

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธ : ยุคไทยแลนด์ 4.0

ศิริวัฒน์ ครอบบุญ^{1,*}, พระครูธรรมธรรมาภรณ์ คุนธาโร², พระครูสมุห์ชินวรวัตร ธีรภทโท³

^{1,2} สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

³ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Received: 9 November 2017

Revised: 8 August 2018

Accepted: 21 August 2018

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะในการแข่งขันซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่วางไว้ โดยการนำหลักนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์นำไปสู่ความรู้สึกรักใคร่ ทศนคติ ค่านิยม และการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์แนวพุทธ คือ การเป็นคนเก่งคนดีและมีศีลธรรม หลักธรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญคือ หลักภาวนา ได้แก่ 1) กายภาวนา การเจริญทางกายภาพ 2) สติภาวนา พัฒนาความประพฤติมีระเบียบวินัยและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี 3) จิตภาวนา เป็นการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคง 4) ปัญญาภาวนา การรู้เท่าทันโลกสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ องค์ประกอบสี่ประการนี้จะช่วยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นการเตรียมคน การสร้างนวัตกรรม เพื่อเชื่อมโยงให้เข้าถึงเทคโนโลยี ในการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นอย่างยิ่งจำที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและต้องพัฒนาจิตใจไปพร้อมๆ กับการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

คำสำคัญ: การพัฒนาทุนมนุษย์ แนวพุทธศาสนา ไทยแลนด์ 4.0

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: buddha_mcu16@hotmail.com

Buddhism-based Human Capital Management in Thailand 4.0 Era

Sirawat Krongbun^{1,*}, PhrakhruthammathonBongkot Khantharo²,
Phrakhrusamuh Chinworawat Thirabhattho³

^{1,2} Department of Public Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

³ Department of Buddhist Management, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Received: 9 November 2017

Revised: 8 August 2018

Accepted: 21 August 2018

ABSTRACT

This article aims to present the concept of human capital development in a knowledge-based organization in order to equip its personnel with knowledge, ability and competitive competencies, which are factors that enhance the organization to achieve its goals based on its strategy, with application of the principles of Buddhism for development of human capital leading to feelings, attitudes, values, and behavioral expression. The goal of Buddhist human capital development is to enable the personnel to be competent, good and virtuous. The main dhamma principles for human capital development are the four Bhavana principles: 1) Kaya-bhavana which is the physical growth; 2) Sila-bhavana which is the development of behaviors to have good discipline and to be able to live well with the others; 3) Citta-Bhavana which is the development of a strong and stable mind; and 4) Panna- bhavana which is the development of intelligence to cope with the world and to be able to solve problems. These four Bhavana principles will enhance human capital development in the organization to achieve good competitive competencies. So the development of human capital in Thailand 4.0 Era is the preparation of people and creation of innovations in order to connect and gain access to technology. In coping with changes, it is necessary to have effective human capital management together with mental development and the development of technology that is ever-changing.

Keywords : Human capital development, Buddhist way, Thailand 4.0 Era

* Corresponding Author; Email: buddha_mcu16@hotmail.com

บทนำ

การพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร การคัดเลือก การพัฒนาคน ตลอดจนการดูแลและรักษาไว้ใช้งาน ต้องคำนึงคนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 เข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม เชื่อมโยงและเข้าถึงเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน การเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าวจำเป็นต้องมีทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา คือ การมีชีวิตที่ประเสริฐ การทำให้มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภพภูมิที่ดีกว่าเดิม (Suktham. 2012) พุทธศาสนามีการบริหารทุนมนุษย์ตลอดเวลา นับแต่พระสงฆ์รูปแรกเกิดขึ้นในพุทธศาสนา หลักพุทธศาสนานับการพัฒนาจิตใจเพื่อให้เข้าไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเห็นอกเห็นใจและมองทุกอย่างอย่างเป็นองค์รวมผลจากการกระทำของบุคคลหนึ่งอาจจะส่งผลต่ออีกคนอื่นได้ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง การพัฒนาตามหลักพุทธศาสนามีลักษณะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาในทุกมิติของชีวิต ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคมและสิ่งแวดล้อม

Thailand 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อให้ประเทศไทยได้มีโอกาสกลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องรู้รายขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ เปลี่ยนจาก SMEs แบบเดิมไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจากรูปแบบบริการแบบเดิมไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูงเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงนำไปสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สามารถสร้างความเจริญ สร้างรายได้ และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Division of Research Administration and Educational Quality Assurance, Phayao University, 2017)

