

พุทธนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์และทักษะในศตวรรษที่ 21

Buddhist Innovation for the Development of Human Capital and Skills in the 21st Century

พระครูวินัยธรราตร นริสโร¹

พระมหาเพ็ช ฐานิสโร² และ วรษา ขุนสนธิ³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{1,2,3}

PhrakhuvinaidhornPharadon Narissarow¹

PhramahaPhet Thanissaro² and Worasa Khunsonti³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University^{1,2,3}

Corresponding Author, Email: worasa.khun@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

ทุนมนุษย์ เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ และประสบการณ์ มนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุนในทุกองค์กร เพราะองค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นทุนอยู่ภายใน ย่อมมีความแข็งแกร่งในเวทีการแข่งขันทางธุรกิจ และสามารถแสวงหาผลกำไรจากทุนมนุษย์

พระพุทธศาสนามีกระบวนการในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีประสิทธิภาพ และมุ่งมั่นในการสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ภายใต้การนำหลักพุทธธรรม กล่าวคือ หลักจักร 4 ซึ่งเป็นประจักษ์ลัทธิผู้นำผู้ประพาศตามให้ถึงความเป็นใหญ่ หรือนำไปสู่ความเจริญ และหลักไตรสิกขา 3 คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ที่เป็นเครื่องดำเนินชีวิตที่ดี โดยการฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา โดยใช้ปัญญาเป็นเครื่องนำทางในการพัฒนาทุนมนุษย์และทักษะในการดำเนินชีวิต อันจะนำไปสู่หนทางที่ถูกต้องดีงาม

บทความวิชาการนี้ คณะผู้เขียนมุ่งนำเสนอ 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ 2) หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ 3) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ ทักษะการเรียนรู้และทักษะการสร้างนวัตกรรม ทักษะในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะการอ่าน การเขียน และการย่อความ ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ได้องค์ความรู้ของพุทธนวัตกรรม คือ ความเป็นบัณฑิต ระบบเศรษฐกิจที่ดี สังคมที่ดี การรู้เท่าทันโลกแห่งเครือข่ายและชีวิต สันติสุขภายในจิตใจ อันเป็นผลมาจากการนำเอาหลักพุทธธรรมมาเป็นตัวกำหนดในแต่ละกระบวนการ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการพัฒนาทุนมนุษย์และทักษะตามหลักพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ: พุทธนวัตกรรม; ทุนมนุษย์; ทักษะ; ศตวรรษที่ 21

* ได้รับบทความ: 19 กุมภาพันธ์ 2568; แก้ไขบทความ: 20 มีนาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 27 มีนาคม 2568

Abstract

Human capital is an intangible asset such as knowledge, ability, skill, expertise, and experience. Humans are the creators of capital, profits, or losses in every organization because organizations with quality human resources as capital within them are strong in the business competition arena and can seek profits from human capital.

Buddhism has a process of developing human capital by developing people with knowledge, skills, and attitudes, which are effective and focus on creating people to be good, talented, and happy people under the guidance of Buddhist principles, namely the 4 Principles of Chakra, which are like the wheels of a car that guide those who follow to reach greatness or lead to prosperity, and the 3 Principles of the Three Legs, which are precepts, concentration, and wisdom, which are good lifestyle tools by practicing and developing behavioral, mental, and intellectual aspects, using wisdom as a guide for the development of human capital and life skills. This will lead to the right and good path.

In this academic article, the authors aim to present 1) human capital development, 2) Buddhist principles related to human capital development, and 3) skills in the 21st century, including life skills and professional skills, learning skills, and innovation skills. Digital technology skills and reading, writing, and abbreviation skills As a result of this study, the knowledge of the Buddha Innovation is graduateship, a good economic system, a good society. Awareness of the world of networks and livelihoods Peace within the mind as a result of applying Buddhist principles as a determining factor in each process. It shows the scripture of the development of human capital and skills according to Buddhist principles.

