประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ เอกลักษณ์และค่านิยมของเอกลักษณ์และค่านิยมขององค์กร (Corporate Identity and Values) มีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน (Commitment)ต่อองค์กร องค์ประกอบที่สองคือ การปฏิบัติการด้านบุคลากร (Human Operation) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีความเสียสละ (Dedication) และองค์ประกอบสุดท้ายคือ การพัฒนาบุคลากร (Human Development) เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ (Motivation)

ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์จึงให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์การจัดการคนในการปฏิบัติในองค์กร ตามความมุ่งหมายสูงสุดของทุนมนุษย์ เพราะทุนมนุษย์ ก็คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ประสบการณ์ของแต่ละคนที่มิสามารถอยู่ในตัวเอง การจัดการทุนมนุษย์คือการรู้จักใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กรเพื่อให้งานขององค์กรสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

พุทธวิธีในการจัดการทุนมนุษย์ในพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการกระทำ เป็นศาสนาแห่งความเพียร ที่มีความเชื่อว่า มนุษย์สามารถเรียนรู้ ฝึกอบรม จนกลายเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญของมวลมนุษยโลก ในการจัดการทุนมนุษย์ของพระพุทธเจ้านั้นพระองค์ทรงพิจารณาเปรียบเทียบบุคคลเหมือน บัว 4 เหล่า ซึ่งหลักในการสรรหาทุนมนุษย์หลังจากที่พระพุทธองค์ตรัสรู้ใหม่ ๆ ได้ทรงพิจารณาพระธรรมที่พระองค์ตรัสรู้แล้วว่าเป็นคุณธรรมอันลึกซึ้งยากที่โลกซึ่งยุ่งยากนี้จะรู้และเข้าใจได้ แต่เมื่อพิจารณาพื้นฐานของมนุษย์ก็ทรงทราบด้วยพระญาณว่า คนในโลกนี้มีความแตกต่างกัน ดังที่พระองค์ทรงเปรียบไว้กับดอกบัว 4 เหล่า (อง.จตุกก. (ไทย) 21/133/202) คือ

1. อุคฆัตถิณฺณู จำพวกที่มีคุณสมบัติพิเศษ ก็สามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็ว แม้ฟังเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ก็สามารถที่จะเข้าใจได้ เปรียบดอกบัวที่ชูดอกขึ้นพ้นน้ำแล้ว สามารถที่จะบานสะพรั่งได้ทันทีที่ได้รับแสงจากพระอาทิตย์

2. วิปจิตถิณฺณู จำพวกที่มีคุณสมบัติปานกลาง เมื่อได้รับการแนะนำอบรมเพิ่มเติม หรือชี้แนะเล็กน้อย ก็สามารถที่จะเข้าใจในเรื่องนั้นได้ เปรียบดอกบัวที่ตั้งอยู่เสมอน้ำ เมื่อได้รับแสงจากพระอาทิตย์ยามอรุณ ก็จะสามารถบานได้เช่นกัน

3. เนยยะ จำพวกที่มีคุณสมบัติพอแนะนำได้ เมื่อได้รับการอบรมเสมอ ๆ บ่อย ๆ จำจำใช้ ก็สามารถที่จะเข้าใจในหน้าที่การงานได้ เหมือนดอกบัวที่ยังจมอยู่ในน้ำ รอวันที่จะพ้นน้ำในวันต่อ ๆ ไป

4. ปทปรมะ จำพวกที่ขาดคุณสมบัติ พวกหัวดื้อ ไม่ยอมรับคำแนะนำหรือการพัฒนาอย่างใด มีทิฐิมาเนตือรื้ออย่างแรงกล้า เหมือนดอกบัวที่อยู่ใต้น้ำและยังอยู่ในโคลนตมที่คอยเป็นอาหารของปลาและเต่า

ในขณะเดียวกันพระองค์ทรงใช้หลัก จริต 6 (ขุ.ม. (ไทย) 29/727/435) ในการคัดเลือกทุนมนุษย์ ในด้านสาเหตุความแตกต่างกันของมนุษย์นั้น พระพุทธเจ้าได้จำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลออกตามจริต 6 กลุ่มด้วยกัน บุคคลแต่ละคนอาจมีจริตอย่างใดอย่างหนึ่งเด่นชัด อาจมีจริตหนึ่งอย่างหรือสองอย่างสามอย่างในตัวบุคคลคนเดียว แต่จะมีจริตที่เด่นชัดเพียงหนึ่งเดียวซึ่งเป็นพื้นเพดั้งเดิมของจิตใจ ซึ่งจะได้อธิบายดังต่อไปนี้

