

NIC 2017 MCUUK

“Buddhist Innovation for Developing Thailand”

Conference Program

31st March 2017

**KHON KAEN
THAILAND**

NIC

The 4th National and the 2nd International Conference 2017

MCU

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

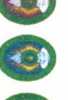
KK

Khon Kaen Campus



Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Khon Kaen Campus

NIC 2017 MCUUK “Buddhist Innovation for Developing Thailand” 31st March 2017



ระดับชาติ

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ห้องประชุมย่อยที่ ๙ ห้อง ๓๑๐

อาคาร ๑๐๐ ปี สมเด็จพระพุทธมาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)

National Conference Group 09 : Humanities and Social Science

(Room 310)

ผู้ทรงคุณวุฒิ :

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.พรอัมรินทร์ พรหมเกิด
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย ฮวดศรี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑๙	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบล บึงเนียมอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ➢ พระจำลอง จนทโชโต (พินิจภัณฑ)	๒๖๒๘
๒๐	การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทุ่งลุยลาย จังหวัดชัยภูมิ ➢ ผศ.ดร.ชาญชัย ฮวดศรี ➢ พระมหาพุทธกร โสภณปถโญ	๒๖๓๘
๒๑	การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ➢ พล.ต.ดร.เนรัฐ สวาสดิ์รัตน์	๒๖๕๑
๒๒	ความจำเป็นในการใช้มาตรา ๔๔ ของคณะกรรมการความสงบ แห่งชาติ (คสช.) ➢ สยามพร พันธไชย ➢ สวาท ฮาดมศักดิ์ ➢ กীরดีนัย กัมโก	๒๖๖๗
๒๓	การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ➢ สุรไกร ชัยสาส์	๒๖๗๘
๒๔	การพัฒนาแนวเศรษฐกิจพอเพียง ➢ ประภร ปุระกัน	๒๖๘๖
๒๕	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ➢ สุภัสสร ระงับภัย	๒๖๙๗
๒๖	ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ผ่านแนวคิดทฤษฎีของอิมมานูเอิล คานท์ ➢ วันทณีย์ พรรณศรี ➢ อติศร ปราสารทอง	๒๗๐๘
๒๗	พุทธศาสนากับประชาธิปไตยในสังคมไทย ➢ ณรงค์ ชัยช้าง	๒๗๑๙
๒๘	กระบวนการการวางแผนในยุคปัจจุบัน ➢ สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์	๒๗๒๙

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม
The Development Of Human Potential By Buddhadhamma

พล.ต.ดร.ณัฐ สวาสดีรัตน์^๑

บทคัดย่อ

การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เป็นความต้องการของหน่วยงานทุกหน่วยงานที่จะพัฒนาบุคลากรของตนให้ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรบางครั้งก็เรียกว่าการพัฒนาขีดความสามารถหรือบางครั้งเรียกว่าการพัฒนาสมรรถนะ แต่ความหมายก็คงเป็นไปในลักษณะเดียวกัน นั่นคือการทำให้คนในหน่วยงานนั้นๆดีขึ้น เจริญขึ้น ด้วยการฝึก การอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรนั่นเอง

เมื่อกล่าวถึงการบริหารเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าหมายถึง คน (man) เงินหรืองบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) การจัดการ (management) หรือเรียกกันว่า 4M โดยเฉพาะคน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่นๆ คนสามารถพัฒนาสินค้า, ให้บริการและสร้างกำไรให้กับองค์กร ปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับคนเปลี่ยนจากการที่ถูกมองเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายมาเป็นสินทรัพย์ขององค์กร โดยถือเป็นทุนทางปัญญาที่มนุษย์สามารถให้คุณค่าทางเศรษฐกิจ, ความรู้, ทักษะและความสามารถ โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ข้าราชการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการดำเนินการหรือนโยบายของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากบุคลากรภาครัฐมีคุณภาพและคุณธรรมโอกาสในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าจะมีมากขึ้น ตรงกันข้าม หากบุคลากรภาครัฐขาดคุณภาพ คุณธรรม ภาครัฐจะไม่สามารถปฏิบัติภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและประชาชนให้สำเร็จลุล่วงไปได้

คำสำคัญ: ศักยภาพมนุษย์, หลักพุทธธรรม

Abstract

The development of human potential is a requirement of every agency, the agency will develop its staff better. Staff development for the better .Sometimes called development capabilities or sometimes called competency. But the meaning is still the same. That is to make People in organizations that grow better with training workshop to educate staff there.