Keywords: Buddhist Innovation; Human Capital; Skills; 21st Century

บทนำ

ทุนมนุษย์ (human capital) เกิดขึ้นจากแนวทางเศรษฐศาสตร์ ที่ไม่ได้มองทุนเป็นแต่เพียงตัวเงินอย่างเดียว แต่จำแนกทุนของออกเป็นหลายลักษณะ เช่น ทุนธรรมชาติ ทุนทางสังคม ซึ่งทุนมนุษย์ในปัจจุบันได้รับการยอมรับจากภาครัฐและเอกชนว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรสามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทุนมนุษย์ เป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถเปลี่ยนถ่ายให้กับบุคคลอื่นได้ ทุนมนุษย์ จึงกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กร ด้วยเหตุเพราะ

“ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานให้กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ เพราะเหตุนี้ “ทุนมนุษย์” จึงเป็นสินทรัพย์เชิงนามธรรมที่ไม่อาจตีค่าเป็นตัวเงินได้ จึงถูก จัดไว้ในประเภทของสินทรัพย์ที่ไม่อาจวัดได้ (Intangible Assets) การจะทำให้ทุนมนุษย์สามารถแสดง ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กร ต้องเลือกสรรเครื่องมือเพื่อบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และกลายเป็นเครื่องมือที่องค์กรใช้สำหรับผลักดันกระบวนการงานตามกลยุทธ์ที่วางแผนไว้

การพัฒนาทุนมนุษย์ในทฤษฎี Human Capital (ทุนมนุษย์) จึงหมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวคนทุกคนที่ อยู่ในองค์กร ซึ่งมี 5 อย่าง ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ทุนความรู้ 2) การส่งมอบความรู้ (KCD: Knowledge Capital Design) มูลค่าอะไรที่จะได้จากการจัดการทุน 3) การส่งมอบความรู้ (KCD: Knowledge Capital Delivery) คือ การใช้เครื่องมือทั้งออนไลน์และ 4) การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) เป็น วงจรการเชื่อมโยงความรู้โดยองค์การต้องจัดการ 5) การวัดผลตอบแทนด้านความรู้ (ROKC : Return on Knowledge Capital) คือ การเปลี่ยนแปลง (दन्य पेयनपुम, 2547)

การพัฒนาพุทธนวัตกรรมในพระพุทธศาสนานั้น จะต้องตอบโจทย์ของวัตถุประสงค์ เรื่อง หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์และทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหลักพุทธวจนะทั้ง 84,000 พระธรรมขันธ์นั้น สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ และเห็นเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ทำให้สังคมมีปกติสุข เว้นจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน สอนให้รู้จักการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 คือ ความจริงอันประเสริฐ ดังนั้น พุทธนวัตกรรม จึงเป็นการนำเอาพระพุทธ ศาสนาไปสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีรูปแบบใหม่ ๆ ตามที่เห็นว่า จะทันสมัยยิ่งขึ้น เพื่อให้เข้ากับโลกยุคใหม่ แต่ตัวพระพุทธศาสนาก็ยังคงเป็นพระพุทธศาสนาที่บริสุทธิ์ บริบูรณ์อยู่เหมือนเดิม

การพัฒนาทุนมนุษย์

HCM ย่อมาจาก Human Capital Management หรือการจัดการทุนมนุษย์ ความหมายก็คือ การจัดการและการพัฒนาทุนมนุษย์ในมุมมองใหม่ ที่มองว่า คน คือ ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยแรกของการทำ ธุรกิจ ดังนั้น จึงควรที่จะพัฒนาและบริหารคนโดยให้ความสำคัญว่า คน คือ Capital และทุนมนุษย์นั้น เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึง ประสบการณ์ ที่จะแปรมาเป็นทุนในการขับเคลื่อนขององค์กรแต่ละองค์กร และมนุษย์ก็เป็นศูนย์กลาง ของโลก มนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุนในทุกองค์กร เพราะเหตุนี้ มนุษย์จึงเป็นต้นทุนที่สำคัญ แท้ที่จริงตัวมนุษย์ คือ ทุน (บุญทัน ดอกไธสง, 2566) ดังนั้น ทุนมนุษย์ นับว่ามีบทบาทสำคัญ เป็นอย่างมาก เพราะเป็นที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่า องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นทุนอยู่ภายใน

องค์กรนั้น ย่อมมีความแข็งแกร่งในเวทีการแข่งขันทางธุรกิจและสามารถแสวงหาผลกำไรจากทุนมนุษย์ ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นขีดความสามารถ (Capabilities) ของบุคคล ทีม ชุมชน การเรียนรู้ที่ถูกนำมาใช้ และยกระดับขึ้นในองค์กร (Oshima, H. T., 1996)

การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 จะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาทุนมนุษย์ หรือการให้การศึกษา คนในมุมมองด้านเศรษฐกิจ คือ การสร้างปัจจัยการผลิตที่ทรงคุณค่า จึงมีการคิดค้นระบบการศึกษา ขนาดใหญ่ เน้นมาตรฐาน ทำให้สามารถพัฒนาคนจำนวนมากให้มีทักษะตามที่อุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการ จาก Economy of Scale เมื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการได้ทัน การจ้างงานต้องการคน ที่มีทักษะใหม่ ๆ และแรงงานกำลังจะถูกทดแทนด้วย AI เพราะเหตุนี้ ระบบการศึกษาต้องสร้างคนรุ่นใหม่ ให้มีทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงจากนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ ทักษะเหล่านั้น ถูกเรียกว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ 2) ทักษะ การเรียนรู้และทักษะการสร้างนวัตกรรม 3) ทักษะในเรื่อง Digital Letcracy Skill 4) ทักษะการอ่าน การเขียน และการย่อความ (ทะนง โชติสรยุทธ์, 2567)

พระพุทธศาสนามุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีปรัชญาที่ว่า มนุษย์เป็นผู้มีจิตใจสูง และเป็นสัตว์ ประเสริฐที่สามารถฝึกฝนพัฒนาให้ได้ดี กระบวนการในการพัฒนาทุนมนุษย์ เริ่มต้นที่ตัวบุคคล เพื่อพัฒนา ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาและประเทศชาติ ให้ทันต่อ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 นี้ เป็นยุคเศรษฐกิจแนวใหม่ หรือยุคที่ เศรษฐกิจมีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม 4 ประเภท ได้แก่ ด้านการผลิต เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า โภภภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม ด้านการบริการ เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้น ภาคบริการ ด้านกระบวนการ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ และด้านการจัดการ มีการจัดการด้านการตลาด การเงิน องค์กร เข้าไว้ด้วยกัน พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) มีทัศนะว่า บุคลากรในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องจ่ายเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มนุษย์เปรียบเสมือนหนึ่ง “ทุน” ที่สามารถ ทำให้งอกเงยเพิ่มคุณค่าขึ้นได้ด้วยการ “พัฒนา” และจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าด้วย เนื่องจากมนุษย์เป็น สิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์แก่อนันตให้กับองค์กรได้ ประโยชน์ ที่มนุษย์สร้างให้กับองค์กรนั้นหาใช่มาจากกำลังกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้น ก็คือกำลัง สมอที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ดังนั้น บทบาทของการพัฒนาทุนมนุษย์ จึงอยู่ที่การลงทุนพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์กร ด้วยเหตุนี้ ทุนมนุษย์ จึงเป็นการพิจารณาเหมือนสินทรัพย์

ที่คล้ายกับสินทรัพย์ทางกายภาพหรือการเงิน ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทในกระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทุนมนุษย์ มีเป้าหมายเพื่อดึงดูดความสนใจรักษาคนดีคนเก่งไว้ คือ แนวคิดเกี่ยวกับการลงทุนมนุษย์ หากกล่าวถึงสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ นั่นสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual capital) เป็นเรื่องที่องค์กรหลาย ๆ แห่งให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในปัจจุบันกำลังมุ่งเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร “คน” ทุกองค์กรจึงต้องพึ่งพิงทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (จิระประภา อัครบวร, 2552) นอกจากนี้ คำว่า ทุนมนุษย์มีความหมายว่า การได้มาและการใช้ประโยชน์ความเชี่ยวชาญเฉพาะ จากสิ่งที่อยู่ภายในตัวหรือจากสมาชิกของสังคม การได้มา เช่น คนอัจฉริยะในระหว่างที่ต้องมาศึกษา เรียนรู้หรือฝึกงาน จะถือเป็นค่าใช้จ่ายที่แท้จริงของทุนคนที่ และพบว่า เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวตน คนอัจฉริยะเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งของความมั่งมี ดังนั้นคนอัจฉริยะจึงเป็นความมั่งมีของสังคมที่เขาอยู่ด้วย (Baron, A. & Armstrong M., 2007)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Competency) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) กลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล คนที่มีทุนมนุษย์มากจะมีความสามารถและแนวโน้มที่จะมีรายได้มากกว่าคนที่มีทุนมนุษย์น้อยจากการศึกษาของนักเศรษฐศาสตร์ พบว่า คนที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า มักจะมีรายได้ในชีวิตสูงกว่านักเศรษฐศาสตร์ยังพบอีกว่า การศึกษาเป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดผลกำไรเช่นเดียวกับการลงทุนด้านสุขภาพ เพราะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (นิสตราร์ก เวชยานนท์, 2552)

