



นโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม*

POLICY IMPLEMENTATION ON DEVELOPMENT AND INCREASING HUMAN RESOURCE POTENTIAL ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

สนธยา วงษ์เอี่ยม

Sontaya Wongiam

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: tomsontaya29@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลเร่งดำเนินการ และได้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง ด้วยการส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการเรียนรู้ และเสริมสร้างสุขภาพทางกาย ทั้งนี้การขับเคลื่อนนโยบายในขั้นตอนของการดำเนินการจำเป็นต้องใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพคือการพัฒนาตามกระบวนการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาบูรณาการกับหลักภavana 4 คือ การพัฒนากายภาพ การพัฒนาระเบียบวินัย การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาความรู้ การประยุกต์ใช้แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักภavana 4 นี้ จะทำให้รัฐบาลสามารถกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: นโยบาย; การพัฒนาและการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์; หลักภavana 4

Abstract

Developing and strengthening the potential of human resources is an important issue that the government is accelerating. The government established strategies and policies for human resource development by emphasizing the development of human resources to have high potential. Therefore, government-promoting education develops learning and enhances physical health. Driving the policy in the implementation process requires effective human resource development, designed according to training, education, and development integrated with the 4 principles of Bhavana: physical development, discipline development, emotional development, and knowledge development. Applying guidelines for human resource development according to the principles of human resource development and the 4 principles of Bhavana will support the government to set policies to develop and strengthen human resource potential effectively.

Keywords: Policy; Development and Strengthening of Human Resources; 4 Principles of Bhavana

*Received May 27, 2024; Revised September 2, 2024; Accepted September 11, 2024





บทนำ

นโยบายสาธารณะเปรียบเสมือนแผนที่นำทางในการบริหารประเทศ โดยนักการเมืองจะใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการทางการเมือง เพื่อให้ได้คะแนนเสียงจากการเลือกตั้ง ด้วยการประกาศนโยบายในลักษณะประชานิยม เพื่อให้ประชาชนสนใจและเลือกตนเข้ามาทำหน้าที่เป็นรัฐบาล แต่ทั้งนี้นโยบายบางประการที่พรรคการเมืองไม่ได้นำมาเป็นเครื่องมือในการหาเสียง แต่ต้องดำเนินการตามกรอบรัฐธรรมนูญและแผนยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้มีการจัดตั้งรัฐบาลแล้ว คณะรัฐมนตรีจะแถลงนโยบายในด้านต่างๆ ต่อรัฐสภา และถ้อยแถลงเหล่านั้นจะเป็นกรอบในการบริหารประเทศ และรัฐบาลจะผลักดัน นโยบายเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ ตามโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐจากส่วนกลางไปยังภูมิภาคโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนั้นในการกำหนดนโยบายจึงกล่าวได้ว่า ผู้มีอำนาจทางการเมืองเป็นผู้กำหนดและเป็นผู้ตัดสินใจ และผู้มีอำนาจทางการเมืองหรือผู้มีสิทธิเลือกนโยบายสาธารณะจะใช้หลักการและเหตุผลในการเลือกนโยบายที่เห็นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ (ศักดิ์สิน อุตมวิทย์ไพศาล และคณะ, 2562) ด้วยการใช้อิทธิพลเป็นเครื่องมือประกอบ ประการต่อมาคือ การน่านโยบายไปปฏิบัติเป็นวิธีการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีรายละเอียดปลีกย่อยหลายเรื่องด้วยกัน ขั้นตอนที่สำคัญมากเป็นการผลักดันให้นโยบายเข้าสู่กระบวนการของนโยบายให้เกิดการรับรู้และยอมรับในอันที่จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว ซึ่งจะมีผลต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายหรือผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายนั่นเอง (สมภาร ศิโล, 2566)

การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งประเด็นที่รัฐบาลให้ความสนใจ เนื่องจากในรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ว่าเป็นอำนาจของรัฐบาลที่จะพึงดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยังได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งรัฐบาลจะต้องกำหนดนโยบายที่จะตอบสนองต่อรัฐธรรมนูญและยุทธศาสตร์ชาติ ในขั้นตอนของการกำหนดนโยบายและการน่านโยบายไปปฏิบัติซึ่งอยู่ในกระบวนการของนโยบาย ผู้รับผิดชอบจะต้องพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน ถึงแนวทางและวิธีปฏิบัติ โดยใช้หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศ ในทางพระพุทธศาสนาได้มีการนำเอาหลักธรรมคือหลักของภาวนา 4 เข้ามาใช้ในขั้นตอนของการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ คือการเสริมสร้างพัฒนาทางกาย การเสริมสร้างพัฒนาทางศีล การเสริมสร้างพัฒนาทางจิต และการเสริมสร้างพัฒนาทางปัญญา ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในกระบวนการของนโยบายแล้ว จะสามารถกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองต่อการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ เป็นแนวคิดที่มุ่งศึกษากระบวนการนโยบายสาธารณะ ตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้ทราบกระบวนการของนโยบายอย่างละเอียด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากทำให้ทราบถึงการก่อเกิดนโยบายการวิเคราะห์ปัญหา และทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายและเป้าหมายว่านโยบายแต่ละนโยบายรัฐบาลกำหนดเพื่อเพื่ออะไร ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจกับนโยบายสาธารณะก่อนว่าคืออะไรมีความหมายอย่างไร

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะว่า เป็นการใช้อำนาจในการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมทั้งหมด ซึ่งผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรร คือ รัฐบาล และสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำเป็นผลมาจากการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคม (Easton, 1953) นโยบายสาธารณะเป็นความสำคัญและจำเป็นสำหรับการศึกษาทางการเมือง การปกครอง การบริหาร และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายสาธารณะมีรากฐานมาจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และเป็นปัญหาที่ประชาชนคาดหวัง





ว่ารัฐจะต้องรับผิดชอบในการแก้ไข ทำให้ปัญหาเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการทางการเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ ระหว่างประชาชน พรรคการเมือง รัฐสภา ตุลาการ ระบบราชการ ระบบบริหาร และราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือ บุคคลหรือองค์กรต่างๆ ดังกล่าวมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างไร และผลของนโยบายสาธารณะกระทบต่อชีวิตของประชาชนในสังคมอย่างไร และมากน้อยเพียงใด ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ อาจจะเรียกว่ากลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง และประชาชน (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2553) อีกแง่หนึ่ง นโยบายสาธารณะคือสิ่งที่รัฐบาลเลือกจะทำหรือไม่กระทำ ในส่วนที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำจะครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดของรัฐบาล ทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตร และกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส (Dye, 1984)

ในภาพรวมนโยบายมีกระบวนการที่ไม่ได้ซับซ้อนแต่อย่างไร แต่ในรายละเอียดอาจจะมีข้อปลีกย่อยที่ลึกซึ้งซับซ้อนอยู่บ้าง เนื่องจากนโยบายแต่ละด้านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างกัน ที่สำคัญการกำหนดนโยบายจะต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนร่วม ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับนโยบายโดยตรง ในการร่วมกันหาแนวทางวิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนะนโยบาย ผ่านกลไกในระบบประชาธิปไตย ซึ่งเราจะมองเห็นภาพที่นักลงทุนหรือประชาชนได้เรียกร้องให้รัฐทำหรือไม่ทำอะไรเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยอาจจะมีการชุมนุมหรือการเข้าชื่อเรียกร้องสิทธิ เป็นต้น และบางนโยบายก็เกิดจากการที่พรรคการเมืองได้เล็งเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ในรัฐธรรมนูญ ก็ได้มีการพิจารณาดำเนินการวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหา พร้อมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาและได้กำหนดนโยบายในด้านนั้น ๆ ขึ้น ซึ่งการกำหนดนโยบายเหล่านี้จะเป็นไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการของนโยบาย โดยหลักการแล้วกระบวนการนโยบายจะประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

