

การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑

Human Capital Potential Development In 21st Century

ดร.บุษกร วัฒนบุตร

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นความพยายามในการที่จะใช้กรอบแนวคิดของคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานสำคัญประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อเป็นการเตรียมคนออกไปเป็น knowledge worker โดยจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างราบรื่นและเป็นแรงผลักดันให้สังคมเกิดเป็นสังคมฐานความรู้ ซึ่งการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (knowledge worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (learning person) ไม่ว่าจะประกอบ สัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็น คนทำงานที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้ และเป็นคนที่ใช้ความรู้ เป็นบุคคลที่มีทั้งวิชา และจรณะ ดังนั้น ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษ ที่ ๒๑ จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (learning skills) และต้องเรียนรู้ 3R x 7C และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะรู้จักสร้างคน เข้าใจคน อยู่กับคน และใช้คนให้ประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติได้

คำสำคัญ: ศักยภาพ, ทุนมนุษย์, ศตวรรษที่ ๒๑

Abstract

This article tried to apply the ethics and merit conceptual for the based of Human capital potential development in 21st century that will be prepared the human capital to become to knowledge worker. The important issues will be change from individual to social that everyone should be push the social become to knowledge based society by knowledge worker and learning person. All of them must be active for learn everything and practice the good thing that call merit. The main of learning in 21st century were 3R x 7C and long life learning for motivate others and use a person for the topmost advantage in organization, Social and nation

Keywords: Potential, Human capital, 21st century

* อาจารย์ประจำหลักสูตรหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขา ศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



๑. บทนำ

ในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้วิถีชีวิตคนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแม้แต่ความเจริญ ทำให้สังคมละเลยความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของจริยธรรมเป็นผลจากการมีคุณธรรม ภายใต้อารมณ์พัฒนาวิสัยทัศน์และความคิดว่าด้วยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และ การคิดคำนวณ (Arithmetic) และ 4C ประกอบด้วย Critical Thinking การคิดวิเคราะห์ Communication การสื่อสาร Collaboration การร่วมมือ และ Creativity ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และการบริหารแบบใหม่รูปแบบการพัฒนาต้องเป็นกระบวนการการถ่ายทอดในลักษณะ Active Learning ให้แก่ “ทุนมนุษย์” ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นแหล่งในการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร ซึ่งถ้ากล่าวถึงทุนมนุษย์ขององค์กรอาจมองได้ว่าหมายถึงคนที่มีทักษะสูงมีความคิดสร้างสรรค์มีแรงจูงใจมีความร่วมมือกันและเป็นบุคคลที่รอบรู้ ซึ่งเข้าใจถึงกลไกของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรและนำองค์กรไปสู่การแข่งขันได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การสร้างคุณค่าและการแข่งขันขององค์กรและเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ดังกล่าว พวกเขาจะต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เนื่องมีการแบ่งปันการบูรณาการ และการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรการสร้างนวัตกรรมใหม่ และกระบวนการในการดำเนินกิจการที่รวดเร็วและเชิงรุกโดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้เป็นผู้ได้รับการพัฒนาลงมือทำ และปฏิบัติ ควรเป็นการปลูกฝังทางอ้อม มากกว่าการปลูกฝังโดยตรง สอนให้จริยธรรมสอดแทรกในทุกกระบวนการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้จากง่ายไปยาก ๘ อย่าง คือ ๑) รู้ ๒) เข้าใจ ๓) นำมาปฏิบัติ ๔) วิเคราะห์ ๕) สังเคราะห์ ๖) ประเมินเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตน ๗) ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ตนได้ และ ๘) ขั้นสูงสุดคือ เปลี่ยนใจ เปลี่ยน Mind set หรือกระบวนการทัศน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ยกระดับสูงขึ้นเรื่อยๆการเรียนรู้ที่ยกไปสู่ระดับสูงเป็นเครื่องมือของการเข้าสู่คุณธรรม จริยธรรม เพราะคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องซับซ้อน

แนวทางการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมในศตวรรษที่ ๒๑ จึงจำเป็นที่จะเน้นหนักในเรื่องของจิตใจเรื่องใกล้ตัวมากกว่าเรื่องไกลตัว เพราะสิ่งที่สำคัญของความก้าวหน้า ทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจต้องประกอบด้วยพื้นฐานของจิตใจที่งดงาม ลดทิฐิมานะ และการแก่งแย่งชิงดีกัน ต่างคนต่างรู้และนึกถึงใจเขาใจเรา จะทำให้เกิดความสงบสุข องค์กรและสังคมเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ซึ่งเรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนเป็นเรื่องที่อาจจะผูกพันกับความเชื่อทางศาสนาด้วย แต่ไม่ใช่สิ่งที่จะนำความเชื่อทางศาสนานั้นมามองต่างกัน แต่อยู่ที่การปรับความเชื่อ



