



INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
THAILAND



NOBLE
EDUCATION
PUBLISHER

PKP

PUBLIC
KNOWLEDGE
PROJECT

OJS

OPEN
JOURNAL
SYSTEMS



Buddho Journal

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/Buddho>

ISSN: 3057-1200 (ONLINE)

Strengthening and Developing Human Capital Potential Based on the Principles of Five Strengths

การเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ตาม
หลักพลธรรม

Author & Corresponding Author*

1. Prapon Arkhad*

ประพนธ์ อรรคชาติ

Affiliation:

1. Nakhon Phanom Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

วิทยาลัยสงฆ์นครพนม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Email: arkhad.pra@gmail.com

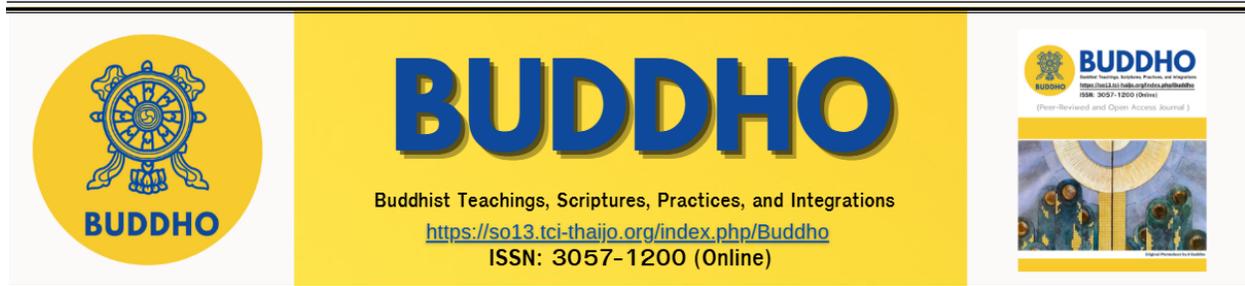
Article history:

Received: 02/11/2022, Revised: 04/12/2022,

Accepted: 25/12/2022, Available online: 01/01/2023

How to Cite:

Arkhad, P. (2023). Strengthening and Developing Human Capital Potential Based on the Principles of Five Strengths. *Buddho Journal*, 2(1), 1-11.



Academic Review Articles

Strengthening and Developing Human Capital Potential Based on the Principles of Five Strengths

Prapon Arkhad*

การเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ตามหลักพลธรรม

ประพนธ์ อรรคชาติ*

Abstract

The strengthen and development of human capital are crucial for increasing the capabilities of individuals and organizations in an era of rapid change. The Five Strengths (Pañca Bala), which consist of the strength of faith (saddhā-bala), the strength of effort (viriya-bala), the strength of mindfulness (sati-bala), the strength of concentration (samādhi-bala), and the strength of wisdom (paññā-bala), provide a conceptual framework that can be applied to human capital development, fostering growth in skills, abilities, and ethical values. This study aims to analyze the application of the Five Strengths in the context of human capital development across organizations and various sectors. A descriptive research approach and document analysis were employed to explore relevant literature and practical applications. The findings indicate that integrating the Five Strengths into human capital development enhances both efficiency and sustainability, ultimately contributing to the advancement of organizations and society as a whole.

Keywords: Strengthening, Developing, Human Capital, Potential, Principles of Five Strengths

บทคัดย่อ

การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลและองค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หลักพลธรรม (Five Strengths) ซึ่งประกอบด้วย พละทางศรัทธา พละทางวิริยะ พละทางสติ พละทางสมาธิ และพละทางปัญญา เป็นแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ในการ

พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดการเติบโตทั้งในด้านทักษะ ความสามารถ และจริยธรรม งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการนำหลักพลธรรมมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพลธรรมสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมโดยรวม

คำสำคัญ: การเสริมสร้าง, การพัฒนา, ทุนมนุษย์, ศักยภาพ, หลักพลธรรม

บทนำ

ในปัจจุบัน การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรและสังคมให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Schultz, 1961) ทุนมนุษย์ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความรู้และทักษะของบุคคลเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงค่านิยม ความเชื่อ และศักยภาพที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (Becker, 1993) แนวคิดเรื่องหลักพลธรรม (Five Strengths) ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพุทธศาสนา ประกอบไปด้วยพลทางศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ให้มีความสมดุลระหว่างความสามารถทางวิชาชีพและคุณธรรม (Bodhi, 2011) การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางการนำหลักพลธรรมมาใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ในบริบทขององค์กรและภาคส่วนต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมเหล่านี้กับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในด้านการทำงาน การตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้นำองค์กร นักพัฒนา และนักวิชาการสามารถนำหลักพลธรรมไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมโดยรวม

การเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

แนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่มองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยเน้นว่าการลงทุนในตัวบุคคล เช่น การศึกษา การฝึกอบรม และสุขภาพ จะส่งผลโดยตรงต่อศักยภาพการผลิต (Productivity) และการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Schultz, 1961; Becker, 1964) Schultz (1961) เป็นหนึ่งในนักเศรษฐศาสตร์คนแรกที่เสนอแนวคิดว่าทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะคล้ายกับทุนรูปแบบอื่น เช่น ทุนทางกายภาพ (Physical Capital) ซึ่งสามารถเพิ่มมูลค่า

ได้ผ่านการลงทุนที่เหมาะสม เขาอธิบายว่า การลงทุนด้านทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากช่วยเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ (Schultz, 1961) ต่อมา Becker (1964) ได้ขยายแนวคิดนี้โดยชี้ให้เห็นว่าการลงทุนในทุนมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ 1) การลงทุนเฉพาะองค์กร (Firm-Specific Human Capital) – การฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่มีประโยชน์เฉพาะกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เช่น การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือกระบวนการผลิตเฉพาะของบริษัท 2) การลงทุนทั่วไป (General Human Capital) – การพัฒนาความรู้และทักษะที่สามารถใช้ได้หลายอุตสาหกรรม เช่น การศึกษาในระดับปริญญา หรือการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ

องค์ประกอบหลักของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กร ได้แก่

1) การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ส่งผลต่ออัตราค่าจ้างและโอกาสทางอาชีพ (Hanushek & Woessmann, 2008)

2) ทักษะและความสามารถ (Skills and Competencies) รวมถึงทักษะทางวิชาชีพและทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน (Autor, 2014)

3) สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Well-being) สุขภาพที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดต้นทุนทางเศรษฐกิจที่เกิดจากโรคร้ายไข้เจ็บ (Strauss & Thomas, 1998)

4) คุณค่าและจริยธรรมในการทำงาน (Work Ethics and Morality) บุคคลที่มีจริยธรรมและทัศนคติที่ดีในการทำงานมักจะมีศักยภาพในการพัฒนาและก้าวหน้าในอาชีพได้ดีขึ้น (Heckman & Kautz, 2012)

การประยุกต์ใช้แนวคิดทุนมนุษย์ในบริบทปัจจุบันในปัจจุบันแนวคิดทุนมนุษย์ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลายด้าน เช่น การพัฒนาแรงงานและเศรษฐกิจ ประเทศที่มีการลงทุนในทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เช่น ฟินแลนด์และสิงคโปร์ มักมีผลิตภาพแรงงานสูงและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ดี (World Bank, 2018) การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงงานที่มีความสามารถและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (OECD, 2019) เศรษฐกิจดิจิทัล ในยุคดิจิทัล ทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น Data Analytics, Artificial Intelligence (AI), และ Digital Literacy มีความสำคัญมากขึ้น และองค์กรที่สามารถพัฒนาแรงงานให้มีทักษะเหล่านี้ได้จะมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น (Brynjolfsson & McAfee, 2014)

สรุปแนวคิดทุนมนุษย์เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการลงทุนในตัวบุคคลผ่าน การศึกษา การฝึกอบรม และการดูแลสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจ แนวคิดนี้

ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายสาขาเพื่อสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม

องค์ประกอบหลักของทุนมนุษย์

องค์ประกอบหลักของทุนมนุษย์ (Key Components of Human Capital) ทุนมนุษย์เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมหลายองค์ประกอบที่ส่งผลต่อศักยภาพของบุคคลในการทำงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม องค์ประกอบหลักของทุนมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ ความรู้และทักษะ สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี และคุณธรรมและจริยธรรม (Becker, 1964; OECD, 2019)

1) ความรู้และทักษะ (Knowledge and Skills) ความรู้และทักษะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อศักยภาพการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ที่ต้องการแรงงานที่มี ทักษะสูง (Hanushek & Woessmann, 2008) องค์ประกอบนี้ประกอบไปด้วย ความรู้ทางวิชาการ (Academic Knowledge) ได้จากระบบการศึกษาในระดับต่างๆ และเป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง (World Bank, 2018) ทักษะทางวิชาชีพ (Technical and Vocational Skills): รวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การแก้ปัญหา และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ (Autor, 2014) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills): เช่น การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญ ต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน (Heckman & Kautz, 2012)

2) สุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี (Health and Well-being) สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลิตภาพ แรงงานและความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล (Strauss & Thomas, 1998) การมีสุขภาพที่ดีช่วยเพิ่ม ความสามารถในการทำงานและลดอัตราการขาดงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Bloom, Canning, & Sevilla, 2004) องค์ประกอบนี้รวมถึง สุขภาพทางกาย (Physical Health): โภชนาการที่ดี การเข้าถึงบริการ สุขภาพ และการออกกำลังกายช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกายและลดโรคเรื้อรัง (WHO, 2020) สุขภาพจิต (Mental Health): ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการมีส่วนร่วม ในสังคม (Layard, 2005)

3) คุณธรรมและจริยธรรม (Morality and Ethics) คุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีและส่งเสริมสังคมที่มีความรับผิดชอบ (Heckman, 2000) โดยประกอบด้วย จริยธรรม ในการทำงาน (Work Ethics): เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความขยันขันแข็ง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญใน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ (OECD, 2019) คุณธรรมส่วนบุคคล (Personal Morality): ความเมตตา ความเห็นอกเห็นใจ และการเคารพผู้อื่น ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและสังคม (Putnam, 2000)

ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว

ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน (OECD, 2019) แนวคิดนี้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะ (Brynjolfsson & McAfee, 2014) การศึกษา (Education) ระบบการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องการทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง (World Bank, 2018) การศึกษาคควรส่งเสริม การเรียนรู้ที่เน้นการแก้ปัญหาและการคิดวิเคราะห์ (Problem-Solving and Critical Thinking) การบูรณาการเทคโนโลยีในการศึกษา (Digital Learning Integration) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skills Development) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Autor, 2014) ซึ่งรวมถึง การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี (Technology Training) เช่น AI, Data Analytics และ Digital Literacy การพัฒนาทักษะอ่อน (Soft Skills Development): เช่น ภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน การส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion) การมีสุขภาพที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Strauss & Thomas, 1998) ซึ่งรวมถึงโครงการสุขภาพในที่ทำงาน (Workplace Wellness Programs) การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

สรุปทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม โดยมี ความรู้และทักษะ สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี และคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญ นอกจากนี้ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การลงทุนในทุนมนุษย์ผ่าน การศึกษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเพิ่มผลิตภาพและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยหลักพุทธธรรม

หลักธรรมในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Buddhist Principles for Human Potential Development) การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางกาย ใจ และปัญญา ในพุทธศาสนา หลักไตรสิกขา (Sīla, Samādhi, Paññā) ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพของมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยหลักไตรสิกขานำการพัฒนาทั้งในด้านศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งมีผลต่อการสร้างบุคคลที่มีคุณธรรม มีจิตใจมั่นคง และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Rahula, 1974; Gethin, 1998)

1. หลักไตรสิกขากับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาด้านศีลธรรมและจริยธรรม (Moral and Ethical Development – Sīla) ศีลเป็นพื้นฐานของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เนื่องจากช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจ

และควบคุมพฤติกรรมให้อยู่ในกรอบของศีลธรรม ศีลทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งนำไปสู่ความไว้วางใจในสังคมและองค์กร (Harvey, 2000) โดยศีลธรรมในที่นี้รวมถึงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม (Ethical Training): ส่งเสริมให้บุคคลมีความซื่อสัตย์ มีจิตสาธารณะ และเคารพกฎเกณฑ์ของสังคม (Keown, 1992) การปฏิบัติตามหลักศีล 5 และหลักศีลในระดับสูงขึ้น: ช่วยลดพฤติกรรมที่เป็นโทษ และส่งเสริมความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Bodhi, 2005) การฝึกสมาธิและสติ (Mental Concentration and Mindfulness – Samādhi) สมาธิและสติเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มศักยภาพทางจิตใจ ทำให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ มีสมาธิในการทำงาน และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้ดียิ่งขึ้น (Gunaratana, 2002) การฝึกสมาธิและสติช่วยให้ เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ (Decision-Making Skills): สมาธิช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาสถานการณ์อย่างรอบคอบและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Kabat-Zinn, 1990) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน: การฝึกสติช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสามารถในการโฟกัสงานได้ดีขึ้น (Langer, 1989) การพัฒนาปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ (Wisdom and Creative Thinking – Paññā) ปัญญาคือความรู้เท่าทันสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง และสามารถใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้ (Harvey, 2000) การพัฒนาปัญญาในพุทธศาสนาสามารถทำได้ผ่าน การศึกษาที่เน้นการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning Approach): การเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใคร่ครวญและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (Rahula, 1974) การพัฒนาแนวคิดเชิงวิพากษ์และการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking): ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gethin, 1998)

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามหลักพลธรรม แนวทางนี้สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันและองค์กร เพื่อสร้างบุคคลที่มีความสมดุลทั้งทางศีล สมาธิ และปัญญา ได้แก่ การบูรณาการศีลธรรมในการทำงาน: ผ่านหลักจริยธรรมองค์กร (Corporate Ethics) และการฝึกอบรมคุณธรรมในองค์กร (Keown, 1992) การนำสมาธิและสติมาประยุกต์ใช้: เช่น การฝึกสติในที่ทำงาน (Mindfulness in Workplace) และการจัดการความเครียด (Langer, 1989) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาปัญญา: ผ่านหลักการศึกษาตามพุทธวิธี (Buddhist Pedagogy) และแนวคิดการเรียนรู้เชิงไตร่ตรอง (Reflective Learning) (Gunaratana, 2002) แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามหลักพลธรรม (Buddhist Ethical Principles) เป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ทั้งในชีวิตประจำวันและการบริหารองค์กร เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมดุลทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลในทุกมิติ (Harvey, 2000) โดยแนวทางหลักมีดังต่อไปนี้

การบูรณาการศีลธรรมในการทำงาน ศีลธรรมเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรมที่ดีในสังคมและองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการทำงานสามารถช่วยลดปัญหาการทุจริต ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเพิ่ม

ประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม (Keown, 1992) แนวทางการบูรณาการศีลธรรมในองค์กรสามารถทำได้โดย การอบรมจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งแนวทางนี้ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาของ Keown (1992) ที่ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมคุณธรรมสามารถช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและเพิ่มความไว้วางใจในองค์กร การกำหนดแนวปฏิบัติทางจริยธรรมองค์กรสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่เน้นหลักธรรมาภิบาล (Corporate Governance) และคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (Bodhi, 2005) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือหลักคุณธรรม การส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมในการทำงานต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานที่มีจริยธรรมดี หรือการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (Harvey, 2000)