^๑ อาจารย์วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

When the administration is aware that generally refers to man, money, material and management. Also know as 4 M. The people are a valuable resource over all resources in the enterprise. Because people can use their skill and knowledge to other resources. People can develop products ,services and profitability to the organization. Current view on the transition from being viewed as a cost or expense as a corporate asset. It is the intellectual capital. Human capital can provide economic value, knowledge, skill and abilities. The government officials considered a key factor that drives the actions or policies of the government's success or failure. If government personnel quality and integrity in developing countries to be more progressive. Conversely, if the government lacks the moral quality personnel, the public sector will not be able to perform missions assigned by the government and the public to be restructured.

Keywords: human potential, Buddhism

๑. บทนำ

ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้จากการใช้แรงงานไปใช้สมองหรือความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแรงงานที่มีความหลากหลายเช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อยและผู้สูงอายุ ตลอดจนความอยู่รอดขององค์กรอย่างยั่งยืน ทำให้เกิดช่องว่างของทักษะในการทำงาน ดังนั้นความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอด ประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การพัฒนาคน (human resource development) ในภาษาไทยมีใช้หลายคำที่คล้ายๆ กัน เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ปัจจุบันจะนิยมใช้คำว่า การพัฒนาคน ซึ่งมีความหมายในแง่ของการฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) เพื่อให้ มนุษย์มีศักยภาพสูงขึ้นโดยนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนาคนไว้หลากหลายแตกต่างกันไป ทั้งในเชิงกิจกรรมที่เน้นการพัฒนา ระดับบุคคลเพื่อมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเชิงเป้าหมายซึ่งเป็นการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายที่กว้างขึ้นไปอีก โดยเน้นการวางแผนอาชีพ การจัดการ

ผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กรเอง โดยบางท่านได้อธิบายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาว่าเป็นความพยายามขององค์กรที่มีเป้าหมายปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้บุคลากรได้รับทักษะ, ความรู้ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการแข่งขัน บางท่านให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการพยายามจัดให้บุคลากรได้รับข้อมูล, ทักษะ และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และเป้าหมายขององค์กร โดยเป็นกระบวนการที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและบางท่านก็ให้ความหมายอย่างกระชับว่าเป็นการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะให้มีความรู้, ทักษะ และความสามารถที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา นักวิชาการตะวันตกหลายท่านซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนใหญ่ได้นิยามคำว่าพัฒนาบุคลากรไว้อย่างน่าสนใจเช่นให้ความหมายว่าเป็นกลไกที่องค์กรจัดการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและสร้างโอกาสในความก้าวหน้า กับอีกท่านหนึ่งก็ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันโดยเป็นการมองระยะยาวเพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับหรือเตรียมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

๒. การพัฒนาศักยภาพตามทฤษฎีตะวันตก

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เน้นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยผ่านการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้, ทักษะ และทัศนคติที่ดีอันจะช่วยส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ในปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ถูกให้ความหมายที่กว้างขึ้นโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ของบุคลากรที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรเพิ่มมากขึ้นโดยมองถึงความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตขององค์กรด้วย ซึ่งนักวิชาการอธิบายการพัฒนามนุษย์ว่าเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาเท่านั้นแต่ยังรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาและการวางแผนอาชีพเป็นรายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการจัดการผลการปฏิบัติงาน บางท่านให้ความหมายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ว่าเป็นการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและองค์กรโดยเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเข้าด้วยกัน

นักวิชาการไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างน่าสนใจเช่นหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออธิบายว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ

(Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้บางท่านยังหมายความว่า เป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารต้องดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กรและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีการวางแผน การดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

ดนัย เทียนพุฒ^๓ ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการพัฒนาอยู่ ๒ ระดับดังนี้

๑. ระดับจุลภาคเป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กร มี ๓ ระดับคือ การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนา การทำงานที่เป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การช่วยตนเอง (Self-Directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุด ในองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากทีมการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เน้นในเรื่องการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Workplace Learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลรอบรู้ การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาค เป็นระดับการพัฒนาในองค์กร มี ๓ ระดับคือ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ การพัฒนาระดับภูมิภาค และการพัฒนาสู่ระดับโลก

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการออกแบบการสอน (instructional design) ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ดังนี้

๑. การประเมินความจำเป็น (needs assessment) คือ กระบวนการประเมินองค์การเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกิดขึ้นในบริบทอะไร การประเมินบุคลากรว่า ใครบ้างที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม และการประเมินงานว่าควรจะ

^๓ ดนัย เทียนพุฒ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ภารกิจที่ท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์, ๒๕๕๒), หน้า ๓๔.