วัตถุประสงค์

บทความนี้ต้องการนำเสนอการพัฒนาทุนมนุษย์แนวพุทธ: ยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา “อัปเกรด” คนในชาติให้เป็น “คนไทย 4.0” ที่มี Knowledge 4.0 ที่จำเป็นเพื่อนำประเทศไปสู่การพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนแม้มีหลากหลายแนวทาง แต่ทุกเส้นทางเริ่มจากการสร้าง “คน” ที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับโลกในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีทักษะที่หลากหลาย พร้อมเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน และสามารถแข่งขันได้ระดับโลก “ไทยแลนด์ 4.0” เน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดคุณค่าเป็นอารยชนที่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยการประยุกต์ใช้หลักการทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมไทย การดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนาได้หล่อหลอมชีวิตจิตใจและลักษณะนิสัยของคนไทยให้เป็นผู้มีน้ำใจ จิตใจกว้างขวาง และ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่แสดงความเป็นมิตรมีเมตตา ประเพณีและพิธีการต่างๆ การพัฒนาประเทศให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งาม ไม่ใช่พัฒนาด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว ความรู้เรื่องมั่งคั่ง มั่นคง และเกิดสันติสุขได้นั้นต้องพัฒนาทางด้านจิตใจไปพร้อมๆ กันด้วยการพัฒนาคนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ กายภาวนา คือ

การพัฒนาร่างกายคือการพัฒนา คือ การ ประพฤติตนมี ระเบียบวินัย ขยันหมั่นเพียร จิตภาวนา คือการพัฒนาจิตใจ ให้มี คุณธรรมมีเมตตา กรุณา มีความกตัญญู เสียสละ มีความเพียร มีขันติ ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาปัญญา มีความรู้ ความเข้าใจ รู้แจ้งชัด ใช้ความรู้แก้ไข ปัญหาทำให้เกิดความสุขได้ รู้เข้าใจโลก และชีวิตตามความเป็นจริง

ความหมายของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นแนวคิดที่มองคนเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่ง ซึ่งมีต้นทุนที่สั่งสมอยู่ในตัว เป็น ต้นทุนที่จับต้องไม่ได้ เพราะเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ตลอดจน ประสบการณ์(Experience)ของแต่ละ คนที่ สั่งสมมา แนวคิดนี้ มองคนเป็นทรัพย์สินขององค์กร จึงมีการ ตีราคาทรัพย์สินนั้น ทั้งทรัพย์สินที่สั่งสมอยู่แล้ว ใน บุคคลนั้น รวมทั้งมูลค่าต่างๆ ที่องค์กรลงทุนไป เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ แล้วจึงเปรียบกับการใช้ ประโยชน์จากทรัพย์สินนั้นๆ คำว่า Human Capital เกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1961 โดยนักเศรษฐศาสตร์ ชื่อ “Theodore W. Schultz” เขียนบทความเรื่อง “Investment in Human Capital” มองว่าทุนมนุษย์คือ การรวม ของทักษะ ความรู้ สุขภาพ และค่านิยมในตัวคนคนหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้นการลงทุนหรือการ จ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งการศึกษา การฝึกอบรม สวัสดิการ และอื่นๆ ถือเป็นการลงทุนเพื่อให้ได้ ผลตอบแทนคือรายได้ขององค์กร

Thienphut (2008) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Capital) ไว้ว่า ทุนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถของพนักงานซึ่งมีคุณค่าในการสร้างศักยภาพให้แก่องค์กร เป็นมิติใหม่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ดึงความสามารถของคน (Human Competency) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทาง ปัญญา (Intellectual Capital Value)

Wetchayanon (2008) ได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” หมายถึง ส่วนผสมของ 3 สิ่ง คือ (1) ทุนทาง สังคม (Social Capital) เครือข่ายความสัมพันธ์ (2) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) เช่น การรับรู้ตนเอง ความ มีศักดิ์ศรี การมีความยืดหยุ่น (3) ทุนทางปัญญา(Intellectual Capital) ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความ เชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่สะสมไว้ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge

จากคำอธิบายข้างต้นพอจะสรุปความหมายของทุนมนุษย์ได้ว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความ สามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่คนแต่ละคนได้สั่งสมในตัวเองซึ่งสามารถนำมาสร้าง คุณค่าให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ความสำคัญของทุนมนุษย์

องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) จะขึ้น อยู่กับทุนมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจากองค์กรที่มีทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูงจะเป็น องค์กรที่มีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการดำเนินการด้านการจัดการทุนมนุษย์อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากเป็นที่ตระหนักกันโดยทั่วไปแล้วว่าองค์กรจะไม่สามารถแข่งขันได้อย่างมี ประสิทธิภาพผ่านทางสินทรัพย์ที่จับต้องได้(Tangible Assets) ขององค์กร แต่จะต้องมีการเพิ่มความสำคัญไปที่ สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ทุนทางปัญญา (Intellectual capital) มากขึ้น ซึ่งหมายความว่า องค์กรจะสามารถ

บรรลุได้ถึงความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนได้โดยผ่านทางองค์ประกอบของทุนทางปัญญา ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนเชิงความสัมพันธ์ (Relational Capital) และทุนเชิงโครงสร้าง (Structural Capital) โดยทุนมนุษย์ขององค์กรมีลักษณะเป็นทรัพยากรที่มีค่า (Valuable) หายาก (Rare) มีต้นทุนในการลอกเลียนแบบสูง (Costly to Imitate) และไม่สามารถทดแทนได้ (Non-Substitutable) โดยที่ทุนมนุษย์จะเป็นต้นกำเนิดของความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนนั้นจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งสี่ประการ ได้แก่ (1) พนักงานต้องมีมูลค่าเพิ่มในทางบวกต่อองค์กร (2) ทักษะและความสามารถต่างๆ ของพนักงานต้องมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวหรือหายากที่คู่แข่งทั้งในปัจจุบันและคู่แข่งในอนาคตไม่มี (3) ทุนมนุษย์ที่องค์กรมีต้องเป็นตัวแทนพนักงานทั้งหมดขององค์กรและไม่สามารถเลียนแบบได้ง่าย และ (4) ทุนมนุษย์ขององค์กรไม่สามารถทดแทนได้โดยสิ่งอื่นๆ ขององค์กรคู่แข่ง เช่น เทคโนโลยี ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นแหล่งสุดท้ายที่จะช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นอกจากนี้เทคโนโลยีจะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น (Wright and McMahan, 1992)

การพัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ผู้คนสามารถเชื่อมต่อและถ่ายโอนข้อมูลจำนวนมากมาได้อย่างสะดวกและเป็นอิสระ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงข้อมูลได้ การปฏิรูปและการจัดการเรียนรู้จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการ และจะสำเร็จได้ก็ต้องผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ (Management) การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคโลกาภิวัตน์ยุคแห่งโลกไร้พรมแดน และ ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21ต้องรู้ว่าคุณต้องการอะไรการพัฒนาทุนมนุษย์ภายในองค์กร เช่น การเตรียมบุคลากรให้เหมาะสมกับการวางแผนอาชีพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีภายในองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจภายใน และภายนอกประเทศสังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยา การพัฒนาทุนมนุษย์จะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ต้องพัฒนาจิตใจไปพร้อมๆ กับการพัฒนาทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปดังประโยคที่ว่า **“จะปลูกพืชต้องเตรียมดิน จะกินต้องเตรียมอาหาร จะพัฒนางานต้องเตรียมคน จะพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ”** (Khumthong, 2017)

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา

พุทธศาสนาเน้นการพัฒนาและบริหารทางจิตใจเพื่อให้เข้าไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเห็นอกเห็นใจและมองทุกสิ่งอย่างเป็นองค์รวมที่แต่ละสิ่งต่างก็มีความเกี่ยวเนื่องกันหมด เพราะผลจากการกระทำของบุคคลหนึ่งอาจจะส่งผลต่ออีกคนอื่นได้ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ **ภาวนา** หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม (Phra Prom Kunaporn (Prayudh Payutto), 2003) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตามแนวพุทธศาสนาไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. **กายภาวนา** คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. **สีลภาวนา** คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3. **จิตตภาวนา** คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย

4. **ปัญญาภาวนา** คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ

ตามแนวคิดทางพุทธศาสนาการพัฒนาตนเป็นการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อไปสู่ความพอดีหรือการมีดุลยภาพของชีวิต รู้เท่าทันตนเอง เข้าใจตนเองมากกว่าการพึ่งพาอาศัยวัตถุ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืน (Phrathep Waetee (Prayudh Payutto), 1993) ได้เสนอวิธีการที่จะพัฒนาตนไปสู่วิถีชีวิตที่ดีงาม เรียกว่า “**รุ่งอรุณแห่งการพัฒนาตน**” ไว้ 7 ประการ ดังนี้ (1) รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การรู้จักใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์ พิจารณาในการเลือก (2) รู้จักจัดระเบียบชีวิต มีการวางแผนและจัดการกิจการงานต่างๆ อย่างมีระบบระเบียบ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยศีล (ศีลสัมปทา) (3) ถึงพร้อมด้วยแรงจูงใจให้สร้างสรรค์ มีความสนใจ มีความพึงพอใจ มีความต้องการจะสร้างสรรค์กิจการงานใหม่ๆ ที่เป็นความดีงามและมีประโยชน์ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยฉันทะ (ฉันทสัมปทา) (4) มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ ผู้มีความเชื่อในตนว่าสามารถจะพัฒนาได้ จะมีความงอกงามถึงที่สุดแห่งความสามารถของตน เรียกว่า ทำให้ตนให้ถึงพร้อม (อัตตสัมปทา) (5) ปรับเจตคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่ดีงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้สติปัญญางอกงามขึ้น เรียกว่า กระทำความเห็นความเข้าใจให้ถึงพร้อม (ทวิภูมิจักษสัมปทา) (6) การมีสติ กระตือรือร้น ตื่นตัวตลอดเวลา หมายถึง การมีจิตสำนึกแห่งความไม่ประมาท เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสภาพแวดล้อม (7) รู้จักแก้ปัญหาและพึ่งตนเอง จัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดวิจารณ์ตามเหตุปัจจัยด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การบริหารทุนมนุษย์ตามหลักการทางพระพุทธศาสนาคือการนำเอาหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนามาปฏิบัติเพื่อทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นเจริญขึ้น ทั้งร่างกายและจิตใจ หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคือหลักภาวนา ประกอบด้วย (1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (2) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ อยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ (3) จิตตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรม (4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นชีวิตตามสภาวะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา มองว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการบรรลุถึงการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ จนถึงขั้นเป็นผู้ประเสริฐสูงสุดคือปัญญานั้นเอง

ไทยแลนด์ 4.0 คืออะไรและมีความเป็นมาอย่างไร

เพื่อสร้างความเข้าใจว่าไทยแลนด์ 4.0 คืออะไรและมีความเป็นมาอย่างไร Maesincee (2016) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ อธิบายไว้ว่า ตามยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรีประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ด้วยการสร้าง “ความเข้มแข็งจากภายใน” ขับเคลื่อนตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านกลไก “ประชารัฐ” ภารกิจประการสำคัญ ก็คือ การขับเคลื่อนการปฏิรูป เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามชุดใหม่ในศตวรรษที่ 21 นี้ ในอดีตประเทศไทยเริ่มจาก “ไทยแลนด์ 1.0” ที่เน้นภาคการเกษตร ไปสู่ “ไทยแลนด์ 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 3.0” ในปัจจุบันที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งประเทศต้องเผชิญกับ “กับดัก รายได้ปานกลาง” “กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง” และ “กับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา” กับดักเหล่านี้เป็นประเด็นที่ท้าทายในการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ เพื่อก้าวข้ามไปสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” โดยเป็นความมุ่งมั่นที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค “Thailand 4.0”

Kusumavalee (1997) ผู้อำนวยการศูนย์บริการฝ่ายวิชาการ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ได้กล่าวถึงทิศทางการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 แนวโน้มสำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้น ได้แก่

1. **ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)** ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว โดยเฉพาะบุคลากร Gen BB ที่ถึงเวลาเกษียณอายุ และส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้น ไปด้วย
2. **รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป** เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูกไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล
3. **โลกาภิวัตน์ (Globalization) จะเข้มข้นมากขึ้น** การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง เช่น การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบริษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมาก
4. **การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace** คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกอย่างมาก ข้อมูลแทบทุกอย่างในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต
5. **ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology** การทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่นๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology เช่น สมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์อื่นๆ ได้มากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงาน
6. **วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไป** วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันของคนในอนาคตจะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอด ทุกที่ทุกเวลาเป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyperconnected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time” ที่ขอบเขตระหว่าง

โลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้โซเชียลชีลส่วนตัวในเวลางานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน

7. สังคมของการมีส่วนร่วม ในอนาคตสังคมจะต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อยๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใดๆ ก็ตาม หากผู้ซื้อสามารถมีส่วนในการออกแบบแลกเปลี่ยนไอเดีย สินค้าชิ้นนั้นจะขายดี สามารถมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา

8. การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก โลกยุคใหม่จะเปลี่ยนจาก The ‘e’ decade (ยุค e เช่น e-learning, e-book, e-commerce ฯลฯ) ไปสู่ The ‘s’ decade หรือยุคของ Social ไม่ว่าจะเป็น Social networking, Social media หรือ Social Learning สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่คือการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง

9.องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ในอนาคต องค์กรต่างๆ ทั่วโลกจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจโดยสนใจผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่มีแนวโน้มต้องปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก CSR (Corporate Social Responsibility) ไปเป็น CSV (Creating Shared Value) ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ทุนนิยมในโลกอนาคตจะต้องปรับตัวไปสู่ “ทุนนิยมที่มีจิตสำนึก” มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Ninprasert and Piriyaikul (2018) ที่ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตัวเอง ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากเห็นคุณค่าในตัวเองถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันขององค์กรเป็นสถานะที่สมาชิกในองค์กรมีพลังใจในการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็ย่อมจะบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เมื่อสมาชิกมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างมากเพื่อองค์กร ความผูกพันจึงถือเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์กร สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

การพัฒนาทุนมนุษย์แนวพุทธในยุคไทยแลนด์ 4.0

การพัฒนาทุนมนุษย์สามารถนำเอาหลักธรรมทางพุทธศาสนามาใช้ได้ เพราะ ศาสนาอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังที่ Phra Prom Kunaporn (Prayudh Payutto) (2003) ได้สะท้อนหลักการทางศาสนาไว้ว่า ชีวิตของมนุษย์นั้นสามารถ พิจารณาออกได้เป็น 2 ส่วน คือ “ร่างกายกับจิตใจ” หากจะพัฒนามนุษย์ต้องพัฒนาทั้งร่างกาย และจิตใจควบคู่กันไป ซึ่งกระบวนการพัฒนาประเทศภายใต้ “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งเป็นนโยบายที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาวเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลนั้น สารสำคัญที่สุด ย่อมอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีศักยภาพหรือคุณภาพในการที่จะไปพัฒนาในภาคส่วนต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้นั่นเอง ทั้งนี้เพราะสังคมไทยไม่ได้มีภูมิหลังและรากฐานความเจริญทางสังคมอุตสาหกรรม และไม่มีวัฒนธรรมอุตสาหกรรมแบบตะวันตก ทำให้สังคมไทยมีสภาพที่นักวิชาการเรียกว่า “ทันสมัยแต่ไม่พัฒนา modernization without development” คือ การที่ประเทศไทยมีความทันสมัยจริง

แต่ภายนอก แต่ในเนื้อหาแล้วไม่ได้พัฒนาให้เกิดขึ้นในสังคมของตัวเอง ไม่ว่าจะเป็นระบบการศึกษา การเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจ เป็นต้น

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ในฐานะนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาในปัจจุบันได้นำเสนอไว้ว่า ถ้ามองจากปัญหาสังคมไทยที่ขาดวัฒนธรรมอุตสาหกรรมและวัฒนธรรมวิทยาศาสตร์ตามแบบอย่างตะวันตกสิ่งที่จะต้องดำเนินการด่วนก็คือ จะต้องสร้างคนไทยให้มีวัฒนธรรมของความใฝ่รู้ สู้สิ่งยากขึ้นมาเพื่อพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป โดยการสร้างจิตใจของนักผลิตและนักสร้างสรรค์ขึ้นมานั้นก็คือการสร้างคนไทยให้มีจิตใจวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมวิทยาศาสตร์ อันเป็นลักษณะของความใฝ่รู้ รักความจริง ชอบเหตุผล นิยมปัญญา ชอบค้นคว้า แสวงหาสืบสาว ตรวจสอบ และการทดลองจนค้นพบความจริง และจิตใจของนักเทคโนโลยีที่ใฝ่สร้างสรรค์ และจิตใจแห่งนักอุตสาหกรรมที่เพียรบากบั่นสู้สิ่งยาก

