

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

Human resource development to achieve the goals of
the National Strategy

ชลิดา ศรมณี*

Chalida Sornmanee

chalida.rujournal@gmail.com

Received: 02/04/62 Revised: 17/06/62 Accepted: 17/06/62

บทคัดย่อ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย รัฐเป็นผู้จัดทำขึ้นตามบทบัญญัติในมาตรา 65 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะต้องถูกนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” บทความนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะประเด็นที่ว่า จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร ให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหนึ่งในหกของยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ ผลการศึกษาพบว่า เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คือ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ชาติด้านนี้มีแนวทางการพัฒนา 7 ประการ ดังนี้ 1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

* รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- 2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- 3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
- 4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- 5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญาและสังคม
- 6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์ชาติ, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The National Strategy (2561-2580 BE) is the first national strategy of Thailand established by the state according to Section 65 of the Constitution of the Kingdom of Thailand 2560 BE. and the National Strategy Act 2560 BE. It is provided as the sustainable national development goal with the principle of good governance. It must be implemented to achieve the country vision of “Thailand is stable, prosperous, sustainable, as a developed country with developing according to the philosophy of sufficiency economy.” This article focuses on how to develop human resources to achieve the goals of the national strategy for development and potential strengthening of human resources, which is one of the six various aspects of the National Strategy. The study found that the central goal of this strategy is to develop Thai people of all ages in all dimensions to become good, skillful, and quality. This strategy has 7 development guidelines as follow; 1) modification of values and culture 2) development

of human potential throughout life 3) reform the learning process that responds to changes in the 21st century 4) realizing the diversity of human intelligence 5) strengthening Thai people with good health, covering physical, mental, intellectual and social 6) creating an environment that is conducive to the development and enhancing human resources capacity 7) strengthening sports capacity in creating social value and national development.

Keywords: national strategy, philosophy of sufficiency economy, human resources development

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีในยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ กฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ หลังจากนั้นได้มีพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2560 บัญญัติให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เป็นผู้มีหน้าที่และอำนาจในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ และต่อมาได้มีประกาศพระราช

โองการ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) โปรดเกล้าฯ ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2561

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ดังกล่าว การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน บทความนี้ จึงมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะประเด็นที่ว่า จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร ให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวข้างต้น

พัฒนาการของแนวคิดและงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลาย แนว บ้างก็ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กร บางคนเน้นที่กระบวนการเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การเพิ่มพูนทักษะความรู้ ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้คงอยู่หรือมีความภักดีต่อองค์กร โดยต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ความสัมฤทธิ์ผลของงานจะเกิดขึ้นได้ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในทุกมิติ แนวคิดที่สำคัญ ๆ ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

สมบัติ กุสุมาวลี (2559) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในฐานะวิทยากรของการสัมมนาพิเศษหัวข้อ HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ Thailand 4.0 จัดโดยวารสาร HR Society magazine ได้อธิบายถึงพัฒนาการของแนวคิดและงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จากยุค 1.0 – 3.0 (HR 1.0 – HR 3.0) ดังนี้

HR 1.0 เป็นยุคเริ่มแรกของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีลักษณะเป็น “งานบุคคล” (Personnel) หรือ “งานธุรการ” ซึ่งเน้นการทำงานเกี่ยวกับการ “จ่ายเงินเดือน รับคนเข้า เอาคนออก เช็คนบัตรออก ออกใบเตือน” ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ถูกมองว่าไม่ใช่ส่วนงานสำคัญขององค์กร เพราะไม่ทำให้เกิดรายได้ และคนในองค์กรถูกมองว่าไม่ใช่ทรัพยากรที่สำคัญสูงสุด

HR 2.0 เป็นยุคที่เริ่มมีแนวคิดที่ว่าโลกมีการแข่งขันสูงมาก และเห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ถูกมองว่าเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในการสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ และต้องมีความสามารถใน

การช่วยองค์กรคิดไปยังอนาคต รวมทั้งต้องมีหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ที่มีความสามารถในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง

HR 3.0 คือยุคปัจจุบันที่มองว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ที่เป็นมืออาชีพต้องให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงปัจจัยแวดล้อมภายนอกเข้ากับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรด้วย นอกจากนี้ยังมองว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ โดยต้องมีศาสตร์ในการทำงานเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ ต้องเป็นนักส่งเสริมบริหารการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นนักสร้างขีดความสามารถขององค์กร ต้องเป็นนักคิดค้นนวัตกรรมออกแบบเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองได้ และต้องเป็นนักวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและเสนอแนะแนวทางให้แก่ผู้บริหารได้

สมบัติ กุสุมาวาลี (2559) ยังได้วิเคราะห์คาดการณ์เกี่ยวกับแนวโน้มสำคัญ 10 ประการที่กำลังเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้แก่

- 1) ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว
- 2) สัดส่วนคนรุ่นใหม่ที่จะกลายเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างๆ
- 3) รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 4) โลกาวัดันมีความเข้มข้นมากขึ้น ทำให้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในส่วนหนึ่งส่วนใดของโลก อาจมีผลกระทบแผ่กระจายกว้างขวางรวดเร็วอย่างคาดไม่ถึง
- 5) การเกิดขึ้นของที่ทำงานแบบดิจิทัล (Digital workplace) ซึ่งข้อมูลทุกอย่างถูกเชื่อมโยงอยู่ในระบบอินเทอร์เน็ต ทำงานผ่านระบบออนไลน์

- 6) การทำธุรกรรมต่างๆ เช่น การซื้อ ขาย จ่าย โอน การลงทะเบียน ฯลฯ โดยใช้ Mobile technology (เช่น สมาร์ทโฟน และแอปพลิเคชันต่างๆ)
- 7) วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกันจะเปลี่ยนแปลงไป โดยคนในอนาคตจะติดต่อกันได้ตลอดทุกที่ทุกเวลา
- 8) สังคมต้องการการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อยๆ
- 9) การเรียนรู้ผ่าน Social เช่น Social networking, Social learning, Social media เป็นต้น
- 10) องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการอื่นๆ เช่น ผลการศึกษาของธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ (2560, หน้า 389) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เสนอว่า การพัฒนาคนไทยให้สอดคล้องกับบริบทของโลกและสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว ควรคำนึงถึงมิติการพัฒนาต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) มิติด้านร่างกาย คนไทยต้องได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย ลดอัตราการเจ็บป่วยให้น้อยลง
- 2) มิติด้านจิตใจ ปลูกฝังให้คนไทยเป็นผู้มีจิตใจดี คิดบวก เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทุกๆ ด้าน
- 3) มิติด้านความรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึง มีความรู้อย่างลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่ศึกษา รวมทั้งการปลูกฝังให้คนไทยเห็นความจำเป็นและคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4) มิติด้านทักษะความสามารถ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายหลายด้านในศตวรรษที่ 21 ควรที่คนไทยจะต้องตระหนักรู้ว่า จำเป็นต้องพัฒนาทักษะความสามารถในหลายๆ ด้าน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการความเสี่ยง เป็นต้น

ผลการศึกษาของ จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2561, หน้า 107) ในบทความเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 นี้ ทุกองค์การต้องปรับกลยุทธ์กันอีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้เติบโตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงสุด หัวใจสำคัญที่จะทำให้องค์การปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ คือวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และที่สำคัญที่สุดคือ เป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ 3 ประการ ได้แก่ การพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งจะ使人มีความรักความผูกพันต่อองค์การ ทุ่มเทให้กับการทำงาน อยู่กับองค์การอย่างยาวนาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ความเห็นเชิงวิชาการของ กฤษณพงษ์ กิริติกร (2561) ประธานกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่า “ยุทธศาสตร์ทั้งหลายทุกยุทธศาสตร์จะไม่สำเร็จเลย ถ้าเราไม่มีการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพราะศักยภาพของคนเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งในที่นี้หมายถึงคนไทยทุกช่วงวัย คนพิการ คนด้อยโอกาส รัฐจะต้องพัฒนาทุกคนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นในทุกมิติ ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดจะต้องไปด้วยกัน สุขภาพดี จึงทำงานได้ดี คนมีจิตใจดี จึงมีจิตสาธารณะ ทำงานทุ่มเทให้กับส่วนรวม คนต้องมีสติปัญญา เพื่อคิด วิเคราะห์ วางแผนเพื่อให้งานสำเร็จ และ