ของศาสนาต่างๆ ให้เข้ากัน เหมือนที่ทางโลกหรือทางธุรกิจเรียกว่า โลกไร้พรมแดน (Global Network) สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ก้าวหน้ามากจนทำให้มนุษย์มองผ่านความต้องการ และลืมความปรารถนาเบื้องต้นของจิตใจ ดังนั้นหากมีการปลูกฝังตอกย้ำเรื่องจิตใจใฝ่จริยธรรมอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ย่อมจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นอัตโนมัติด้วยสำนึกอัตโนมัติมิใช่การปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเกิดการพินิจพิจารณาถึงความถูกต้องด้วยตัวเอง และการลงมือทำสามารถสร้างได้เช่นนี้แล้ว ความก้าวหน้าของโลกก็เติบโตอย่างเข้มแข็ง และความสงบสุขที่มนุษย์ต้องการ โดยการพัฒนาที่แท้จริงควรเริ่มจากการพัฒนาความคิดและจิตใจของปัจเจกชนก่อนเป็นสำคัญ และค่อยๆ พัฒนาด้านต่างๆ อย่างค่อยเป็นค่อยไป เรียนรู้การแก้ปัญหาจากประสบการณ์ความผิดพลาดเดิมและสานต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์รู้จักรักษาค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่สั่งสมของไทยไว้โดยไม่ต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งจริยธรรมมุ่งสร้างให้คนได้เกิดความรู้คู่คุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาด้วยคุณค่าความสำคัญขององค์ความรู้ในพุทธธรรม ผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางสู่การมีจริยธรรม และการปลูกฝังจริยธรรม ด้วยการสอดแทรกอยู่ในทุกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นด้วย

๒. การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีคุณค่า

และมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากยิ่งเพราะการพัฒนาทุนมนุษย์มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ หรือเรียกอีกนัยหนึ่งว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กรสังคมไปถึงการพัฒนาประเทศ และเพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ จึงขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับและศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริง ออกมาได้ ซึ่งในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์การต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี ๗๐๘ บริษัททั่วโลกนำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น



นักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น^๑ ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความสำเร็จสูงของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^๒ หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบความสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป^๓ ส่วน David C. McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหาร ศักยภาพ (competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (competency) ไว้ว่า ศักยภาพ^๔ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการ

ปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^๕ ศักยภาพ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

^๑ สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พรินท์ จำกัด มหาชน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

^๓ ชัยภูวนันท์ จิณณณัฐชา, “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร), ๒๕๕๔.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^๕ สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, *วารสาร Productivity*, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๕๗) : หน้า ๔๘.



๑. กลุ่มความรู้ (knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องและชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒. กลุ่มทักษะ (skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓. กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบคู่แข่ง เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^๖

การพัฒนาศักยภาพพหุมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็นที่มีต่องานและผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นกว่า

เดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพ (competency) ที่กล่าวข้างต้น โดยมีกระบวนการพัฒนาอิงแนวคิดแบบระบบ (the systems approach) เพื่อการควบคุมตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เมื่อได้ผลและข้อมูลย้อนกลับก็จะนำไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาพหุมนุษย์ให้เหมาะสมต่อไป

๓. จริยธรรมทางพระพุทธศาสนา

หลักธรรมที่เป็นหัวใจพุทธศาสนานำมาสั่งสอน มี ๓ ประการ คือ ๑) ให้เว้นความชั่วทั้งปวง ๒) ให้ทำความดี ๓) ให้ชำระจิตใจให้สะอาดบริสุทธิ์ ในหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าสมณโคดม ได้นำมาประกาศเป็นคุณธรรมที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันได้ทั้งหมด หมายถึง การปฏิบัติตามธรรมข้อใดข้อหนึ่ง ย่อมเกี่ยวข้องได้ข้อธรรมอื่นตามมา เป็นแนวคิดทางจริยศาสตร์ที่กำหนดข้อประพฤติปฏิบัติทางกายและทางจิตใจ โดยเริ่มตั้งแต่สิ่งที่ เป็นข้อประพฤติปฏิบัติขั้นพื้นฐานทางการกระทำทางกายไปสู่ขั้นสูงที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางความคิดที่มุ่งสู่ความบริสุทธิ์หลุดพ้นทางจิตใจในหลักจริยศาสตร์ของศาสนาพุทธมี ๓ ชั้น กล่าวคือ^๗

จริยศาสตร์ขั้นมูลฐาน ประกอบด้วยศีล ๕ ธรรม ๕ ได้แก่ ๑) เว้นจากการเบียดเบียนทำร้าย

^๖ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

^๗ สุพรรณิ ไชยอำพร, รูปแบบแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ปริณาม จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๖-๗.