ดนัย เทียนพุฒ (2547) อธิบายว่า โมเดลการพัฒนามูลค่าทุนมนุษย์ ภายในโมเดลการพัฒนามูลค่าทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ทุนความรู้ (KCA: Knowledge Capital Analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เปลี่ยนจากการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วยการจัดทำแบบสำรวจไปสู่การวิเคราะห์ความสามารถว่า บุคลากรหรือผู้บริหารมีความสามารถถึงระดับที่องค์กรต้องการหรือไม่

2) การออกแบบความรู้ (KCD: Knowledge Capital Design) มูลค่าอะไรที่จะได้จากการจัดการทุนมนุษย์ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรหรือออกแบบหลักสูตร ที่เรียกว่า “การออกแบบทุนความรู้” จึงควรนำระเบียบวิธีการวิจัยมาใช้ในการออกแบบหลักสูตร

3) การส่งมอบความรู้ (KCD: Knowledge Capital Delivery) คือ การใช้เครื่องมือทั้งออนไลน์และออฟไลน์ หรือรูปแบบใดก็ได้ที่ทำให้ทุนมนุษย์เข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลาตามที่ต้องการ

4) การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นวงจรการเชื่อมโยงความรู้ โดยองค์การต้องจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management)

5) การวัดผลตอบแทนด้านความรู้ (ROKC: Return on Knowledge Capital) คือ การเปลี่ยนแปลงหรือขยายขอบเขตไปสู่การใช้ระบบ Scorecard เข้ามาวัดผลตอบแทนทางด้านทุนความรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์นั้น สามารถทำให้เกิดเป็นโมเดลที่มีการพัฒนามูลค่าทุนมนุษย์ 5 ข้อ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ทุนความรู้ การออกแบบความรู้ การส่งมอบความรู้ การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ การวัดผลตอบแทนด้านความรู้

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์

คำว่า ทุนมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนา เน้นในการสร้างคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี เพราะหลักการในทางพระพุทธศาสนาสามารถฝึกอบรมกุลบุตรที่เข้ามาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีได้ (วิชชาจรณสัมปันโน) และผู้ที่ถูกฝึกอบรมแล้ว ก็จะกลายเป็นทุนมนุษย์ที่จะเป็นกำลังหลักในการประกาศพระพุทธศาสนา เพราะพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่จะสังเคราะห์ให้เป็นศาสตร์และศิลป์ อนุโลมเข้ากับการจัดการทุนมนุษย์อันเป็นศาสตร์แห่งตะวันตกได้ การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้ต้องการความรู้ สามารถค้นคว้าหาข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ กล่าวคือ ปณญา โลกสมิ ปชโชโต ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก (ส.ส. (ไทย) 15/80/85)

พุทธศาสนสุภาษิตว่า “พนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ” แปลว่า ในหมู่มนุษย์ ผู้ที่ฝึกแล้ว เป็นผู้ประเสริฐที่สุด (ขุ.ธ.25/57) เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญา ที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา เครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริง

1. หลักจักร 4 คือ ธรรมเป็นดูล้วนนำผู้ประพาสให้ถึงความใหญ่ 4 อย่าง 1) ปฏิรูปเทสวาสะ การอยู่ในถิ่นฐานที่ดี 2) สปัจริยสุปัสสยะ การสมาคมกับสัตบุรุษ 3) อัตตสัมมาปณิธิ การตั้งตนไว้ชอบ 4) ปุพเพกตปัญญตา ความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว (อง.จตุกก.(ไทย) 21/31/50)

หลักพุทธธรรม คือ จักร 4 เป็นหลักธรรมที่นำบุคคลไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ดุลลอรณนำไปสู่ที่หมาย เพราะเป็นเหมือนล้อทั้ง 4 ของรถซึ่งหมุนไปพร้อมๆ กัน พัดพาบุคคลผู้ปฏิบัติให้ไปสู่ความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป จนถึงที่สุด หรือจะเรียกว่า กงล้อแห่งการพัฒนา เพราะกงล้อที่หมุนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า หรือนำผู้ประพาสปฏิบัติตามให้ถึงความใหญ่ ถึงความไพบูลย์มั่งคั่งด้วยโภคทรัพย์ พืชพันธุ์ธัญญาหาร ข้าว น้ำ และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดทั้งชื่อเสียง เกียรติยศ และความสุข กล่าวคือ “สันติสุข”

คือ ความสุขด้วยความสงบเรียบร้อย ทั้งภายในและภายนอกจิตใจของตน มีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตของตนด้วยความสงบสุข