1. รากจริต คือ คนรักการงาน มักทำอะไรประณีต เรียบร้อยและใจเย็น คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดประณีต

2. โทสจริต คือ พวกใจร้อน ชอบความเร็ว และมักหงุดหงิดง่ายถ้าถูกขัดใจ คนพวกนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความเร็ว

3. โมหจริต คือ พวกเขลาซึ่ม ขาดความกระตือรือร้นทำงาน อืดอาด เฉื่อยชา ชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ

4. สัทธาจริต คือ พวกเชื่อง่าย เวลาเมื่อมีข่าวเรื่องแปลกแต่จริง - เชื่อหรือไม่พวกนี้จะเชื่อก่อนใคร คนพวกนี้ถ้าชอบใครจะทำงานให้เต็มที่

5. พุทธิจริต คือ พวกใฝ่รู้ เป็นคนช่างสงสัย รักการศึกษา หาความรู้ มักต้องการรายละเอียดมากกว่าคนอื่น คนพวกนี้ถนัดทำงานด้านวิชาการ

6. วิตกจริต คือ พวกช่างกังวล เป็นคนไม่กล้าตัดสินใจมักปล่อยเรื่องค้างไว้เป็นเวลานาน โดยไม่ยอมลงนาม หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าเราต้องการคนใส่เบรคให้กับการตัดสินใจของเราบ้างลองปรึกษาคนพวกนี้ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

เมื่อได้ทราบว่ามนุษย์นั้นต่างกันไม่เหมือนกัน ตามหลักจริต 6 ที่พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ ในเรื่องของการจัดการทุนมนุษย์ ก็เป็นเรื่องที่ไม่ยากนักที่จะจัดสรรงานให้เหมาะสมแก่จริตของพนักงานภายในองค์กรแต่ละคน แน่แน่นอนว่างานแต่ละอย่างย่อมเหมาะสมแก่คนที่มีจริตต่างกัน คนจริตต่างกันย่อมไม่อาจทำงานที่เหมือนกันได้

หลักแห่งการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ กระบวนการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์นั้นต้องพัฒนาสัมพันธ์เชื่อมโยงกับโลกภายนอก และด้านภายในชีวิตมนุษย์ที่ประกอบด้วยชั้น 5 ของบุคคลนี้ ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า **อายตนะ** (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) คือ เครื่องต่อเป็นที่สืบทอดแห่งจิตและเจตสิก คือ เป็นที่ที่จิตและเจตสิกทำหน้าที่กันง่วน เป็นที่แผ่ขยายจิตและเจตสิกให้กว้างขวางออกไป เป็นตัวการนำสังสารทุกข์อันยึดเหนี่ยวให้ดำเนินสืบทอดไปอีก เป็นบ่อเกิด แหล่งที่ชุมชน เป็นต้น หรือทวาร 6 อายตนะภายใน ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ สำหรับรับรู้และสนองตอบต่อสิ่งเร้าภายนอกเข้าสู่ภายในคือ อายตนะภายนอก (ที.ปา. (ไทย) 11/323/315 – 316) ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และธรรมารมณ์

การพัฒนาตามหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เริ่มที่หลักการของการศึกษา เพราะการภาวนาหรือการพัฒนานั้น แท้ที่จริงก็คือสิ่งเดียวกันกับการศึกษา หรือสิกขา สิ่งที่ต้องศึกษา หรือสิ่งที่ต้องพัฒนา แยกออกไปเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี 2 ประเภทคือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์

2) สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจยิ่งกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผล

3) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจยึดติดมีปัญหาคิดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายขั้นหลายระดับ

การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นมีหลักการและวิธีการที่คล้ายคลึงกับกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกจะแตกต่างกันแต่เพียงเนื้อหาสาระที่เป็นหลักของพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การสรรหา ซึ่งพระพุทธองค์ก็จะทรงตรวจดูอุปนิสัยของเวไนยสัตว์เพื่อจะรับมาเป็นทุนมนุษย์ในองค์กรได้หรือไม่ ซึ่งหลักการก็คือ **หลักบัว 4 เหล่า** เพราะพระพุทธองค์ได้ทรงพิจารณาด้วยพระญาณว่าพื้นฐานของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้นพระธรรมที่พระองค์ทรงตรัสรู้แล้วเป็นธรรมลึกซึ้ง จึงเป็นเรื่องยากที่จะรู้และเข้าใจได้โดยง่าย ดังที่พระพุทธองค์เปรียบมนุษย์เหมือนบัว 4 เหล่า และหลักการนี้ก็กลายเป็นบรรทัดฐานในการสรรหาทุนมนุษย์เข้ามาในองค์กรพระพุทธศาสนา **หลักจริต 6** หลักในการคัดเลือก ซึ่งความสามารถในการทำงานใด ๆ ของแต่ละบุคคลย่อมถูกกำกับด้วยหลักจริต 6 ซึ่งเป็นพื้นฐานทางด้านจิตใจของแต่ละคนดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับจริตของแต่ละคนแล้วมอบหมายงานให้เหมาะสมแก่จริตของแต่ละบุคคล หลักในการอบรมพัฒนา ซึ่งก็ได้แก่ **หลักอายตนะ 12** อันเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของทวารทั้ง 6 หรือที่เรียกว่าอายตนะภายใน 6 ประกอบไปด้วย ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งปฏิสัมพันธ์กับสิ่งเร้าภายนอก อันได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส

โณภูฏัพพะและธรรมารมณ ซึ่งเรียกว่า อายตนะภายนอก **หลักไตรสิกขา** (ศีล สมาธิ ปัญญา) เป็นหลักที่ทุนมนุษย์ต้องฝึกฝนและพัฒนา โดยกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขามีดังนี้ ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม สมาธิ คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ และปัญญา คือ การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นต้นทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด

สรุป

การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างตัวองค์กรและพนักงาน ต้องอาศัยความเชื่อมโยง ภายใต้ความสัมพันธ์แบบสมัครใจ (Volunteer Model) บุคคลต้องก้าวข้ามให้พ้นจากความคิดที่ว่าตนเป็นเพียงสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กร บุคคลต้องพยายามเปิดใจรับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ความรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมักเกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายสาขาในทางพระพุทธศาสนานั้น การจัดการทุนมนุษย์นั้นมีกฎเกณฑ์หรือมาตรการในการจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กรพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน เริ่มตั้งแต่ในยุคเริ่มต้นของการก่อตั้งศาสนา เนื่องด้วยพุทธสาวกยังมีไม่มาก จึงมิได้มีกฎเกณฑ์ซึ่งพระพุทธองค์ทรงบัญญัติขึ้นมากมาย คงมีแต่กรอบหลักการ หรืออุดมการณ์และวิธีการที่พระพุทธองค์ทรงบัญญัติแก่สาวกทั้งหลายที่เรียกว่า โอวาทปาติโมกข์ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของพระพุทธศาสนา ในยุคที่พระพุทธองค์ทรงประกาศศาสนาใหม่ ๆ ต่อมาเมื่อพุทธสาวกเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกุลบุตรมากหลายออกบวชจากตระกูลต่าง ๆ เปรียบเหมือนดอกไม้หลากสีที่ถูกนำมาร้อยในพวงเดียวกัน ดังนั้นจึงมี พระวินัยบัญญัติ เกิดขึ้น ซึ่งนับได้ว่าเป็นเหมือนกฎหมายในทางพระพุทธศาสนา เพื่อเอาไว้ควบคุมเหล่าสาวกให้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม เป็นไปเพื่อยังศรัทธาไทยให้เกิด ซึ่งในการบัญญัติพระวินัยนั้นพระพุทธองค์ทรงอาศัยเรื่องเกิดมีขึ้นจึงทรงบัญญัติ ดังนั้นในองค์กรพระพุทธศาสนานั้นมีกฎเกณฑ์ในการจัดการทุนมนุษย์ภายในองค์กรอย่างชัดเจน เป็นแบบแผนที่ยึดถือปฏิบัติกันมาจนถึงทุกวันนี้ แม้ว่าพระพุทธองค์จะทรงประสูติมานานแล้วกว่า 2,500 ปี แต่พุทธสาวกก็ยังมิมีพระธรรมวินัย ซึ่งเปรียบเสมือนกฎหมายที่ตั้งเป็นแกนกลางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของเหล่าศาสนิก และธำรงรักษาพระพุทธศาสนาทำศาสนกิจตราบจนถึงทุกวันนี้ เฉกเช่นเดียวกับเวลาที่พระพุทธองค์ยังทรงพระชนม์อยู่ เพราะมีพระธรรมวินัยซึ่งเป็นตัวแทนของพระพุทธองค์

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิรประภา อัครบวร. (2552). *คุณค่าคุณค่างาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เตา (2000).
- โชคชัย สุเวชฌณกุล และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). *ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- दनัย เทียนพุม. (2553). *ทุนมนุษย์จัดการให้ดีที่สุดเลิศ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการฮิวแมนแคปปิตอล.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทกราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงขยายความ)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมมิก จำกัด.

สำนักงานพัฒนาและวิจัยระบบงานบุคคล สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2547). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Torraco, R.J., (1998). *Economic Human Capital Theory and HumanResource Development*. San Fracisco : Berrett - Koehler.