สัตว์หรือมนุษย์ (เป็นศีล) มีเมตตากรุณาต่อสัตว์ และมนุษย์ (เป็นธรรม) ๒) เว้นจากการลักฉ้อทรัพย์ (เป็นศีล) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประกอบอาชีพสุจริต (เป็นธรรม) ๓) เว้นจากการประพฤตินอกใจ (เป็นศีล) สำรวมใจ (เป็นธรรม) ๔) เว้นจากการพูดปด (เป็นศีล) พูดจริง (เป็นธรรม) และ ๕) เว้นจากการเสพดื่มสุราเมรัย (เป็นศีล) มีสติ สำรวมระวัง (เป็นธรรม)

จริยศาสตร์ชั้นกลาง ประกอบด้วยกุศลกรรมบถ ๑๐ ประการ ได้แก่ กาย ๓ ข้อ เช่น ๑) เว้นจากการฆ่าสัตว์หรือมนุษย์ หรือเบียดเบียนทำร้ายชีวิต ๒) เว้นจากการลักทรัพย์ ๓) เว้นจากการประพฤตินอกใจ ฯลฯ วาจา ๔ ข้อ เช่น ๑) เว้นจากการพูดปด ๒) เว้นจากการยุยงให้แตกร้าง ๓) เว้นจากการพูดคำหยาบ ๔) เว้นจากการพูดเหลวไหล เพื่อเจ้อ ฯลฯ ทางใจ ๓ ข้อ เช่น ๑) ไม่โลภอยากได้ของผู้อื่นมาเป็นของตน ๒) ไม่คิดปองร้ายผู้อื่น หรือคิดให้เขาถึงความพินาศ และ ๓) ไม่เห็นผิดทำนองคลองธรรม โดยมีความเห็นถูกต้อง (ว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว มารดาบิดามีคุณจริง เป็นต้น)

จริยธรรมขั้นสูง ประกอบด้วยอริยมรรคแปดว่า ทางอันประเสริฐ หรือทางสายกลาง มี ๘ ประการ ได้แก่ ๑) สัมมาทิฐิเห็นชอบ ได้แก่ ความ

รู้ริยัสัจจ ๔ หรือเห็นไตรลักษณ์หรืออัฐกุศล และอัฐกุศลมูลกับกุศล และกุศลมูลหรือเห็นปฏิจางสมุปปาท (Right View; Right Understanding) ๒) สัมมาสังกัปปะดำริชอบ ได้แก่ เนกขัมมสังกัปปะ พยาบาทสังกัปปะวิหิงสาสังกัปปะ (Right Thought) ๓) สัมมาวาจาเจรจาชอบ ได้แก่ วจีสัจจ ๔ (Right Speech) ๔) สัมมากรรมมันตะกระทำชอบ ได้แก่ กายสุจริต ๓ (Right Action) ๕) สัมมาอาชีพะ เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ เว้นมิฉ้อฉล ประกอบสัมมาชีพ (Right Livelihood) ๖) สัมมาวายามะพยายามชอบ ได้แก่ ปธานหรือสัมมัปปธาน (Right Effort) ๗) สัมมาสติระลึกรู้ชอบ ได้แก่ สติปัฏฐาน ๔ (Right Mindfulness) และ ๘) สัมมาสมาธิตั้งจิตมั่นชอบ ได้แก่ ฌาน ๔ (Right Concentration)^๘

จริยธรรมจึงเป็นธรรมคือ ความประพฤติธรรมคือ การดำเนินชีวิต หลักความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต ๑) ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม (ความหมายตามบัญญัติสมัยปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้ จริยธรรม เป็นคำแปลสำหรับคำภาษาอังกฤษว่า Ethics ๒) จริยะ หรือจริยธรรม อันประเสริฐ เรียกว่า พรหมจริยะ (พรหมจริยธรรม หรือพรหมจรรย์ แปลว่า ความประพฤติอันประเสริฐ หรือ การดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ หมายถึง มรรคมีองค์ ๘ หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา^๙

^๘ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๒๗, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๒๑๕.