สุดท้ายเรื่องสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน เราต้องบ่มเพาะคนให้เป็นคนดี ขยันหมั่นเพียร ไม่เห็นด้วยกับการคอร์รัปชัน โดยเราได้วางกรอบการพัฒนาคนตั้งแต่แรก เกิด และพัฒนาให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งสติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรม”

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการคาดการณ์แนวโน้มสำคัญที่กำลังเกิดขึ้น รวมทั้งผลการศึกษา ข้อเสนอแนะ และความเห็นเชิงวิชาการของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น นับว่าเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำความเข้าใจเหตุผล ความจำเป็น และเนื้อหาสาระของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ด้านหนึ่งในหกด้านของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

เหตุผล ความจำเป็น และเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้อ้างเหตุผล ความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580), 2561, หน้า 34) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มั่นยั้ง อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มี

นิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดเป้าหมายไว้ 2 ประการ คือ

- 1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21
- 2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

จะสังเกตได้ว่า เหตุผล ความจำเป็น ของการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว เป็นเรื่องที่สมเหตุสมผล สอดคล้องกับการคาดการณ์แนวโน้มสำคัญที่กำลังเกิดขึ้น รวมทั้งผลการศึกษา ข้อเสนอแนะ และความเห็นเชิงวิชาการของนักวิชาการต่างๆ ดังกล่าวแล้วข้างต้น ส่วนเป้าหมายทั้งสองประการล้วนเป็นเป้าหมายที่เลอเลิศ แต่จะบรรลุถึงได้หรือไม่ อย่างไร ต้องอดใจรอดูผลอีก 20 ปี ข้างหน้า

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุมประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่

1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยบูรณาการร่วมระหว่างครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา และสื่อ ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 7 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

- 1.1) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว
- 1.2) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 1.3) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา
- 1.4) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
- 1.5) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ
- 1.6) การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม
- 1.7) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า รวมถึงการพัฒนาและปรับทัศนคติให้คนทุกช่วงวัยที่เคยกระทำผิดได้กลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุขและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตออกเป็น 4 ช่วงวัย ได้แก่

2.1) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย

2.2) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น

2.3) ช่วงวัยแรงงาน

2.4) ช่วงวัยผู้สูงอายุ

3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 7 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

3.1) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

3.2) การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้”

3.3) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ ทุกประเภท

3.4) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.5) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

3.6) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

3.7) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดยการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภท การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา การสร้างเสริมศักยภาพผู้มีความสามารถพิเศษให้สามารถต่อยอดการประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคง สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

4.1) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อ

4.2) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่างๆ

4.3) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี และมีทักษะด้านสุขภาวะที่เหมาะสม สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 5 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

5.1) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ

5.2) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ

5.3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5.4) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี

5.5) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัวยุ และชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 4 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

6.1) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

6.2) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.3) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน

6.4) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน การสร้างนิสัยรักกีฬาและมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และการใช้กีฬาและนันทนาการในการพัฒนาจิตใจ สร้างความสามัคคีของคนในชาติ หล่อหลอมการเป็นพลเมืองดี พัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพในระดับนานาชาติในการสร้างชื่อเสียงและ

เกียรติภูมิของประเทศชาติเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา ซึ่งประเด็นนี้ได้จำแนกออกเป็น 4 ประเด็นย่อยๆ ได้แก่