1. การจำแนกปัญหาหรือการระบุปัญหา : การพิจารณาปัญหาจากการเรียกร้องของประชาชนที่ต้องการให้รัฐแก้ไขว่าเป็นลักษณะใด เช่น ปัญหาความยากจน โดยสามารถจำแนกได้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมายาวนานและประชาชนคุ้นเคย เช่น ปัญหาความยากจน การทุจริต และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น โรคที่กำลังระบาด เป็นต้น

2. การจัดทำทางเลือกนโยบาย : การกำหนดวาระสำคัญของการจำแนก โดยมีการอภิปรายนโยบายเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหานำไปสู่ทางเลือกนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ

3. การอนุมัติให้ความเห็นชอบของนโยบาย : ขั้นตอนสำคัญในการตัดสินใจนโยบายว่าจะเลือกทางใด ต้องคำนึงถึงผลที่เกิดและความสอดคล้องต่อความต้องการของประชาชนและต้องผ่านความเห็นชอบจากสถาบันนิติบัญญัติ

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การประเมินผลนโยบาย : การศึกษาดำเนินงานของโครงการและการประเมินผลเสนอแนะและข้อปรับปรุง (Dye, 1984)

สรุปได้ว่า นโยบาย คือสิ่งที่รัฐบาลเลือกทำหรือไม่ทำก็ได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยนักการเมือง ที่ผ่านการเลือกตั้ง และจัดตั้งคณะรัฐบาลเรียบร้อยแล้ว โดยนโยบายส่วนมากจะเป็นนโยบายประชานิยม ซึ่งได้แถลงและให้คำมั่นสัญญากับประชาชนไว้ว่า มีแนวทางในการบริหารประเทศเช่นนี้ และจะทำในสิ่งเหล่านี้ ให้เกิดผลแก่ประชาชน จึงทำให้ได้มาซึ่งคะแนนเสียง ที่มากที่สุดจนนำไปสู่การชนะการเลือกตั้งและจัดตั้งรัฐบาล โดยที่นโยบายเหล่านั้นเกิดขึ้นตามกระบวนการของนโยบาย คือการระบุปัญหาพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ที่ต้องการแก้ไขซึ่งเป็นปัญหาส่วนรวม เมื่อแก้ไขแล้วผู้ที่ได้รับประโยชน์คือประชาชนส่วนรวม ประการต่อมาคือการจัดทำทางเลือกนโยบาย ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะ ที่จะให้ส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันตัดสินใจว่าจะเลือกแนวทางใด หรือเลือก





นโยบายไหน ในกาล นำไปกำหนด เป็นแผนงานและโครงการต่อไป ขั้นตอนต่อมาจะเป็นการอนุมัติเห็นชอบในนโยบาย ซึ่งจะเป็นการตัดสินใจ คำนี้ถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ผ่านความเห็นชอบ ของสภานิติบัญญัติ ขั้นตอนถัดมาคือการ นำนโยบายไปปฏิบัติหรือที่เรียกว่าการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งจะเป็นขั้นตอนที่ ข้าราชการประจำ ของภาครัฐ นำนโยบาย จากส่วนกลางที่ได้รับมอบหมายหรือสั่งการ หรือมีการ ออกพระราชบัญญัติข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นการบังคับให้ส่วนงานราชการในส่วนภูมิภาคได้เป็นผู้ดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนเพื่อตอบสนองต่อนโยบายนั้น และประการสุดท้ายก็คือการประเมินผลนโยบายตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อให้ทราบถึงแนวทางและวิธีการที่ดำเนินการมานั้นว่าเป็นไปอย่างไรนโยบายบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิผลหรือไม่

นโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คือหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ และเป็นภารกิจหลักของรัฐบาลที่จะพึงปฏิบัติดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบรัฐธรรมนูญ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้มุ่งถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความร่วมมือในเชิงสถาบัน เกิดการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาคอนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนในทุกช่วงอายุ โดยใจความสำคัญในยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลัก ๆ คือ