^๙ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ พรินติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๕๗.



นอกจากนี้จริยธรรม ยังหมายถึงความประพฤติปฏิบัติของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมโดยยึดหลักศีลธรรมความถูกต้องอันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม^{๑๐} และหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นการปฏิบัติดี ปฏิบัติได้ถูกต้องที่เป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลเห็นร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีโดยมีกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต^{๑๑} สารสำคัญการวิเคราะห์แนวพุทธสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดังนี้

๑. ความคิดวิเคราะห์ในชีวิตประจำวัน หากจะให้เกิดประโยชน์จริงๆ ต้องแสดงความรู้ ไม่ใช่เป็นเพียงการแสดงความคิดเห็น เช่นการวิเคราะห์ว่ามนุษย์ คือชั้น ๕ และชั้นทั้ง ๕ ไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และเป็นอนัตตา เป็นต้น เป็นความจริงที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงเพื่อเป็นความรู้สำหรับมนุษย์ แม้ว่าจะไม่ตรงกับความคิดเห็นที่คนส่วนใหญ่อยากให้เป็นก็ตาม เพราะสิ่งที่ป็นความรู้จะนำไปสู่ความเข้าใจ และการปฏิบัติที่ถูกต้องทั้งต่อตนเองและผู้อื่น หรือเป็นการวิเคราะห์ที่มีการปฏิบัติเป็นเป้าหมาย

๒. ในวงการศึกษของเราปัจจุบัน สิ่งหนึ่งที่เรามักต้องการให้มีในตัวผู้เรียนคือ ความคิดวิเคราะห์ จึงมีการเน้นเรื่องนี้กันอย่างจริงจัง บางครั้งปรากฏในปณิธานและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาด้วย และดูจะได้ผลดีด้วย เพราะผู้เรียนต่างมีความคิดวิเคราะห์กันถ้วนหน้า ซึ่งจะสังเกตได้จากการแสดงความคิดเห็นในทุกระดับของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการประชุมระดับหน่วยงานและระดับประเทศเช่นรัฐสภา ตามสื่อต่างๆ และการแสดงความคิดเห็นโดยทั่วไป ก็นับว่าเป็นสิ่งที่ดี แต่หากเป็นการใช้ความคิดวิเคราะห์แนวพระพุทธศาสนาแล้ว ต้องประกอบด้วยกุศลธรรม กล่าวคือ หลักกุศลกรรมบถ ๑๐ โดยเฉพาะตั้งแต่ข้อ ๔ ถึงข้อ ๑๐ และหลักวาจาควรตรัสหรือไม่ว่ากล่าวมาข้างต้นด้วย จึงจะถือว่าเป็นการใช้ความคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ ให้ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น จากเหตุผลนี้แสดงว่า ลำพังการรู้จักใช้ความคิดวิเคราะห์อย่างเดียวยังไม่พอ แต่ต้องคู่คุณธรรมด้วย การใช้ความคิดนั้นจึงจะเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และอย่างมีความรับผิดชอบ

๓. โดยปกติมนุษย์มักจะทำสร้างบปณิยาม จากความคิดและประสบการณ์ของตนอยู่เสมอ ทั้งในเรื่องทั่วไปและในเรื่องวิชาการ ความรู้ของมนุษย์ตั้งแต่เริ่มรู้เพียงสาเพิ่มพูนขึ้น โดยวิธีนี้ แต่จากการ

^{๑๐} กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, **จริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๕๓), หน้า ๒.

^{๑๑} สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์ และคณะ, “การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษากลุ่มเด็กเยาวชนและข้าราชการภาครัฐ”, **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม), ๒๕๕๒.



ศึกษาการวิเคราะห์โดยใช้การตีความทางภาษาของ พระพุทธเจ้า ทำให้เกิดความเข้าใจว่า บทนิยามที่ตั้งอยู่บนความเชื่อ (ศรัทธา) และความรู้สึกส่วนตัวอย่างเดียว อาจเป็นความรู้แบบผิดๆ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างผิดๆ ได้ เช่นการนิยามว่า “พราหมณ์คือสถานภาพหนึ่งในสังคมที่มาจากชาติกำเนิด” บทนิยามเช่นนี้ เป็นที่ยอมรับได้ในสังคมที่มีความเชื่อเช่นนั้นเท่านั้น แต่ไม่สามารถทำให้เกิดการยอมรับในเชิงสากลได้ เพราะไม่ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างมนุษย์ด้วยกัน การเข้าใจผิดๆ เช่นนี้ พระพุทธศาสนาเรียกว่า อวิชชาหรือความไม่รู้