นอกจากจะต้องหันมาสร้างวัฒนธรรมแห่งความใฝ่รู้สู้สิ่งยากแล้ว คนไทยยังจะต้องมีวัฒนธรรมแห่งการมองกว้าง คิดไกล และใฝ่รู้ อีกด้วยนั่นก็คือคนไทยจะต้องไม่มองเห็นเฉพาะประโยชน์ของตนเอง ของพวกพ้องหรือมองเห็นเฉพาะประโยชน์เฉพาะหน้าเท่านั้น แต่จะต้องมองให้กว้างออกไปในสังคม โลก และธรรมชาติ ซึ่งมีได้จำกัดขอบเขตอยู่กับเพียงสังคมใดสังคมหนึ่ง สิ่งที่สังคมไทยจะต้องดำเนินการอีกประการหนึ่งก็คือ การรักษาวรรณธรรมแห่งเมตตาให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ได้แก่ การรักษาความมีน้ำใจ ความรัก ความปรารถนาดี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันต่างๆ ตลอดจนการนับถือกันเป็นพี่น้อง เป็นต้น ในขณะเดียวกัน สังคมไทยก็จะต้องพัฒนาวัฒนธรรมในการแสวงปัญญา คือความใฝ่รู้ เข้าถึงความจริง และการคิดหาทางแก้ไขปัญหามิใช่ในสิ่งต่างๆ เพื่อที่จะสามารถดำรงสังคมอยู่ในโลกแห่งการแข่งขันในปัจจุบันได้

การพัฒนาสังคมไทยที่จะก้าวไปสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” เพื่อพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพ เพื่อก้าวไปสู่การแข่งขันกับนานาชาติหรือการที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำในเวทีโลกจำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมและแนวคิดทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้อย่างน้อยก็จะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมใหม่โดยหันมาเน้นในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความใฝ่รู้และสู้สิ่งที่ยากซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้นั้นก็ด้วยการศึกษาหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและศักยภาพทั้งนี้วาระแห่งชาติอย่าง Thailand 4.0 กลายเป็นโจทย์ที่ทุกภาคส่วนต้องวิเคราะห์ให้รอบด้านว่าจะ “อัปเดต” คนในชาติอย่างไรให้เป็น “คนไทย 4.0” ที่มี Knowledge 4.0 โดยเฉพาะองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล สมาร์ทเทคโนโลยี และ Internet of Things เพื่อให้สามารถก้าวขึ้นมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ

ประเทศไทยในยุค Thailand 4.0 จะต้อง เตรียมคนไทยให้มี Knowledge 4.0 ที่จำเป็นต่อการ นำพาประเทศก้าวสู่ยุคดิจิทัล ความรู้ด้านดิจิทัล และความสามารถ ในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้าง Knowledge 4.0 เพื่อนำ ประเทศไปสู่การพัฒนา และการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนนั้นแม้มีหลากหลายแนวทาง แต่ทุกเส้นทางเริ่มจากการสร้าง “คน” ที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับโลกในศตวรรษที่ 21 ด้วยการส่งเสริมให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพและสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง Thonggumnerd (2017) ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุนมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตามลำดับปัจจัยที่มีความสำคัญ เร่งด่วน และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา โดยจำแนกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

1. **คน** เป็นส่วนสำคัญเร่งด่วนที่จะต้องปรับปรุง เพราะคนจะเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง สัมผัส และ นำหรือไม่นำ เทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ประกอบด้วย **ก. ผู้นำหรือ ผู้บริหาร** จะต้องเป็นผู้ที่มองเห็นทิศทางของอนาคตขององค์กร ก่อนผู้อื่น หรือต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่างๆ **ข. ผู้ปฏิบัติงาน** ยังต้องจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ (1) ผู้ปฏิบัติงานรุ่นเก่า ซึ่งอยู่ใน Gen BB และ Gen X บางส่วนมีความใกล้ชิด กับเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่แล้ว และมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ขนานใหญ่ขององค์กรได้ (2) ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ซึ่งอยู่ใน Gen Y และผู้ปฏิบัติงานที่จะรับเข้ามาใน อนาคต Gen Z หรือ Gen M กลุ่มนี้คลุกคลีกับเทคโนโลยีมาอยู่แล้ว มีความ เข้าใจและสามารถนำหน้า ในเรื่องเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี (3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ด้านไอที คือพนักงานทั้ง 2 กลุ่มข้างต้นแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ เชี่ยวชาญด้านไอที หรือเรียนจบมาทางไอที ที่ต้องแยกออกมาเป็น อีกกลุ่มเนื่องจากว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้จะต้องเป็น ตัวจักรสำคัญที่จะต้องนำหรือสร้างเทคโนโลยีใหม่ๆมาวางรากฐานการปรับปรุงองค์กร และนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ **ค.ผู้มีส่วนได้เสีย** คือ ผู้เป็นเจ้าของ หุ่นส่วน คณะกรรมการ ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานร่วม ผู้รับจ้าง ที่ปรึกษา จะต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งองค์กรต้องการการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ ให้องค์กรคงอยู่ได้ และก้าวไปข้างหน้าตามแผนงานที่วางไว้

2. ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปการกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ก็ต้องให้เกิดความสอดคล้องกัน เช่น ถ้าการ ปฏิบัติงานไม่ต้องเข้ามาที่สำนักงาน องค์กรก็ไม่ต้องมีการลงเวลาทำงาน ไม่ต้องมีโต๊ะทำงาน ไม่ต้องมีบริการรถรับส่ง แต่จะต้องกำหนดวัดค่าการทำงานในรูปแบบอื่นแทน อาจต้องปรับให้เกิดความเหมาะสมเข้ากับสถานการณ์

3. **การฝึกอบรมพัฒนา** เป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วนอันดับแรกๆ ที่จะต้องหาแนวทางพัฒนาคนเพื่อให้มา พัฒนาองค์กรเพิ่มเติมความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรพร้อมสอดแทรกความรู้ด้านเทคโนโลยีให้สามารถ นำมาใช้และต่อยอดพัฒนาด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง

4. **การกำกับดูแล (Regulator)** เป็นอีกภารกิจหนึ่งที่สำคัญเร่งด่วนที่จะต้องก้าวหน้า การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป ผู้กำกับดูแลก็ต้อง มีการเรียนรู้และสร้างเครื่องมือในการตรวจสอบ ให้ทันกับการใช้งาน

5. **เครื่องมือที่ใช้พัฒนา** จำเป็นต้องจัดหาโดยการซื้อ หรือสร้างขึ้นเอง การใช้งาน การดูแลบำรุงรักษา จะ เป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กรเองหรือมีการศึกษาร่วมกับองค์กรอื่นหรือสถาบันการศึกษา

6. **อาชีพ หรือตำแหน่งงาน** การนำเทคโนโลยีมาใช้โดยอาจเป็นการใช้หุ่นยนต์ เครื่องจักร หรือ ซอฟต์แวร์ เข้ามาทำงานแทนมนุษย์จะทำให้การว่าจ้างงานในบางตำแหน่งสูญหายไป

7. **ลักษณะการทำงาน** เป็นไปได้อย่างมากที่ในอนาคตการทำงาน จะไม่จำเป็นต้องมาปฏิบัติงานที่สำนักงาน ไม่จำเป็นต้องมีโต๊ะประจำ ถึงขนาดอาจไม่ต้องมาสมัครเป็น ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรนั้นเลยก็ได้ เพราะเหตุที่ เทคโนโลยีสามารถควบคุมในเรื่องผลผลิตที่ต้องการต่อผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ติดต่อถึงกันได้ตลอดเวลา การรับส่ง งานผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ องค์กรจึงต้องคำนึงถึงการจ้างงานในรูปแบบอื่นๆ ไปด้วย

8. **สังคมวัฒนธรรม** รูปแบบสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไปจากการที่ต้องมาทำงานทุกวัน เจอ ผู้ร่วมงานทุกวัน เปลี่ยนเป็นการทำงานโดยสื่อสารทางเน็ตเวิร์คมีผลทำให้ขาดการมีส่วนร่วม ดังนั้น องค์กรอาจหาแนวทางทดแทนใน

รูปแบบอื่น เช่น การกำหนดวันที่จะต้องเข้ามา สำนักงานบ้างเป็นครั้งคราว หรือมีการจัดกลุ่มปฏิบัติงานแยกตามโซน ที่อยู่อาศัยหรือตามลักษณะงาน ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์กันต่อไปว่าสมควรเป็นไปในรูปแบบใด

บทสรุป

การบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้น จากการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ ยุค 1.0 2.0 3.0 จนเตรียมพร้อมการเข้าสู่ 4.0 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ความสำคัญเร่งด่วน ประกอบด้วย 1) คน 2) ระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง 3) การฝึกอบรมพัฒนา 4) การกำกับดูแล 5) เครื่องมือที่ใช้พัฒนา 6) อาชีพหรือตำแหน่งงาน 7) ลักษณะการทำงาน 8) สังคมวัฒนธรรม นอกเหนือจากการกำหนดกลยุทธ์และใช้เป็นเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร ให้ก้าวทันยุคที่มีค่านิยมทางด้านเทคโนโลยี ตามที่กล่าวไว้ว่า มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นั้น อีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรก้าวสู่เป้าหมายสำคัญที่องค์กรต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมที่เอื้อให้คนแสดงความสามารถรวมถึงมีจิตสาธารณะที่ร่วมกันทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงและความสำเร็จนั้นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรคนตั้งแต่แนวความคิดพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถนำเอาหลักศาสนามาปรับใช้ได้ เพราะ ศาสนาอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชีวิตของมนุษย์นั้นแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ “ร่างกายกับจิตใจ”