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมมุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ มีจุดเน้นที่สามารถสรุปได้ดังนี้คือ การปลูกฝังค่านิยมผ่านกิจกรรมของครอบครัว เช่น การเลือกดูบุตรหลานในครอบครัวตามปกติ การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา การสร้างสถาบันหลักของประเทศให้เข้มแข็ง ร่วมกันปลูกฝังค่านิยมที่ดีใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ร่วมกันสร้างค่านิยมที่ดีเน้นที่ภาคธุรกิจ ธารงการใช้สื่ออย่างมีคุณธรรม และการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย มีจุดเน้นที่สามารถสรุปได้ดังนี้คือ ให้ความสำคัญสำหรับพ่อแม่ก่อนการตั้งครุฑและหลังตั้งครุฑ เมื่อคลอดบุตรแล้วเข้าสู่วัยเรียน เริ่มมีการปลูกฝังระเบียบวินัยอันดีงามและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 พอเข้าสู่วัยทำงาน ก็มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด พอเข้าสู่วัยสูงอายุ ก็มีการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นพลังมั่นคงของประเทศในการขับเคลื่อนประเทศชาติบ้านเมือง

3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีจุดเน้นที่พอสรุปได้คือปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนรูปแบบและบทบาทของครูในยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการศึกษาในทุกมิติ พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างการตื่นตัวและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ที่มีต่อสังคมไทย อาเซียนและประชาคมโลก สร้างความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มสมัยใหม่ เช่นแพลตฟอร์มดิจิทัล พัฒนาการกระบวนการศึกษาให้เป็นเลิศในทางวิชาการ

4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีจุดเน้นที่พอสรุปได้คือ การพัฒนา การเป็นอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนพหุวัฒนธรรม ทั้งสถาบันครอบครัวการศึกษาและสภาพแวดล้อม ตั้งแต่ปฐมวัย ทุกระดับ การประกอบอาชีพโดยพัฒนาการศึกษา สนับสนุนผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ให้เกิดการพัฒน ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความสามารถพิเศษ แสดงศักยภาพในเวทีโลก รวมไปถึงนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการพัฒนาประเทศ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2566)





จากยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว รัฐบาลได้กำหนดนโยบายตามกระบวนการนโยบาย ซึ่งปรากฏในถ้อยแถลงนโยบายที่ได้แถลงต่อรัฐสภา คือ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ ซึ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 สำหรับข้อที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย 3 นโยบาย คือ 1. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ 2. นโยบายการให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีอุปกรณ์การเรียนที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษสมัยใหม่ 3. นโยบายความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนวเพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ และสำหรับยุทธศาสตร์ในข้อที่ 4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย คือ 1. นโยบายการจัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน 2. นโยบายการเปิดรับแรงงานต่างด้าวและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการทรัพยากรบุคคลและแรงงานทั้งภาคการผลิต การบริการและพัฒนาเทคโนโลยี

ซึ่งหากพิจารณาจากคำต่อคำจะเห็นได้ว่าหากไม่ตีความและวิเคราะห์นโยบายอย่างถี่ถ้วนจะไม่สามารถนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติได้ครบทุกประเด็น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ให้ถี่ถ้วนโดยการใช้หลักการและวิธีการและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในกระบวนการดำเนินการจำเป็นต้องใช้หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักพุทธธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมายได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เป็นกิจกรรมที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลาที่เหมาะสม ให้บุคลากร เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพฤติกรรม และความสามารถที่จะ ดำเนินงานและจัดแจงสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้นซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้มีความชำนาญ สู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานอีกนัยหนึ่ง เป็นการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การดำเนินความพยายามใดๆที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลแต่ละคนรับผิดชอบ เป็นกิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพ และความสามารถในการผลิตของพนักงาน ซึ่งทุกคนมีความพอใจในงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

ในมิติทางพระพุทธศาสนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การฝึกอบรม ที่ยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์ กลางให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ให้ผู้เรียนมีวิวัฒนาการทางปัญญา ตามความเหมาะสม พระพุทธเจ้า ได้พัฒนาบุคคลโดยแยกออกเป็น 4 ประเภทที่เรียกว่าดอกบัว 4 เหล่า นอกจากนั้นยังแยกคนออกเป็น 6 ประเภทตามจริต 6 และที่สำคัญไปกว่านั้นคือพระพุทธเจ้า ได้มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติด้วยตนเอง มีการบริหารบุคลากรในทางพระพุทธศาสนา ตั้งแต่การรับเข้ามาไม่ถลำนกรองโดยคณะสงฆ์ ถ้ามถึงอันตรายยิภกรรมต่างๆก่อนที่จะเข้ามาบวช ทำให้ เป็นการคัดกรองบุคคลเข้าสู่องค์กร ได้เป็นอย่างดีวิธี หนึ่ง ที่พระอุปัชฌาย์จะต้องดำเนินการให้ไป นอกจากนั้นเมื่อบวชเข้ามาแล้วยังต้องดูแลกันอีก 5 พรรษาเป็นอย่างน้อย ซึ่งในระยะนี้จะเป็นการฝึก





ให้พระบวชใหม่ได้เรียนศึกษาพระธรรมวินัยและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องจากพระอุปัชฌาย์โดยตรง ด้วยกระบวนการของการถือนิสัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่ามีสำคัญกับองค์กร เป้าหมายหลักของการพัฒนา ก็คือ การสร้างกระบวนการให้เป็นแนวทางซึ่งจะเปรียบเสมือน เข็มทิศ และแนวปฏิบัติ ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาบุคลากรด้วยการทำกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกันนโยบาย เนื่องจากเป็นการวางแผนกำหนดอัตรากำลังบุคคลให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร กระบวนการวิธีการในการสรรหาคัดเลือกคนเข้าสู่องค์กร ให้เขามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ นายอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม เกิดการวางโครงสร้าง ของการทำงานการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้ นโยบายยังรวมถึงการ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง และยังต้องมีการ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากร การทำกิจกรรมหรือการร่วมรับค่านิยมที่ดีวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น หากมองในมิติของความสำเร็จ ว่าบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างไร นั้น คงมองได้ใน 3 มิติคือ

มิติที่หนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็น สินทรัพย์ขององค์กรที่มีค่ามากที่สุด

มิติที่สอง ทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

มิติที่สาม ทรัพยากรมนุษย์ คือผลผลิตขององค์กร ที่จะสร้างผลผลิตไม่ ให้กลายเป็นผลตอบแทนขององค์กร

โดยหลักการแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นกระบวนการสามประการ ได้แก่ การฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีสามประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หนึ่ง ซึ่งกระบวนการในการฝึกอบรมจะมีระยะสั้นมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากร ในระยะสั้น เป้าหมายก็คือยกระดับความสามารถ ของบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยผ่านกระบวนการการอบรม ขั้นตอนนี้จะใช้ระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่มากแต่ มีประสิทธิภาพสูง องค์กรต่างๆ เลือกที่จะใช้วิธีนี้ เนื่องจากใช้ระยะเวลาที่ไม่นานและกระบวนการในการดำเนินการก็ไม่มี ความซับซ้อนอะไรสามารถดำเนินการได้ทันที

2. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะต้องพัฒนา บุคลากรโดยใช้ระยะเวลานานพอสมควร แต่เป็นวิธีการที่ดีที่สุดเนื่องจากเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยตรง โดยการเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ จากหลักสูตรหรือสถานศึกษาสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น ซึ่งวิธีนี้จะเป็นการวางรากฐานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความมั่นคง มีทัศนคติที่ดี รวมไปถึงเกิดการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ และเพิ่มพูนปัญญา ที่จะมีส่วนต่อกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนต่อไป ในขั้นตอนนี้ องค์กรสามารถจัดการศึกษาได้เองในกรณีที่มีศักยภาพพอในการจัดการศึกษา หรืออาจจะส่งเสริมให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยกระบวนการศึกษา ในสถานศึกษาต่าง ๆ ก็ได้เช่นกัน