จากเหตุผลที่กล่าวมา ทำให้เข้าใจว่าการวิเคราะห์ที่ควรแก่การยึดถือว่ามีมิติทางจริยธรรม หรือเป็นบทนิยามที่แสดงถึงการรู้จักและเข้าใจมนุษย์จริงๆ นั้น จะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มจากการเข้าใจจิตใจมนุษย์ก่อน ตั้งแต่การเข้าใจว่าธรรมชาติของมนุษย์คือขั้น ๕ รู้จักอุปาทานขั้น ๕ และข้อธรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับขั้น ๕ บทนิยาม เช่น “พราหมณ์คือสถานภาพหนึ่งในสังคมที่มาจากกระทำ” จึงจะเกิดขึ้น และเป็นที่ยอมรับกันในเชิงสากลได้ ความเข้าใจอันถูกต้องเกี่ยวกับมนุษย์เช่นนี้ พระพุทธศาสนาเรียกว่าวิชาหรือความรู้ เพราะสามารถใช้เป็นหลักจริยธรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างมนุษย์ได้

๔. การกล่าววามนุษย์คือขั้น ๕ เป็นการกล่าวเพื่อทำความเข้าใจองค์ประกอบของมนุษย์ว่ามีอะไรบ้างเท่านั้น เหมือนการกล่าววามองค์ประกอบของคอนกรีตคือ ทราย หิน ปูน น้ำและเหล็กเส้น เมื่อของเหล่านี้มาผสมกันจึงได้คอนกรีตที่มีคุณสมบัติแข็งแรง ทนทาน และรองรับน้ำหนัก

ได้ ส่วนย่อยแต่ละอย่างที่รวมเป็นคอนกรีต ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ฉะนั้น คอนกรีตจึงไม่ใช่ ทราย หิน ปูน น้ำ และเหล็กเส้น เช่นเดียวกันกับขั้น ๕ ที่รวมกันเป็นมนุษย์ มนุษย์ที่พัฒนาตนเองแล้วจึงไม่สามารถเรียกว่าเป็นขั้น ๕ ได้ และยิ่งพัฒนาตนเองแล้วอย่างถึงที่สุด เช่น พระอรหันต์ และพระพุทธเจ้า ด้วยแล้วย่อมพ้นไปจากขั้น ๕ สรุปได้ว่าคุณค่าทางจริยธรรมของการวิเคราะห์แนวพุทธคือ คุณค่าที่เกิดจากการรู้จักสภาวะภายในของตนเป็นอันดับแรก จนทำให้รู้จักตนเองและแยกแยะได้ว่าอะไรเป็นกุศลธรรมและอกุศลธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนๆ นั้นในที่สุด

๔. การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้วยจริยธรรม

คุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานอันดีของทุกๆ สังคม ในปัจจุบันเด็กและเยาวชนไทยยังขาดคุณธรรมจริยธรรมหลายประการ พระธรรมวิท्याกรผู้ผ่านการอบรมจากกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรมจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเข้าไปมีบทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาการพัฒนาทางจริยธรรมและการเรียนรู้ทางจริยธรรมของมนุษย์นั้น มีการกล่าวถึงทั้งในทฤษฎีทางจิตวิทยาและแนวคิดของนักการศึกษา รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของแต่ละทฤษฎีมีพื้นฐานแนวคิด และข้อตกลงเบื้องต้นแตกต่างกันในการนำมาใช้จึงไม่มีทฤษฎีใดที่มีความสมบูรณ์ในตัวการใช้ทฤษฎีต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติจึงต้องพิจารณาทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของทฤษฎีนั้นๆ และนำมาบูรณาการกับทฤษฎีอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและลดข้อบกพร่อง



