

การสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21

CREATING A MODEL FOR ETHICAL DEVELOPMENT FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE 21st CENTURY

บุษกร วัฒนบุตร*

Busakorn Watthanabut

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2. เพื่อศึกษากระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 3. เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาลักษณะมุ่งศึกษาประเด็นการพัฒนาจริยธรรมและการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ จากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 18 รูป/คน ได้แก่ ตัวแทนกลุ่มองค์กรเอกชนที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 5 คน , ตัวแทนกลุ่มองค์กรรัฐบาลที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 4 คน และตัวแทนกลุ่มองค์กรศาสนาและการศึกษาที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 9 รูป/คน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา วิทยากร พระภิกษุ และนักวิชาการ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พบว่าพื้นฐาน 66.66 % มาจากการสอดแทรกกิจกรรมทางศาสนาในกระบวนการพัฒนา และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. กระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พบว่า 77.77 % เกิดจากการปฏิบัติตามหลักมรรค 8 และ 88.88 % เกิดจากการพัฒนาวินัยขึ้นพื้นฐาน

* Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

3. ตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดปัจจัยหรือฟันเฟืองในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คิดค้นปัจจัยต่างๆ เพื่อหาวิธีสร้างหลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงามตามหลักความจริง หลักการปฏิบัติ ถูกต้อง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควร ไม่ควรทำกิริยาที่ควรประพฤติซึ่งสังคมแต่ละสังคม กำหนดขึ้นสอดคล้องกับวัฒนธรรม ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคมพบว่า 100 % มาจากการพัฒนาจากการสร้างทักษะ และการพัฒนาคนด้วยคุณธรรม ทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ที่เก่ง ดีและมีความสุข

คำสำคัญ : การสร้างตัวแบบ, การพัฒนาจริยธรรม, ทุนมนุษย์

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the components for morality development for the potential of human capital development 2) to study the process and factors for morality development for the potential of human capital development 3) to build the model of morality development for the potential of human capital development in the 21st century.

The research format was qualitative research that aimed at organization management , learning organization and cognitive constructivism issues. The key informants were the 18 persons as follows : the representative from private organization 5 persons , the representative from government 4 persons and the representative from religious and education 9 persons by in-depth interview with purpose sampling .

The research findings as followings:

1. The components for morality development for the potential of human capital development found that 66.66 % came from the integration with religion activities and co-ordination with others department.

2. The process and factors for morality development for the potential of human capital development found that 77.77 came from the practice from buddhist way or the way to nirvana-noble eightfold path and 88.88 % came from basic discipline development.

3. The model building of morality development for the potential of human capital development in 21st century is the factors for drive morality development by finding the components for the best and principles and procedures that based on right ways and correspond by social and culture that response for people found that 100 % came from skill building and morality development which will be make the human in 21st century become to the intellect man , the good man and happy man.

Keywords: model building, ethical development, human capital

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้วิถีชีวิตคนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มุ่งแต่ความเจริญ ทำให้สังคมเลยความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของจริยธรรมเป็นผลจากการมีคุณธรรม การกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานควรต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามสภาพสังคม วัฒนธรรม ก่อนอื่นคงต้องทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่าคุณธรรม และจริยธรรม (Duangduean Phanthumanawin, 1997) ภายใต้กรอบการพัฒนาวิสัยทัศน์และความคิดว่าด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading), การเขียน (Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) และ 4C ประกอบด้วย Critical Thinking - การคิดวิเคราะห์, Communication- การสื่อสาร, Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารแบบใหม่ รูปแบบการพัฒนาต้องเป็นกระบวนการการถ่ายทอดในลักษณะ Active Learning ให้ผู้ได้รับการพัฒนาลงมือทำ และปฏิบัติ ควรเป็นการปลูกฝังทางอ้อม มากกว่าการปลูกฝังโดยตรง สอนให้จริยธรรมสอดแทรกในทุกกระบวนการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้จากง่ายไปยาก 8 อย่าง คือ 1. รู้ 2. เข้าใจ 3. นำมาปฏิบัติ 4. วิเคราะห์ 5. สังเคราะห์ 6. ประเมินเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตน 7. ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ตนได้ และ 8. ขั้นสูงสุด คือ เปลี่ยนใจ เปลี่ยน Mind set หรือกระบวนการทัศน์ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ยกระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การเรียนรู้ที่ยกไปสู่ระดับสูงเป็นเครื่องมือของการเข้าสู่คุณธรรม จริยธรรม เพราะคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องซับซ้อน ซึ่งในปัจจุบัน ประชาชนคนไทยและทั่วโลกมีการค้นหาความหมายของ "จริยธรรม" ซึ่งกำลังมองไม่เห็นถึงความ เป็นรูปธรรมในสังคมไทย และกลายเป็นเรื่องที่ไม่มีคุณค่า (Thitiwut Mhanmee, 2016: 203-216)