3. การพัฒนา (Development) ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาต่อยอด บุคลากรที่มีอยู่แล้ว กล่าวคือการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้วด้วยวิธีการพัฒนาความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาประสบการณ์จาก กระบวนการและวิธีการทำงาน รวมไปถึงการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนเองไปยังบุคคลอื่นในองค์กรด้วย บางแห่งกล่าวถึงการพัฒนาองค์ความรู้ด้วยการพัฒนาตามกระบวนการวิจัย





สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เป็นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพตามที่พึงประสงค์ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการพัฒนาโดยที่การฝึกอบรมจะใช้สำหรับการพัฒนาศักยภาพในระยะสั้นและได้ผลเร็ว เนื่องจากการพัฒนาในลักษณะที่เน้นให้ตรงจุด บุคลากรขาดศักยภาพส่วนไหนก็เน้นตรงนั้น กระบวนการศึกษาเป็นการพัฒนาในระยะกลาง ที่มุ่งเน้นให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์จะมีขอบเขตที่กว้างกว่า เพราะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการของการศึกษา ส่วนวิธีสุดท้ายคือ การพัฒนา เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตั้งแต่ต้นจนตลอดไป คือสามารถใช้กระบวนการพัฒนาสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรได้ทุกเมื่อ ด้วยวิธีการพัฒนาทักษะประสบการณ์ทำงานของบุคลากร เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน พัฒนาศักยภาพจากการทดลองลงมือทำ หรือพัฒนาจากการศึกษาดูงานก็สามารถทำได้ ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีมาตรการหรือกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

การประยุกต์ใช้หลักภวานา 4

หลักภวานา 4 เป็นหลักที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี เป็นหลักธรรมที่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย แม้แต่พระพุทธเจ้าก็ได้ใช้หลักธรรมนี้ในการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในอดีต โดยเน้นที่การพัฒนาภายในให้มีร่างกายแข็งแรงเหมาะกับการปฏิบัติสมณธรรม พัฒนาศีล ให้มีระเบียบวินัย จะได้ปฏิบัติตนเองให้ถูกต้อง เหมาะสมตามสมณสาธูป พัฒนาจิต ให้มีจิตใจที่ผ่องใสปล่อยวาง พร้อมทั้งจะรับคำสอน พัฒนาปัญญาให้เกิดการรวมรู้ ที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น โดยในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้า ได้ใช้กระบวนการนี้ในการพัฒนาหลอกลวงทั้งหลาย จนบรรลุผลคือความดี ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของการ ปฏิบัติตามหลักการนี้ ในปัจจุบันได้มีการประยุกต์ใช้หลักภวานา 4 เข้ากับการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรมีศักยภาพ และมีคุณสมบัติ ตามที่องค์กรพึงประสงค์ หลักภวานา 4 ดังกล่าว มีสาระสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

1. กายภวานา การเจริญกาย คือการพัฒนาภายใน อบรมอินทรีย์ให้แก่กล้า โดยเน้นที่ ร่างกาย ที่แข็งแรงเหมาะสมเกิดความสุขุม รวมไปถึงการ ดูแลความประพฤติทางกาย ใหม่ให้เป็นไปในทางที่ไม่ดีเกิดโทษหรืออกุศล ในส่วนนี้ สาระสำคัญของการพัฒนาภายในคือเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะทำกุศลได้ แต่ไม่ให้เป็นไป เพื่อการพอกพูนกิเลสตัณหาหรือเป็นบ่อเกิดแห่งเหล่าอกุศลกรรม

2. ศีลภวานา การเจริญศีล เป็นการพัฒนาความประพฤติ ให้เป็นไปตามระเบียบวินัย ให้มีปกติทางร่างกาย ไม่เกิดความเสียหายแก่ตนเองและผู้อื่น มีความอดทน เกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์

3. จิตภวานา การเจริญจิต เป็นการพัฒนาอบรมจิตใจให้เข้มแข็งแน่วแน่ เพื่อให้ จิตมีความมั่นคง เป็นบ่อเกิดของกุศลกรรมหรือกุศลธรรมต่างๆเช่น พรหมวิหาร 4 มีจิตใจเบิกบาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักฐานพระพุทธศาสนา เป้าหมายคือให้จิตเบิกบานและเป็นสุขสงบ