ที่จะเกิดขึ้น^{๑๒}

พัฒนาการทางจริยธรรม เป็นความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของคนที่มิต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคม ผลจากการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคล จะทำให้เกิดความสงบสุข และความเจริญทั้งทางวัตถุ และจิตใจ ในสังคมและโลกส่วนรวม ดังทฤษฎีพุทธจริยธรรมของพระราชวรมุนี (ประยูรท์ ปยุตโต) กล่าวสรุปได้ว่า คำว่า จริยะ จริยา ตลอดจนจริยธรรม มีความหมายกว้างกว่า นั้น คือ หมายถึงการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ การยังชีวิตให้เป็นไป การครองชีวิต การใช้ชีวิต การเคลื่อนไหวของชีวิตทุกแง่มุมด้านทุกระดับ ทั้งทางกาย ทางวาจา ทางใจจริยธรรมที่จะพูดต่อไป ขอทำความเข้าใจกันก่อนว่า จะใช้ในความหมายที่กว้างอย่างนี้ แม้แต่การปฏิบัติกรรมฐานเจริญสมาธิบำเพ็ญสมณะเจริญวิปัสสนา ก็รวมอยู่ในคำว่า “จริยธรรม”^{๑๓} พุทธจริยธรรมตามแนวที่พระราชวรมุนีแสดงไว้นั้น สอดคล้องกับหลักจริยธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า

“สพฺพปาปสฺส อภณฺม กุสลสฺสุปสมฺปทา ส จิตฺตปริโยทปนเอดํ พุทฺธานสาสนํ การไม่ทำความชั่วทั้งปวงการทำความดีให้ถึงพร้อมการชำระจิตใจให้ผ่องใสนี้เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย”

พระพุทธพจน์นี้ แสดงว่าหลักจริยธรรมในพระพุทธศาสนาได้สอนเพียงให้หยุดทำชั่ว และให้ทำความดีเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการชำระจิตให้บริสุทธิ์ปราศจากกิเลสอีกด้วย

นักทฤษฎีจริยธรรมหลายท่านจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน บางคนเชื่อว่าสังคมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล บางคนเชื่อว่าความพร้อมที่จะมีความเจริญทางจิตใจนั้น แฝงในตัวของคุณคนตั้งแต่แรกเกิด เมื่อโตขึ้นลักษณะทางจริยธรรมของคุณคนนั้นจะเริ่มแสดงตัวเด่นชัดและเปลี่ยนแปลงไปตามวิถีทางที่กำหนดไว้เดิม โดยมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาจริยธรรมในที่นี้จะขอนำเสนอทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมดังนี้

ขั้นตอนของการพัฒนาทางสติปัญญา ออกเป็น ๔ ขั้นคือ

๑. ขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (Sensorimotor Operation)
๒. ขั้นเริ่มต้นด้วยญาณ (Pre-Operational Thinking)
๓. ขั้นคิดด้วยรูปธรรม (Concrete Operational Thinking)
๔. ขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (Format Prepositional Thinking or Formal Operational Thinking)

^{๑๒} กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัย และความเป็นประชาธิปไตย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๓๘.

^{๑๓} พระราชวรมุนี (ประยูรท์ ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๙), หน้า ๑๒ - ๑๔.



จากพัฒนาการทางสติปัญญาทั้ง ๔ ขั้นนี้ เพียงเจ็ดได้นำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งขั้น พัฒนาการทางจริยธรรมเป็น ๓ ขั้นคือ

๑. ขั้นก่อนจริยธรรมเริ่มตั้งแต่แรกเกิด จนถึงอายุ ๒ ขวบ เป็นขั้นที่ยังไม่มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแวดล้อมได้อย่างละเอียด มีแต่ความต้องการทางร่างกายเด็กเหล่านี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้น Sensor motor Operation นั้นเอง

๒. ขั้นยึดคำสั่งอยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๒-๘ ปี ในขั้นนี้เด็กจะสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมและบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ เห็นว่าคำสั่งหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามซึ่งเด็กวัยนี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้น Pre-Operational Thinking และ Early Concrete Operational Thinking

๓. ขั้นยึดหลักแห่งตนพัฒนาการในขั้นนี้จะมีตั้งแต่เด็กอายุ ๘ ปีขึ้นไป เด็กวัยนี้จะมีพัฒนาการในขั้น Late Concrete Operational Thinking และขั้น Formal Operational Thinking ซึ่งเด็กสามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล ประกอบการตัดสินใจและตั้งเกณฑ์ที่เป็นตัวของตัวเองได้

ผลจากการศึกษาวิจัยในระยะเวลาต่อมา เพียงเจ็ดได้ตั้งเกณฑ์ในการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้ ๖ เกณฑ์คือ

๑. การตัดสินใจจากเจตนาของการกระทำ (Intentional in judgment) หมายถึงเด็กเล็กจะตัดสินใจการกระทำจากปริมาณสิ่งของส่วนเด็กโตจะตัดสินใจจากเจตนาของการกระทำ

๒. การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์จากผู้อื่น (Relativism in judgment) หมายถึงเด็กเล็กจะตัดสินใจการกระทำโดย ยึดเอาความเชื่อความเห็นชอบของผู้ใหญ่ว่าถูกต้องในขณะที่เด็กโตจะยึดเอาเหตุผลและสถานการณ์ประกอบการตัดสินใจ