7.1) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต

7.2) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ

7.3) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ

7.4) การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

จะเห็นได้ว่า เนื้อหาสาระของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ประเด็นดังกล่าว เน้นเป้าหมายเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง เช่น ข้อความในประเด็นที่ 1 ที่ว่า “...มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่พึงประสงค์...” ข้อความในประเด็นที่ 2 ที่ว่า “...เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรอบรู้ทางการเงิน มีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า...” ข้อความในประเด็นที่ 3 ที่ว่า “...มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา...” ข้อความในประเด็นที่ 4 ที่ว่า “...การสร้างสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนประชากรไทยมีอาชีพบนฐานพหุปัญญา...” ข้อความในประเด็นที่ 5 ที่ว่า “...มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบ ที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง...” ข้อความในประเด็นที่ 6 ที่ว่า “...มุ่งเน้นการสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย...” ข้อความในประเด็นที่ 7 ที่ว่า “...

มุ่งส่งเสริมการใช้กิจกรรมนันทนาการและกีฬาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจรและมีคุณภาพมาตรฐาน...” เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่ง คือ เนื้อหาสาระของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ประเด็น มิได้กำหนดรายละเอียดอย่างเฉพาะเจาะจงชัดเจนว่าให้ “ทำอย่างไร” ซึ่งน่าจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับรัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในอนาคต ที่สามารถจะมีอิสระในการกำหนดนโยบาย หรือโครงการต่างๆ ที่อาจมีรายละเอียดวิธีการปฏิบัติแตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เหมาะกับบริบทของโลกและสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

สรุป

การมียุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ เป็นเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยอย่างเป็นระบบในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) น่าจะยอมรับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและสมเหตุสมผล เพื่อให้รัฐบาลและคนไทยทุกภาคส่วนมองเห็นเป้าหมายร่วมกันว่า เราต้องการพัฒนาคนไทยให้มีลักษณะเป็นอย่างไรในอนาคต แม้ว่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์เน้นเป้าหมายเชิงคุณภาพเป็นสำคัญ และดูว่าเลอเลิศ แต่ก็ไม่ใช่เรื่องเพ้อฝันไร้สาระ คนไทยโดยทั่วไปน่าจะเห็นพ้องและอยากให้เป้าหมายดังกล่าวเป็นจริงถ้าเป็นไปได้

อย่างไรก็ตาม เนื้อหาสาระของประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ประเด็น ซึ่งเป็นเสมือนแนวทางกว้างๆ มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง มิได้กำหนดรายละเอียดอย่างเฉพาะเจาะจงชัดเจนว่าให้ “ทำ

อย่างไร” ทำให้เกิดคำถามในใจว่า ในทางปฏิบัติจะอย่างไร ใครจะเป็นแม่งานระดับชาติ ใครจะเป็นแม่งานในแต่ละภาคส่วน จะให้แต่ละภาคส่วนมีส่วนร่วมหรือร่วมมือกันอย่างไร จะบูรณาการนโยบาย แผน และโครงการต่างๆ ของแต่ละภาคส่วนอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ แต่ถ้ามองอีกมุมหนึ่ง ก็น่าจะเป็นเรื่องที่ดีสำหรับรัฐบาลและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในอนาคต ที่สามารถจะมีอิสระในการคิด กำหนด และปฏิบัติเกี่ยวกับนโยบายหรือแผน หรือโครงการต่างๆ ที่อาจมีรายละเอียดวิธีการปฏิบัติแตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เหมาะกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของโลกและสังคมไทยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2561). เติมน้ำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความแข็งแกร่งในทุกมิติ. ค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2562, จาก <http://www.ryt9.com/s/prg/2829452>

จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 20(1), 99-107.

ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : มิติด้านการศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(3), 389-403.

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, ตุลาคม 8). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(82ก), 1.

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560. (2560, กรกฎาคม 26). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(79ก), 1-12.

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561). *เอกสารแนบท้ายประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)*, 1-71.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(40ก), 1-90.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ Thailand 4.0 ค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2562 จาก http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=456:hr-4-0-trends-and-move-thailand-4-0&catid=12:สาระน่ารู้&Itemid=136