4. ปัญญาภวานา การเจริญปัญญา เป็นการพัฒนาแบบรวบยอด เพื่อให้รู้แจ้งเห็นจริงตามสภาวะที่เป็นจริง ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนา จิตใจ ให้ผ่องใสสามารถรับรู้ สภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้นอย่างแตกฉาน ซึ่งจะช่วยให้จิตเป็นอิสระ จากกิเลสกรรมวิบาก ปราศจากทุกข์ พ้นจากอบาย

ทั้งนี้หลักภวานา 4 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นการมองในแง่ ปรมัตถธรรม คือมองในเบื้องสูง ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่พระพุทธเจ้า พึงหวังให้เกิดกับสาวกที่บวชในพระพุทธศาสนาในสมัยนั้น หากจะนำมาใช้ ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ที่เพิ่มขึ้น ก็ต้องมีการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท จึงจะเกิดผลอย่างแท้จริง

หลักภวานา 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการกำหนดนโยบายที่ในการพัฒนาศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์โดยเน้น การสร้างเสริมสุขภาพให้มีความแข็งแรง การพัฒนา เกี่ยวกับ





เรื่องระเบียบวินัย กฎข้อบังคับ ให้อยู่ในระเบียบ สังคมในกรอบของกฎหมายและกรอบจริยธรรม สร้างเสริมสุขภาพจิตใจ ให้ทรัพยากรมนุษย์ มีจิตใจที่มีเมตตาต่อกัน การมีจิตสาธารณะ และการพัฒนาสุขภาพทางใจของประชาชน นอกจากนี้ ส่งเสริมในเรื่องของปัญญา คือการพัฒนาความรู้ ด้วยการปฏิรูปการศึกษา เน้นองค์ความรู้ที่นำมาใช้ได้จริง ให้ทันต่อโลกปัจจุบันและสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่การมีชีวิตที่ดี มีอาชีพที่ดี สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ประกอบอาชีพสุจริต ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่อง ทำให้สังคมประเทศชาติอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

องค์ความรู้

เพื่อให้เข้าใจนโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม จึงได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม รัฐบาลพึงกำหนดนโยบายที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยนำเอาหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มาเป็นกระบวนการในการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ของชาติโดยใช้การฝึกอบรมให้มีความรู้ความฉลาดและทักษะในระยะสั้นและเร่งด่วน ใช้กระบวนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างเสริมในระยะกลาง ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ปฏิบัติระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ และใช้กระบวนการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้พัฒนาประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติ การฝึกงาน หรือเรียนรู้แบบตลอดชีวิตจากชีวิตการเป็นอยู่หรือชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาเอาหลักพุทธธรรมคือหลักภาวะ 4 มาเป็นองค์ประกอบในการกำหนดนโยบาย เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาและสร้างเสริม





ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในด้านร่างกาย ให้มีร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในด้าน ศิล วัฒนธรรมคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย และกฎหมาย ในด้านจิต พัฒนาจิตใจและอารมณ์ ให้มีจิตใจ แจ่มใสร่าเริง มีจิตอาสา มีสุขภาวะทางใจที่ดี ในด้านปัญญา พัฒนาความรู้ในทางวิชาการ วิจัย และวิชาชีพ และวิชาชีพ ให้เกิดการพอกพูน จนเกิดความเข้มแข็งทางสติปัญญาความรู้ ซึ่งจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการ พัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพตามยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Dye, T. R. (1984). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall.

Easton, D. (1953). *The Political System: An Inquiry into the State of Political Science*. New York: Alfred A. Knopf.

ศักดิ์สิน อุดมวิทย์ไพศาล และคณะ. (2562). ทฤษฎีการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายสาธารณะ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 16(72), 1-8.

สมภาร ศิโล. (2566). การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์*, 2(1) 1-9.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา*. สืบค้น 20 เมษายน 2567, จาก www.soc.go.th.

สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2553). *การเมือง : แนวความคิดและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 18) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