ความหมายในมุมมองของคนยุคปัจจุบัน ในขณะที่สิ่งนี้จะต้องนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาคนไทย ผู้ปกครองประเทศ นักวิชาการ ครูบาอาจารย์จึงเป็นกลจักรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจริยธรรมดังกล่าว ให้เกิดให้มีในเด็ก เยาวชนคนไทย ตามลำดับขั้นการพัฒนาจริยธรรม การดำเนินการสอนจริยธรรมที่ควรจัดเป็นกระบวนการเป็นไปตามลำดับขั้นการพัฒนาจริยธรรม การสอน "คุณธรรม/จริยธรรม" เป็นความต้องการที่คนรุ่นหนึ่งจะขึ้นนำคนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผู้ถ่ายทอดจะต้องมีความเชื่อว่าประสบการณ์ของตนอาจสร้างความเข้าใจเรื่อง คุณธรรม/จริยธรรม หรือ ความดี ความถูกต้อง ความเหมาะสมอย่างถ่องแท้ในระดับหนึ่ง และต้องการให้เยาวชนเชื่อดีและเหมาะสมกับเยาวชน (Surapon Suyaprom, 2015: 178-195)

ด้วยเหตุข้างต้นแนวทางการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นที่จะเน้นหนักในเรื่องของจิตใจเรื่องใกล้ตัวมากกว่าเรื่องไกลตัว เพราะสิ่งสำคัญของความก้าวหน้าทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจต้องประกอบด้วยพื้นฐานของจิตใจที่งดงาม ลดทวิภูมิตะ และการแก่งแย่งชิงดีกัน ต่างคนต่างรู้และนึกถึงใจเขาใจเรา จะทำให้เกิดความสงบสุข สังคมเกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ซึ่งเรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนเป็นเรื่องที่อาจจะผูกพันกับความเชื่อทางศาสนาด้วย แต่ไม่ใช่สิ่งที่จะนำความเชื่อทางศาสนานั้นมามองต่างกัน แต่อยู่ที่การปรับความเชื่อของศาสนาต่าง ๆ ให้เข้ากัน เหมือนที่ทางโลกหรือทางธุรกิจเรียกว่า โลกไร้พรมแดน (Global Network) สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ก้าวหน้ามาจนทำให้มนุษย์มองผ่านความต้องการ และล้มความปรารถนาเบื้องต้นของจิตใจ ดังนั้นหากมีการปลูกฝังต่อยอดเรื่องจิตใจใฝ่จริยธรรมอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ย่อมจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นอัตโนมัติด้วยสำนึกอัตโนมัติมิใช่การปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเกิดการพิจารณาถึงความถูกต้องด้วยตัวเอง และการลงมือทำสามารถสร้างได้เช่นนี้แล้ว ความก้าวหน้าของโลกก็เติบโตอย่างเข้มแข็ง (Anuwat Krasang, 2014: 546-556) และความสงบสุขที่มนุษย์ต้องการ โดยการพัฒนาที่แท้จริงควรเริ่มจากการพัฒนาความคิดและจิตใจของปัจเจกชนก่อนเป็นสำคัญ และค่อยๆ พัฒนาด้านต่างๆ อย่างค่อยเป็นค่อยไป เรียนรู้การแก้ปัญหาจากประสบการณ์ความผิดพลาดเดิมและสานต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ รู้จักรักษาคุณค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีงามของไทยไว้

จากการประมวลผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาในประเด็นของการสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งจริยธรรม มุ่งสร้างให้คนได้เกิดความรู้คู่คุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาด้วยคุณค่าความสำคัญขององค์ความรู้ในพุทธธรรม ผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางสู่การมีจริยธรรม และการปลูกฝังจริยธรรม ด้วยการสอดแทรกอยู่ในทุกระบวนการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2.3 เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาประเด็นการพัฒนาจริยธรรมในทฤษฎีของโคลเบิร์ก (Kolhberg) และการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์

3.2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนกลุ่มองค์กรเอกชนที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 5 คน ตัวแทนกลุ่มองค์กรรัฐบาลที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 4 คน ตัวแทนกลุ่มองค์กรศาสนาและการศึกษาที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 9 รูป/คน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา วิทยากร พระภิกษุ และนักวิชาการ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน

3.3. ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ องค์กรเอกชน รัฐบาล องค์กรศาสนาและการศึกษาที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง ในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคเหนือ

3.4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2560 รวมเป็นระยะเวลา 8 เดือน

4. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ” เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำ การศึกษาอย่างครบถ้วน จะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-Depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ (Analytic Induction)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พบว่าพื้นฐาน 66.66 % มาจากการสอดแทรกกิจกรรมทางศาสนาในกระบวนการพัฒนา และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. กระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์พบว่า 77.77 % เกิดจากการปฏิบัติตามหลักมรรค 8 และ 88.88 % เกิดจากการพัฒนาวินัยขั้นพื้นฐาน

3. ตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดปัจจัยหรือฟันเฟืองในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คิดค้นปัจจัยต่างๆ เพื่อหาวิธีสร้างหลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่อิงตามหลักความจริง หลักการปฏิบัติ ถูกต้อง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควร ไม่ควรทำกิริยาที่ควรประพฤติซึ่งสังคมแต่ละสังคม กำหนดขึ้นสอดคล้องกับวัฒนธรรม ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคมพบว่า 100 % มาจากการพัฒนาจากการสร้างทักษะ และการพัฒนาคนด้วยคุณธรรม จินทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ที่เก่ง ดีและมีความสุข