2. หลักไตรสิกขา 3 เป็นระบบการศึกษา หรือระบบการฝึกอบรม

ไตรสิกขา 3 เป็นการดำเนินชีวิตที่ดี กล่าวคือ ศีล เป็นการฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ ดำรงตนด้วยดีในสังคม รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้อง สมาธิ เป็นการฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง แน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ และปัญญา เป็นการฝึกปรือปัญญา ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จนถึงความหลุดพ้น มีจิตใจที่เป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริง สามารถแก้ไขปัญหาย่างถูกต้องตรงตามเหตุปัจจัยเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้อย่างแท้จริง

พุทธิปัญญา ปัญญาเป็นเครื่องตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า พระพุทธองค์ได้ทรงวางหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้ดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เป็นยารักษาให้พ้นจากความทุกข์ ซึ่งแนวทางในการพัฒนามี 3 แนวทางสำคัญ (ทิววัฒน์ ปุณฺทริกวิวัฒน์, 2545 : 141) คือ 1) การใช้ “ศีล” นำการพัฒนา เป็นการใช้ศีลเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ถูกพัฒนา 2) การใช้ “สมาธิ” เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และ 3) การใช้ “ปัญญา” เป็นแนวทางจุดเน้นในการพัฒนา แนวทางทั้งสาม จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย ลักษณะและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา จึงเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติ พระพุทธศาสนา จึงชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 13) กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ข้อศึกษาและปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา ฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา โดยใช้ปัญญาเป็นเครื่องช่วยนำทาง ให้การพัฒนาทุนมนุษย์ ดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม ป้องกันโทษและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนา พระพุทธเจ้า ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า ภิกษุทั้งหลาย สิกขา 3 ประการนี้ สิกขา 3 ประการมี อะไรบ้าง คือ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา (อง.ตัก.(ไทย) 20/87/312, 20/90/318, และ ขุ.ม.(ไทย) 29/10/48-49)

หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ใช้เป็นหลักที่ทุนมนุษย์ต้องฝึกฝนและพัฒนา โดยกระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขามีดังนี้ ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม สมาธิ คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ และปัญญา คือ การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญา เป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ซึ่งหลักการทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะนำมา บูรณาการเข้าศาสตร์การจัดการทุนมนุษย์การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานี้

เป็นหลักการที่มาจากหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า และในทางพระพุทธศาสนา มีทั้งหลักธรรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติไปที่ตัวบุคคล และหลักธรรมที่มุ่งเน้นไปที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการคน ในการจัดการทุนมนุษย์นั้น จำต้องมีกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการจัดการที่ชัดเจน เพราะมนุษย์มีอุปนิสัยที่แตกต่างกัน เพราะมีการนำเอาหลักธรรมมาเป็นตัวกำหนดในแต่ละกระบวนการ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงคัมภีร์ภาพของทุนมนุษย์ การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา

สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรม คือ หลักจักร 4 และหลักไตรสิกขา 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น ถ้าเมื่อได้มีการปรับประยุกต์ใช้เข้าไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมแล้วไซ้ ย่อมส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานมีบุคลากรที่มีศักยภาพหรือมีมูลค่าที่จะคณานับไม่ได้ อย่างแท้จริง

พุทธนวัตกรรม คือ การที่บุคลากรในองค์กรมีการประยุกต์ใช้หลักจักร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำบุคคลไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ดุจล้อรถนำไปสู่ที่หมาย เพราะมีความเชื่อมโยงกับการอยู่ในถิ่นฐานที่ดี การสมาคมกับคนดี การตั้งตนหรือดำเนินชีวิตอย่างมีศิลปะ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนมีความเป็นผู้ได้ทำความดีไว้ก่อนแล้ว เหตุปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เป็นคนที่มีเกียรติยศ และถึงซึ่งความสุขหรือมีสันติสุขอย่างแท้จริง

พุทธนวัตกรรม คือ การที่บุคลากรในองค์กรมีการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา 3 ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ควรศึกษาหรือหลักการพัฒนาชีวิตเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นคนสมบูรณ์แบบตามแนวพระพุทธศาสนา เรียกว่า เป็นข้อศึกษาที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านกายภาพ ด้านจิตใจ และด้านปัญญา ที่พึงประสงค์ ซึ่งจะต้องมีการประยุกต์หรือบูรณาการหลักไตรสิกขา 3 คือ ศีล สมาธิ และปัญญา มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะปัญญาที่เป็นเครื่องนำทางและควบคุมพฤติกรรม ส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์และทักษะที่จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ทุนมนุษย์ได้กลายเป็นบทบาทในกระบวนการของการเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในปัจจุบันกำลังมุ่งเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร “คน” ทุกองค์กรจึงต้องพึ่งพิงทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ในสภาพเศรษฐกิจ สังคมแห่งการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ (รัน ธีรบุญ, 2015)

การมีทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ (Life and Career Skills) รู้จุดมุ่งหมายของชีวิต มีแรงบันดาลใจ รู้จักวางแผนกล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจทำงานมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ รู้จักประเมินตนเอง มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสร้างสมดุลในชีวิตได้ (ทะนง โชติสรยุทธ์, 2567)

ทักษะการใช้ชีวิต ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น รู้จักปรับตัว ริเริ่มสิ่งใหม่ ใส่ใจดูแลตัวเอง รู้จักเข้าสังคม เรียนรู้วัฒนธรรม มีความเป็นผู้นำ รับผิดชอบหน้าที่ พัฒนาวิชาชีพ หมั่นหาความรู้รอบ สามารถแสวงหาความรู้ นำตนเองในการเรียนรู้ได้ มีความมั่นใจในตัวเอง กระตือรือร้นในความรู้ เป็นผู้ผลิตมุ่งความเป็นเลิศ สามารถดำรงชีวิตด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นพลเมืองที่ดี รู้และเคารพกติกา มีระเบียบวินัย คำนึงถึงสังคม คิดถึงภาพรวมโลก มีคุณธรรม ยึดมั่นในสันติธรรม มีความเป็นไทย เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแบ่งปันประสบการณ์ จะเห็นได้ว่า การทำงานในยุคปัจจุบัน จำเป็นจะต้องมีทักษะด้านการคิด และความรู้ด้านเนื้อหา ความสามารถที่จะนำพาชีวิตและวิชาชีพที่สลับซับซ้อน ในยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่มีการแข่งขันระดับโลก ต้องอาศัยความตั้งใจในการพัฒนาทักษะด้านชีวิตและวิชาชีพอย่างเพียงพอ

2. ทักษะการเรียนรู้และทักษะการสร้างนวัตกรรม (วรัญญา แสงวิเชียร, 2567)

การมีทักษะการเรียนรู้และทักษะสร้างนวัตกรรม (Learning and Innovation Skills) เน้นจากแนวคิดหลักเรียกว่า 4C มี Critical Thinking การคิดวิเคราะห์เป็นแก้ปัญหาเป็น Communication การสื่อสาร พูดและสามารถเข้าใจกัน Corroboration การร่วมกับคนอื่นได้ Creativity ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์

การเรียนรู้ควรมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคน ในฐานะพลเมืองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต อย่างสมดุล มีทักษะจำเป็นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเน้นการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจให้มีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย การเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการรังสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ยึดประโยชน์ส่วนรวม และการเรียนรู้เพื่อการนำไปปฏิบัติ มุ่งสร้างการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ พึ่งพาตนเองได้ และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3. ทักษะในเรื่อง Digital Literacy Skill

การมีทักษะในเรื่อง (Digital Literacy Skills) ต้องค้นหาให้เป็น เข้าใจถึงกลไกสาเหตุและเนื้อหา เข้าใจว่าคนอื่นเข้าใจอย่างไร ใช้ข้อมูลให้เป็น รู้เท่าทันข้อมูลและข่าวสาร รู้จักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่อย่างชาญฉลาด ดังนั้น คำว่า “Digital Literacy” (HREX.asia) จึงหมายถึง การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารหรือทำงานอย่างมั่นใจ และรู้ว่าเทคโนโลยีแบบไหนเหมาะกับงานแบบไหน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพที่สุด บุคลากรจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจทักษะเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะในประเด็นเหล่านี้ คือ

- 1) มีความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลและสื่อต่าง ๆ
- 2) มีความสามารถในการสื่อสาร หรือใช้สื่อออนไลน์ต่าง ๆ

- 3) มีความสามารถในการบริหารจัดการอัตลักษณ์บนโลกออนไลน์ และรู้จักวิธีปกป้องข้อมูลส่วนตัว
- 4) มีความสามารถในการสร้างเนื้อหาบนโลกออนไลน์ (Online Content)
- 5) มีความสามารถในการติดตามข่าวสาร และรู้ว่าเทคโนโลยีในโลกของเรามีพัฒนาการอย่างไร
4. ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน และทักษะการย่อความ