หากจะพัฒนามนุษย์ต้องพัฒนา ทั้งร่างกาย และจิตใจควบคู่กันไป การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา คือ การมีชีวิตที่ประเสริฐ การ ทำให้มีปัญญา รู้ความจริงตามความเป็นจริง พัฒนาตนเองให้มีภูมิที่ดีกว่าเดิมเน้นการฝึกมนุษย์ในทุกมิติ เช่น กระบวนการสรรหา คัดเลือกที่พิจารณามนุษย์เหมือนบัวสี่เหล่า การอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นมีความสุข การมีน้ำใจ มีความรัก มีความปรารถนาดี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกัน ต่างๆ ตลอดจนการนับถือกันเป็นพี่น้องเป็นต้น ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาสังคมไทยที่จะก้าวไปสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0 “เพื่อพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพเพื่อก้าวไปสู่การแข่งขันกับนานาชาติ

การที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้นำในเวทีโลก วาระแห่งชาติอย่าง Thailand 4.0 กลายเป็นโจทย์ที่ทุกภาคส่วนต้องวิเคราะห์ให้รอบด้านว่าจะ “อัปเกรด” คนในชาติอย่างไรให้เป็น “คนไทย 4.0” ที่มี Knowledge 4.0 โดยเฉพาะองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล สมาร์ทเทคโนโลยี และ Internet of Things เพื่อให้สามารถก้าวขึ้นมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมไทยสู่เวทีเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติ นับจากนี้ไปประเทศไทยในยุค Thailand 4.0 จะต้องเตรียมคนไทยให้มี Knowledge 4.0 ที่จำเป็นต่อการ นำพาประเทศก้าวสู่ยุคดิจิทัล ความรู้ด้านดิจิทัล และความสามารถ ในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และ สื่อสังคมออนไลน์ในการสร้าง Knowledge 4.0 เพื่อนำประเทศไปสู่การพัฒนา และการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- Thienphut, D. (2008). HR the Next Decade. 4th Edition. Bangkok: Expernet Publishing. College of Management, Mahidol University. 2017. "Way to Knowledge 4.0" *Office of Knowledge Management and Development Magazine*, 1(3), 7. (in Thai)
- Division of Research Administration and Educational Quality Assurance, Phayao University. (2017). *Blueprint Thailand 4.0 model pursues Security, Prosperity and Sustainability*. [online], Retrieved October 10, 2517, from: <http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf>. (in Thai)
- Wetchayanon, N. (2008). *High Performance Organization, High Performance Work, Managing Talent*. Bangkok: Grafico System Company. (in Thai)
- Ninprasert, P. and Piriyaikul, R. (2018). The Influence of Goal Commitment, Knowledge Acquisition and Communication on Organizational Attachment: The Direct Sale Representatives' Self-Concept as The Mediating Factor. *Sripatum Review of Humanities and Social Sciences*, 18 (1) 38-46. (in Thai)
- Phra Prom Kunaporn (Prayudh Payutto). (2003). *Dictionary of Buddhism: Vocabularies*. 12th Edition. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Khumthong, P. (2017). *Human Development begins from Mind Development* [online], Retrieved November 11, 2017, from: <http://blog.mcp.ac.th/?p=20117>. (in Thai)
- Phrathep Waetee (Prayudh Payutto). (1993). *How to Develop Human Resource*. Bangkok: Sahatham Publishing. (in Thai)
- Kusumavalee, S. (1997). *Thailand in the Next Decade Knowledge Organization Establishment*. Bangkok: NIDA. (in Thai)
- Thonggumnerd, S. (2017). *Human Resource Management in Thailand 4.0 Era* [online], Retrieved November 11, 2017, from: <http://www.awc.ac.th/awcdata//.pdf>. (in Thai)
- Maesincee, S. (2016). *Decode Thailand 4.0 Create New Economics Step Over Middle Income Trap* [online], Retrieved November 11, 2017, from: <https://www.thairath.co.th/content/613903>. (in Thai)
- Suktham, W. (2012). *Buddhist Approach to Human Capital Development in the Age of Globalization*. Thesis of Doctor of Public Administration Program. Pathum Thani: Walailongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. (in Thai)
- Wright, P. M. and McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18 (2), 295.