๓. ไม่เกี่ยวข้องกับการลงโทษ (Independence of sanction) เด็กเล็กจะตัดสินใจการกระทำว่าดีไม่ดีเพราะถูกลงโทษแต่เด็กโตจะตัดสินใจการกระทำใดไม่ดีเพราะสิ่งนั้นไปขัดกับเกณฑ์และเกิดอันตรายกับบุคคลอื่น

๔. ใช้ระบบการแก้แค้น (Use of reciprocity) เด็กเล็กใช้น้อยกว่าเด็กโต

๕. ใช้ในการลงโทษเพื่อตดนิสัย (Use of punishment as restitution and reform) เด็กเล็กจะสนับสนุนการลงโทษอย่างหนักเพื่อแก้นิสัย แต่เด็กโตไม่ค่อยเห็นด้วย

๖. หลักธรรมชาติของความโชดร้าย (Nationalist views of misfortune) เด็กเล็กจะถือว่าการทำผิดจะต้องได้รับการถูกลงโทษจากพระเจ้า^{๑๔}

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดสรุปได้ว่า ทฤษฎีของเพียงเจ็ดได้เน้นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

^{๑๔} Jean Piaget, The Moral Judgment of Child, อ้างในกรมวิชาการกระทรวง ศึกษาธิการ, คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๕๑), หน้า ๓๘ - ๓๙.



พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กคือพัฒนาการทางความคิดความเข้าใจและการมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กวัยเดียวกัน

สังคมมีส่วนสร้างมนุษย์ให้มีลักษณะต่างๆ กันตามลักษณะของสังคมถ้าสังคมสอนและปลูกฝังจริยธรรมที่ตึงงามให้เยาวชนเยาวชนก็จะเป็นผู้มีจริยธรรมที่ตึงงามมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ในอนาคต^{๑๕} ซึ่งสอดคล้องกันว่าเด็กจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากผู้อื่น โดยที่ผู้อื่นจะตั้งใจสอนหรือไม่ตั้งใจสอนก็ตามและจะเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้ใหญ่ไม่ได้ตั้งใจสอนอีกด้วยฉะนั้นผู้ใหญ่ที่เลี้ยงดูเด็กไม่เพียงแต่ให้ความรักความอบอุ่นแก่เด็ก ซึ่งส่งผลให้เด็กเกิดความมั่นใจในความรักและความหวังดีของผู้ใหญ่ นอกจากนี้แล้วการลงโทษเด็กด้วยวิธีการต่างๆ มีผลถึงจริยธรรมของเด็กโดยตรง ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม^{๑๖} การเรียนรู้พฤติกรรมจริยธรรมของคนเกิดจากการสังเกตจากต้นแบบ ซึ่งต้นแบบอาจเป็นบุคคลจริงๆ หรือเป็นสัญลักษณ์เช่นสื่อสิ่งพิมพ์สื่อต่างๆ หนังสือวารสาร นวนิยายเป็นต้นกระบวนการเรียนรู้จากต้นแบบมี ๔ กระบวนการคือกระบวนการความตั้งใจ (Attentional process) กระบวนการเก็บและจำ (Retention process) กระบวนการกระทำ (Production process) กระบวนการจูงใจ (Motivational

process) ซึ่งการเรียนรู้ในแต่ละกระบวนการจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและปัจจัยทางพฤติกรรม

การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้วยจริยธรรมเป็นความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมประกอบด้วย ความเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของคนที่มีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และสังคม ผลจากการพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคล จะทำให้เกิดความสงบสุข และความเจริญทั้งทางวัตถุ และจิตใจ ในสังคมและโลกส่วนรวมซึ่งโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และโลกก็ประสบกับปัญญาใหม่ๆ ซึ่งในอดีตไม่เคยเกิดขึ้นและปัญหาบางปัญหาที่มีความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในทุกด้านส่งผลให้บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ต้องเผชิญกับความยุ่งยาก อาชีพบางอาชีพ หากบุคคลากรที่ไม่สามารถปรับตัว กับการเปลี่ยนแปลงก็จะต้องออกจากอาชีพไปก็มี โลกของงานอาชีพ หลายอาชีพ ในปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วโดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลง ทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และเทคโนโลยีการสื่อสาร ดังนั้นบุคคลที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ ๒๑

^{๑๕} H. F. Wright, The Psychology of Moral Behavior, อังโน ปิยนันท์ ภิรมย์ไกรภักดิ์, “ส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๔๔.