การมีทักษะใน 3 วิชาหลัก คือ การอ่าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การเขียน สามารถจับประเด็นเป็น ย่อความ อธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจ การคิดเลข แต่ไม่ใช่แค่การคิดเลขเป็นเท่านั้น ต้องใช้ตรรกะความคิดให้เป็น สามารถเข้าใจและอธิบายที่มาที่ไปของคำตอบได้ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) ประกอบด้วย

ทักษะการอ่าน เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญมากสำหรับการเรียนรู้ เพราะเป็นการฝึกทักษะการรับสารขั้นพื้นฐานซึ่งจะใช้ต่อยอดในการฝึกทักษะการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น ทักษะการตีความจากสิ่งที่อ่านว่าสิ่งที่ได้อ่านนั้นคืออะไร มีเนื้อหาสำคัญอย่างไร และต้องการให้เราทำอะไร ไปจนถึงทักษะการวิเคราะห์และเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ซึ่งถ้าได้ฝึกทักษะการอ่านตั้งแต่เด็ก ไม่ว่าจะเริ่มตอนวัยอนุบาล หรือวัยประถม ก็เป็นการปูพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่ดีได้ สอดคล้องกับทัศนะของ ธัญญารัตน์ มะลาศรี (2565) ซึ่งผลจากการสำรวจ พบว่า การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในประเทศไทยนั้น นักเรียนและนักศึกษาส่วนใหญ่ ยังขาดทักษะการอ่านเร็ว ซึ่งส่งผลให้ทักษะการอ่านภาษาจีนของผู้เรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขและปรับปรุง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนทักษะดังกล่าวอย่างเร่งด่วน เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

ทักษะการเขียน คือ การใช้ภาษาเพื่อสื่อสารถึงความรู้ ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ต่าง ๆ จากผู้เขียนไปยังผู้อ่าน ช่วยถ่ายทอดและบันทึกข้อมูล พัฒนาสติปัญญาและอารมณ์ สร้างความเข้าใจ อธิบาย และช่วยเล่าเรื่อง ทักษะในการเขียนที่ดีนั้น จะต้องเขียนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งอาจมีได้มากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ เขียนให้ถูกต้องตามรูปแบบที่ควรจะเป็น เขียนให้เข้ากับคนที่อ่าน สังคมปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะที่เรามีอาจจะไม่เพียงพอ ถ้าพูดถึงทักษะจำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 คนส่วนใหญ่อาจจะนึกถึงทักษะด้านเทคโนโลยี Soft Skills อย่างการเข้าสังคม หรือทักษะด้านอาชีพเป็นอันดับแรก ๆ แต่ในความเป็นจริง ทักษะที่ทุกคนควรมี แต่อาจจะถูกมองข้ามไปนั่นก็คือ “ทักษะการเขียน”

หลักในการย่อความ เขียนคํานำตามประเภทของเรื่อง อ่านเรื่องทั้งหมดอย่างละเอียด เพื่อให้เข้าใจเรื่องโดยตลอดทำความเข้าใจศัพท์ สำนวนโวหารในเรื่อง ถ้าเรื่องที่จะย่อเป็นร้อยกรองต้องถอดคำประพันธ์เป็นร้อยแก้วก่อนจึงย่อความ

สรุปได้ว่า องค์การทุกองค์กรจะต้องตระหนักในเรื่องสำคัญของศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วยความเป็นไปของโลก การเงินธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ การเป็นผู้ประกอบการ เพื่อให้เข้าใจถึงสิ่งที่กำลังทำอยู่ และตั้งใจทำให้มีคุณภาพ ความเป็นพลเมืองที่ดี รู้หน้าที่ของตน ตระหนักในความรับผิดชอบ ยอมรับและ

เคารพความแตกต่างของผู้อื่น เคารพในสิทธิของผู้อื่น ถ้าเมื่อใดที่เราเคารพกันจะเป็นเสมือนการเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหาอุปสรรค สุขภาพ ต้องดูแลรักษาสุขภาพโภชนาการ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น สิ่งแวดล้อม เรียนรู้การใช้ทรัพยากร เรียนรู้การแบ่งปันกันให้เหมาะสม ไม่ละเลยหลักกฎหมายสิ่งแวดล้อม ระบบการประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 (Assessment of 21st Century Skills) ได้แก่ การสร้างความสมดุลในการประเมินผลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความรู้ ความถนัดสาขาอาชีพ ทักษะการทำงานและอาชีพ ส่วนการนำประโยชน์ของผลสะท้อนจากการปฏิบัติของผู้เรียนมาปรับปรุงการแก้ไขงาน ได้แก่ เครื่องมือวัดผลตามสภาพจริงการปฏิบัติ ทักษะ และความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการทดสอบ การวัดและประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุป

การจะได้มาซึ่งพุทธรูปธรรมเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์และทักษะในศตวรรษที่ 21 นั้น องค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ (human capital) อันเป็นสินทรัพย์เชิงนามธรรมที่ไม่อาจตีค่าเป็นตัวเลขได้ให้เกิดมีขึ้น ทุนมนุษย์ ที่เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ มนุษย์เป็นผู้สร้างทุน กำไร หรือขาดทุน ในทุกองค์กรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นทุนอยู่ภายในย่อมมีความแข็งแกร่งในเวทีการแข่งขันทางธุรกิจและสามารถแสวงหาผลกำไรจากทุนมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันได้รับการยอมรับจากภาครัฐและเอกชนว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันองค์กรให้สามารถก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทุนมนุษย์ จึงเป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคล ที่ไม่สามารถเปลี่ยนถ่ายให้กับบุคคลอื่นได้ เพราะเหตุว่า “ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 จะต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาทุนมนุษย์ หรือการให้การศึกษาคน ในมุมมองด้านเศรษฐกิจ คือ การสร้างปัจจัยการผลิตที่ทรงคุณค่า ดังนั้น จึงมีการคิดค้นระบบการศึกษาขนาดใหญ่ เน้นมาตรฐาน ทำให้สามารถพัฒนาคนจำนวนมากให้มีทักษะตามที่อยู่อุตสาหกรรมต่าง ๆ ต้องการจาก Economy of Scale เมื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาไม่สามารถผลิตบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการได้ทัน การจ้างงานต้องการคนที่มีทักษะใหม่ ๆ และแรงงานกำลังจะถูกทดแทนด้วย AI ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจึงควรมีทักษะการเรียนรู้และทักษะสร้างนวัตกรรม พระพุทธศาสนามีกระบวนการในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นในการสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขภายใต้การนำหลักพุทธธรรม กล่าวคือ หลักจักร 4 ซึ่งเป็นจุดล่อลวงนำผู้ประพฤติดำเนินไปถึงความเป็นใหญ่ หรือนำไปสู่ความเจริญ และหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ที่เป็นเครื่องดำเนินชีวิตที่ดี เมื่อมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมดังกล่าว

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาวิเคราะห์ประเด็น เรื่อง พุทธนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์และทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกี่ยวกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและทักษะวิชาชีพ ทักษะการเรียนรู้และทักษะการสร้างนวัตกรรม ทักษะในเรื่อง Digital Literacy Skill และทักษะการอ่าน การเขียน และทักษะการย่อความ สามารถสรุปได้องค์ความรู้ตามแผนภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- จิรประภา อัครบวร. (2552). คุณค่าคนคุณค่างาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เต่า.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2547). การพัฒนามูลค่าทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- ธัญญารัตน์ มะลาศรี. (2565). การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านเร็วสำหรับ ผู้เรียนชาวไทย. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 9(2), 131-140.
- ทะนง โชติสสรยุทธ์. ทักษะดิจิทัล ก้าวสู่ พลเมืองในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2567, จาก <https://citcoms.up.ac.th/NewsRead?itemID=20701>
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2552). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. นนทบุรี: เดอะ กราฟิโก วิสเต็มส์ จำกัด.

- บุญทัน ดอกไธสง. (2566). AI การพัฒนาทุนมนุษย์ยุค NEW NORMAL. มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- รัน จีรัญญ์. (2015). The Partnership for 21st Century Learning. P21, Framework Definitions. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.runwisdom.com/2018/05/life-and-career-skills/>.
- วรัญญา แสงวิเชียร. (2014). ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/560585>.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills). สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Baron, A. & Armstrong, M., (2007). Human Capital Managemant. London : Kogan Page.
- HREX.asia. Digital Literacy และ Digital Fluency ทักษะดิจิทัลแห่งอนาคตที่ทุกองค์กรต้องรู้. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2567, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/230526-digital-literacy/>
- Oshima, H. T. (1996). Human resources in Asian development: Trends, problems and Research Issues. Kuala Lumpur, Malaysia : ADIPA Secretariat.