การนำสมาธิและสติมาประยุกต์ใช้ สมาธิและสติเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การวิจัยของ Kabat-Zinn (1990) และ Langer (1989) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกสติสามารถช่วยลดความเครียดในที่ทำงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน แนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกสติในที่ทำงาน (Mindfulness in Workplace) การฝึกสติช่วยให้พนักงานสามารถโฟกัสกับงานได้ดีขึ้น ลดความฟุ้งซ่าน และสามารถบริหารเวลาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gunaratana, 2002) การฝึกสติสามารถทำได้ผ่านกิจกรรมง่าย ๆ เช่น การทำสมาธิช่วงสั้น ๆ ก่อนเริ่มงาน หรือการฝึกการรับรู้ลมหายใจระหว่างทำงาน การจัดการความเครียดและความสมดุลในชีวิต การฝึกสมาธิและสติช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเครียดได้ดีขึ้น และช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Langer, 1989) องค์กรสามารถส่งเสริมการจัดการความเครียดผ่านโปรแกรมการฝึกสมาธิ เช่น การจัดห้องสำหรับการทำสมาธิในที่ทำงาน หรือการจัดกิจกรรมฝึกสมาธิสำหรับพนักงาน การใช้สมาธิเพื่อพัฒนาคุณภาพการตัดสินใจ การมีสมาธิที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยของ Gunaratana (2002) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ฝึกสมาธิเป็นประจำสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่กดดันได้ดีกว่าผู้ที่ไม่ได้ฝึก

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาปัญญาปัญญาเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุนมนุษย์ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยแนวทางที่สามารถนำไปใช้ได้ ได้แก่

1) การใช้หลักการศึกษิตตามพุทธวิธี (Buddhist Pedagogy) การศึกษาตามแนวพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งผ่านการฝึกสมาธิและการใคร่ครวญ (Gethin, 1998) หลักการนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาปัญญาและนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การเรียนรู้เชิงไตร่ตรอง (Reflective Learning) แนวคิดการเรียนรู้เชิงไตร่ตรองเน้นให้บุคคลมีการคิดวิเคราะห์และพิจารณาประสบการณ์ของตนเองเพื่อพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (Rahula, 1974) วิธีการนี้สามารถช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Systems) แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจได้ดีขึ้น (Harvey, 2000) องค์กรสามารถส่งเสริมแนวคิดนี้ได้โดยการจัดอบรมและพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง

สรุป

แนวคิดทุนมนุษย์เน้นการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สุขภาพ และศีลธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการใช้ชีวิต ส่วนทุนมนุษย์ตามหลักพลธรรมมุ่งเน้น การพัฒนาทางศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพุทธศาสนา การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยหลักพลธรรมจึงเป็นแนวทางที่ส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างสมดุลระหว่างปัญญาและจริยธรรม และการพัฒนาตนเองเพื่อประโยชน์ของสังคม แนวทางการพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ตามหลักพลธรรมเป็นแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในชีวิตประจำวันและองค์กร โดยเน้น การบูรณาการศีล สมาธิ และปัญญาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การนำหลักการนี้ไปใช้สามารถช่วยสร้างบุคคลที่มี คุณธรรม มีสมาธิ และมีปัญญา ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ตามหลัก พลธรรมเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ได้ทั้งในชีวิตประจำวันและองค์กร โดยการบูรณาการศีล สมาธิ และปัญญา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การนำหลักศีลธรรมมาใช้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม การนำสมาธิและสติมา ประยุกต์ใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดความเครียด ส่วนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้ บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคคล แต่ ยังมีส่วนช่วยสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. การบูรณาการศีลธรรมในการทำงาน เพื่อให้ศีลธรรมเป็นรากฐานของการดำเนินชีวิตและการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมจริยธรรมองค์กร (Corporate Ethics Training) ควรมีการพัฒนา โปรแกรมการอบรมที่เน้นจรรยาบรรณวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือ หลักคุณธรรม: ผ่านการกำหนดนโยบายและมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน รวมถึงส่งเสริมพฤติกรรมที่สะท้อนถึง ความซื่อสัตย์และความเมตตาในองค์กร การกำหนดหลักธรรมาภิบาลในองค์กร โดยใช้หลักศีลธรรมเป็นแนวทางใน การบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใส

2. การนำสมาธิและสติมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและองค์กร สมาธิและสติช่วยให้คุณมีจิตใจที่มั่นคง ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรสามารถนำหลักการนี้มาใช้ได้โดย การจัดกิจกรรมฝึก สติ เช่น การเริ่มต้นวันทำงานด้วยการทำสมาธิระยะสั้น หรือการมีห้องสำหรับฝึกสมาธิในสถานที่ทำงาน การฝึก เจริญสติในชีวิตประจำวัน: การส่งเสริมให้บุคคลตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะผ่านการปฏิบัติ เช่น การหายใจอย่างมีสติ

หรือการรับประทานอาหารอย่างมีสมาธิ การใช้สมาธิเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ การฝึกสมาธิช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์และพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ

3. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาปัญญา ปัญญาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถดำเนินการผ่านแนวทางต่อไปนี้ การใช้หลักการศึกษาตามพุทธวิธี (Buddhist Pedagogy): เช่น การเรียนรู้แบบวิภาชวิธี และการพัฒนาแนวคิดผ่านการปฏิบัติสมาธิและการใคร่ครวญ การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงไตร่ตรอง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความเข้าใจตนเองและพิจารณาประสบการณ์การเรียนรู้ในแง่มุมที่ลึกซึ้ง การสร้างระบบการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้และการศึกษาต่อเนื่องในทุกช่วงวัย

องค์ความรู้จากการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ควรมีความสมดุลระหว่างศีล สมาธิ และปัญญา ศีลเป็นรากฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม สมาธิช่วยเพิ่มสมาธิและลดความเครียดในการทำงาน ปัญญาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในองค์กรสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมช่วยทำให้เกิดจรรยาบรรณในการทำงาน การนำสมาธิและสติมาใช้ช่วยลดปัญหาความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ดีขึ้น หลักพุทธธรรมสามารถเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างสังคมที่ยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาช่วยสร้างสังคมที่มีคุณธรรม การบูรณาการหลักศีล สมาธิ และปัญญาในระบบการศึกษาและการทำงานช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือในสังคม การเรียนรู้ตามแนวทางพุทธศาสนาส่งเสริมให้บุคคลสามารถนำปัญญาไปใช้ในการแก้ไขปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจ

เอกสารอ้างอิง

- Autor, D. H. (2014). Skills, Education, and the Rise of Earnings Inequality Among the “Other 99 Percent.” *Science*, 344(6186), 843-851.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.)*. University of Chicago Press.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2004). The Effect of Health on Economic Growth: A Production Function Approach. *World Development*, 32(1), 1-13.
- Bodhi, B. (2005). *In the Buddha's words: An anthology of discourses from the Pali Canon*. Wisdom Publications.

-
- Bodhi, B. (2011). *In the Buddha's words: An anthology of discourses from the Pali Canon*. Wisdom Publications.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Gethin, R. (1998). *The foundations of Buddhism*. Oxford University Press.
- Gunaratana, B. H. (2002). *Mindfulness in plain English*. Wisdom Publications.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008). The role of cognitive skills in economic development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668.
- Harvey, P. (2000). *An introduction to Buddhist ethics*. Cambridge University Press.
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Dell Publishing.
- Keown, D. (1992). *The nature of Buddhist ethics*. Palgrave Macmillan.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Addison-Wesley.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. Penguin.
- OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Rahula, W. (1974). *What the Buddha taught*. Grove Press.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Strauss, J., & Thomas, D. (1998). Health, nutrition, and economic development. *Journal of Economic Literature*, 36(2), 766-817.
- WHO. (2020). *World health statistics 2020: Monitoring health for the SDGs*. World Health Organization.
- World Bank. (2018). *World development report 2018: Learning to realize education's promise*. World Bank Group.