สิ่งที่จำเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนาคนด้วยคุณธรรม จินทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ที่เก่ง ดีและมีความสุข คือการปรับฐานคิดที่ยังอ่อนล้าของประชากรให้เข้มแข็งโดยการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งในความเป็นไทย และเรียนรู้ให้เท่าทันสังคมโลกอย่างระมัดระวัง ควบคู่กับการยกระดับสู่สังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) เพราะมีฉะนั้นแล้วประชากรโดยเฉพาะเยาวชนวัยเด็กของเราที่ยังอ่อนความคิดที่จะแยกแยะวิเคราะห์ข้อมูลตามความเป็นจริงตามสถานะที่เป็นจริงตามสังขธรรมได้ก็จะเป็นฝ่ายรับข้อมูล เรียนรู้ และนำไปสู่การเลียนแบบอย่างไร้ขอบเขต การที่เราจะก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องกระทำในหลายมิติ โลกก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 การขยายตัวและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีผลให้สังคมโลกต่างปรับตัวอย่างรีบเร่ง เพื่อการดำรงคงอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกพลัน สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ชีดความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่จำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นทรัพยากรความรู้ ที่มีใช้ไม่เพียงแต่ความรู้เพื่อความรู้เท่านั้นแต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสั่งสมเป็นทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศ นอกจากทรัพยากรความรู้แล้ว มนุษย์ยุคใหม่ควรจะต้องมีความสามารถในการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันเป็นปัจจัยที่ก้าวหน้า ที่แตกต่างไปจากปัจจัยพื้นฐานดั้งเดิม อันได้แก่ แรงงานไร้ทักษะ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมาเป็น การพัฒนาคนมากขึ้น ส่วนของระบบการศึกษาจะต้องสร้างผู้ที่จะจบการศึกษามีสมรรถภาพในเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาต่างประเทศ แนววิธีที่ทราบการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเข้าใจในเรื่องชนชาติ การวิเคราะห์ข้อมูล และ แนวทางการบริหารตนเอง ทีมงาน หน่วยงานองค์กรบนพื้นฐานของมรรค 8 หรือไตรสิกขา

5. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอแก้ไขปัญหาค้นพบพื้นฐานของข้อค้นพบในการวิจัย ดังนั้นสถาบันหรือองค์กรควรตั้งแผนการในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดคน งานที่มีคุณภาพ ด้วยการถอดบทเรียนจากมองเป้าหมาย เอกลักษณ์ เอกภาพ อยู่ในสังคม ดำรงชีพ ดำเนินชีวิตในหนทางที่ถูกต้องตามกระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ควรพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สร้างกระบวนการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นักบริหารจะต้องมีปัจจัยในการสร้างการเรียนรู้ให้บุคคล ให้ก่อให้เกิดแรงงาน การพัฒนาตน การเกิดทักษะ พัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งประเด็นการอ่านออก เขียนได้ ใช้เลขเป็น รวมทั้งทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ การดำเนินการ ดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ เทียบตรง มีคุณธรรม และจะต้องทำงานเป็นทีมและจะต้องทำงานเชิงรุก โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการจัดการความรู้โดยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันหรือหน่วยงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และจัดทำเป็นคู่มือในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

References

- AmritTiwana. (2000). *The Knowledge Management Toolkit: Practical Techniques for Building a Knowledge Management System*, Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall PTR.
- Anuwat Krasang. (2014). Human Resource Development in the Buddhist Organizations Under Consumerism. *AEE-T Journal of Environmental Education*, 3(2), 546-556.
- Ikujiro Nonaka, and Hirataka Takeuchi. (1995). *The Knowledge Creating Company : How JapaneseCompanies Create the Dynamics of Innovation*, New York, [u.a]: Oxford University Press.
- Ikujiro Nonaka, and Hirataka Takeuchi. (1995). *The Knowledge-creating company: hoe Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York : Oxford University Press.
- Paul Quintas. (2002). *“Managing Knowledge in a New Century”, Managing Knowledge*, London : Sage Publication.
- Peter F.Drucker. (1994). *The Practice of Management* . New York : Harper&Row.
- Peter M. Senge. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Surapon Suyaprom. (2015). The Personel’s Competency Development for Staff of Local Administrative Organization According to Buddhism. *Journal of MCU Social Science Review*, 4(2) (Special Issue), 178-195.
- Thitiwut Mhanmee. (2016). The Human Capital Management Supporting The Merit and Ethicis of Staffs in Local Administration Organization. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(3), 203-216.
- Thomas A. (1997). *Stewart,Intellectual Capital*. New York : Doubleday.
- Thomas H.Davenport and LaurenePrusak, (2002). *WorkingKnowledge: How Organization Manage What They Know*, 2nd ed, Massachusette: Harvard Business School Press.