^{๑๖} A. Bandura, Social Learning Theory, อังโนพิศนา แชมณี, การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๐.



๕. บทสรุปการส้างทักษะของคนในศตวรรษที่ ๒๑

การสร้างการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้วยนำหลักจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นความสอดคล้องกับวิถีชีวิต ความเชื่อ วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาเรื่องจริยธรรมในการทำงานซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ในปัจจุบันขององค์การภาครัฐในด้านการฉ้อราษฎร์บังหลวงของทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประจำหรือนักการเมือง ซึ่งเป็นการช่วยยกระดับจริยธรรมนั้นเป็นประโยชน์ที่สำคัญ จริยธรรมมิใช่เป็นกฎธรรมชาติที่จะบอกมนุษย์เรื่องความดีความชั่วเท่านั้น ยังเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางในการดำรงชีวิตของมนุษย์ไปสู่ชีวิตที่ดี (Well-Being) ดังนั้นการประยุกต์ใช้จริยธรรมในทุกระดับทั้งในระดับโลกิยธรรม และโลกุตระธรรมในเรื่องการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ จึงเป็นประโยชน์ต่อมนุษย์ทั้งในฐานะปัจเจกบุคคล ในฐานะทรัพยากรขององค์การและประเทศชาติ ทำให้คนเป็นมนุษย์ที่มีทั้งความเก่ง ความดี และความสุขโดยอาศัยการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ที่คนทุกคนต้องเรียนรู้ ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย ในประเด็น 3R x 7C ได้แก่ 3R เป็นการ Reading (อ่านออก) (W) Riting (เขียนได้) และ (A) Rithmetics (คิดเลขเป็น) และ 7C ได้แก่ Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity & innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวน

ทัศน์) Collaboration teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications information & media literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing & ICT literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

ดังนั้น ทักษะของคนต้องเตรียมคนออกไปเป็น knowledge worker โดยครูเพื่อศิษย์นั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่เตรียมคนออกไปทำงานในสายพานการผลิตในยุคอุตสาหกรรม การศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเตรียมคนออกไปเป็น คนทำงานที่ใช้ความรู้ (knowledge worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (learning person) ไม่ว่าจะประกอบ สัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็น คนทำงานที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชวานาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ ดังนั้น ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ ๒๑ จึงเป็น ทักษะของการเรียนรู้ (learning skills) ผู้สอนเพื่อผู้เรียนเองต้องเรียนรู้ 3R x 7C และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้เกษียณอายุจากการเป็นครูประจำการไปแล้ว เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูประจำการก็เรียนรู้สำหรับเป็นครูเพื่อศิษย์ และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง โดยย่ำว่าครูต้องเลิกเป็น “ผู้สอน” ผันตัวเองมาเป็นโค้ช หรือ facilitator ของการเรียนรู้ของศิษย์ ที่ส่วนใหญ่เรียนแบบ PBL คือโรงเรียนในศตวรรษที่ ๒๑



ต้องเลิกเน้นสอน หันมาเน้นเรียน เน้นทั้งการเรียน
ของศิษย์ และของครูเพื่อก้าวเข้าไปสู่สังคมฐาน
ความรู้และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้สอนต้อง

สร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และประยุกต์ใช้
เครื่องมือสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัย
ต่อกระแสโลกโลกาภิวัตน์

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. **จริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๕๓.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. **คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่เน้นความมีวินัย และความเป็นประชาธิปไตย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๑.

ทิตนา แคมณี. **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมจากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๑.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๕**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒๗. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : เอส อาร์ พรินติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑.

พระราชวรมนี (ประยูรค์ ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๙.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด มหาชน, ๒๕๔๘.

สุพรรณิ ไชยอำพร. **รูปแบบแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ปริณาม จำกัด, ๒๕๕๐.

(๒) วารสาร :

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. **วารสาร Productivity**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๕๓ (พฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๕๗).



(๓) **วิทยานิพนธ์/คุษฎินิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :**

ชัยญานันฎฐ์ จิณณณัฐชา. “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณทิต**. บัณทิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔.

ปิยนันท์ ภิรมย์ไกรภักดี. “ส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณทิต**. บัณทิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

สุทธิวรรณ ตันตจรนางวงศ์ และคณะ. “การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษากลุ่มเด็กเยาวชนและข้าราชการภาครัฐ”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, ๒๕๕๒.