



## การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง Human Resource Development for Environmental Based on the Philosophy of the Sufficiency Economy

วัลลภ ไหญ่ยิ่ง ธวัชชัย ศุภดิษฐ์ และฌริกา คันธา

คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

23/360 ซอยหัวหิน 94 ถนนเพชรเกษม ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110

Wullop Yaiying, Tawadchai Suppadit and Karika Kunta

The Graduate School of Environmental Development Administration,

National Institute of Development Administration

23/360 Soi Hua Hin 94, Petchkasem Road, Hua Hin, Hua Hin, Prachuap Khiri Khan 77110

Email : [wullop.hrdi@gmail.com](mailto:wullop.hrdi@gmail.com)

### บทคัดย่อ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทาน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แก่พสกนิกรชาวไทยมาเป็นระยะเวลายาวนานรัฐบาลใช้เป็นหลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นหลักปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตและการปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลางความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมทั้งการมีระดับภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีปัจจุบันปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านต่างๆ ในองค์การรวมทั้งทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับบริบททางด้านสิ่งแวดล้อม การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับบริบทด้านสิ่งแวดล้อม เกิดความสมดุลมีความยั่งยืนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ :** การพัฒนา เครื่องมือ ทรัพยากรมนุษย์ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สิ่งแวดล้อม

### Abstract

The philosophy of the sufficiency economy has been given by his Majesty the King Rama 9 to the Thai people for a long time. The government uses it as an important



principle of national development during the 12th National Economic and Social Development Plan. It is the way of life and the guiding practice in various fields at all levels. The philosophy of the sufficiency economy is the principle that leads to moderate practice. It is composed of adequacy, rationality, and protection at a suitable level. At present, the philosophy of the sufficiency economy is applied in all fields of development in an organization, including human resource development for environment and in processes in human resources development for environment such as; analysis of the need for human resource development that is consistent with the environmental context, strategic human resource development for environment planning, human resource development for environment activity designing, human resource development for environment complementation and human resource development for environment evaluation. As a result, this philosophy can achieve balance, sustainability and readiness for change.

**Keywords :** Development, Tool, Human Resource, Philosophy of the Sufficiency Economy, Environment

## บทนำ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการเชิดชูสูงสุดจากองค์การสหประชาชาติโดยนายโคฟีอันนัน ในฐานะเลขาธิการองค์การสหประชาชาติได้ทูลเกล้าทูลกระหม่อม ถวายรางวัล The Human Development Lifetime Achievement Award แก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 และได้มีปาฐกถาถึงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่าเป็นปรัชญาที่สามารถเริ่มได้จากการสร้างภูมิคุ้มกันในตนเองสู่หมู่บ้านและสู่เศรษฐกิจในวงกว้างขึ้นในที่สุดเป็นปรัชญาที่มีประโยชน์ต่อประเทศไทยและนานาประเทศโดยที่องค์การสหประชาชาติได้สนับสนุนให้ทุกประเทศที่เป็นสมาชิกยึดเป็นแนวทางสู่การพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน(คณะกรรมการขับเคลื่อนสืบสานศาสตร์พระราชา สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2560: 7)

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาเป็นเวลานานก่อนที่จะเกิดวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจครั้งสำคัญในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2540ซึ่งเกิดจากการพัฒนาประเทศที่ขาดความสมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาที่ชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และการปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับประเทศ(วิสาชา ภูจินดา, 2559: 13)

ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อผลกระทบใดๆอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผนและการ



ดำเนินงานทุกขั้นตอนตลอดจนต้องเสริมสร้างในเรื่องของสำนึกด้านคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความเพียรมีสติปัญญาและความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี(ปริญญช พินุลสรารูธ, 2554 : 87)

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมควรได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนซึ่งถือเป็นกิจกรรมการบริหารการพัฒนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการสิ่งแวดล้อมของประเทศชาติจะเห็นได้ว่าประเทศที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่มีความมั่นคงและยั่งยืนจะมีความสำคัญกับการพัฒนาคนด้านสิ่งแวดล้อมเพราะการพัฒนาคนเป็นกระบวนการพัฒนาเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้สิ่งแวดล้อมมีคุณค่ามากขึ้นให้กับสังคมและสามารถนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกัน นำพาสังคมไปสู่การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

บทความนี้จึงต้องการนำเสนอการประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12ที่กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนตามวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม คือ (1) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (2) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถ สนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)โดยผ่านขั้นตอนต่างๆของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่การกำหนดความจำเป็น การวิเคราะห์ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นความรู้และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ให้เกิดความสำเร็จอย่างสมดุลและยั่งยืนต่อไป

### ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมมีความหมายรวมถึง การพัฒนาแบบองค์รวมของการพัฒนาบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม(Individual Development of Environment: IDE) การพัฒนาวิชาชีพด้านสิ่งแวดล้อม(Career Development of Environment: CDE) และการพัฒนาองค์การด้านสิ่งแวดล้อม(Organization Development of Environment: ODE) เพื่อมุ่งสู่การปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพสูงสุด ทำให้เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การบรรลุผลโดยการพัฒนาบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม (IDE)



ช่วยให้บุคลากรเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนโดยใช้ศักยภาพทั้งหมด เพื่อสร้างการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทัศนคติ ทักษะใหม่ๆ และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น การพัฒนาวิชาชีพด้านสิ่งแวดล้อม (CDE) เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถกิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมในอนาคตทางฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอาชีพด้านสิ่งแวดล้อมทั้งมิติทางวิทยาศาสตร์และมิติทางสังคมศาสตร์ตระหนักในอาชีพตน ใช้ประโยชน์จากแนวทางพัฒนาอาชีพในองค์การของตนให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์การครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัดสัมมนา การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนงานเส้นทางอาชีพด้านสิ่งแวดล้อมการพัฒนาองค์การด้านสิ่งแวดล้อม(ODE)มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์การด้านสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกัน วิธีการแก้ปัญหาโดยปรับส่วนต่างๆ ให้กลมกลืนกันสามารถทำให้องค์การปรับตัวด้านสิ่งแวดล้อมได้ด้วยตนเอง และมองเห็นปัญหาและความอ่อนแอของตนเองแล้วนำมาแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม(จิตติมา อัครธิตพิงส์, 2556: 22)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรด้านสิ่งแวดล้อม มีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม มีทัศนคติที่ดีและสามารถปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนกล่าวคือ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทุกด้านทุกมิติ มีทัศนคติที่ดี มีจิตสำนึกของตนเองด้านสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อกระบวนการพัฒนาและจัดการสิ่งแวดล้อมโดยมีแนวทางดำเนินงานหลายประการ คือ ประการแรก มีการกำหนดนโยบายขององค์การด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน ประการที่สอง มีการปรับเปลี่ยนระบบงานหรือวิธีการทำงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมประการที่สาม มีการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ประหยัด ประการที่สี่ มีการปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการหลากหลายใช้กลยุทธ์ภายใต้ทุกคนประพฤติปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและประการสุดท้ายมีการส่งเสริมบุคลากรทุกคนทุกระดับให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อม

### กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าโดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่เหมาะสมและจำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคลด้านสิ่งแวดล้อมกระบวนการพัฒนาอาชีพด้านสิ่งแวดล้อมและกระบวนการพัฒนาองค์การด้านสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้





เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เอื้อต่อการช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ตั้งไว้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมตามลำดับขั้นตอนได้ 5 ขั้นตอนคือ

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (HRD for Environmental Needs Analysis) เป็นการศึกษาความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์การปฏิบัติการ และวิเคราะห์บุคคล เพื่อหาช่องว่างที่จะต้องเติมเต็มองค์ความรู้ต้องได้รับการพัฒนา โดยให้สอดคล้องกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร และภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมตามสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรนั้น (Nick, B.P. and James, W.T., 2004: 121-122)

2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD for Environmental Planning) เป็นการกำหนดประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่จะต้องได้รับการพัฒนา วัตถุประสงค์การพัฒนา รูปแบบการพัฒนา และงบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและบริบทด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

3. การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (HRD for Environmental Activity Designing) เป็นการกำหนดรายละเอียดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคลากร กลุ่มบุคลากร โดยคำนึงถึง เพศ วัย ตำแหน่งหน้าที่การงาน และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมนั้น เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร

4. การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมไปสู่การปฏิบัติ (HRD for Environmental Complementation) เป็นการปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมในรูปแบบของการฝึกอบรมในห้องเรียนหรือรูปแบบที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน ดำเนินการอย่างจริงจังให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

5. การประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (HRD for Environmental Evaluation) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม จำเป็นต้องได้รับการประเมินผลอย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกประเด็น คือ ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และการตอบกลับผลการประเมินสำหรับนำไปปรับปรุง พัฒนา ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

### เครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายก่อนใช้ต้องประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการด้วยการวิเคราะห์ว่าอะไรคือจุดเด่นและจุดด้อยของเครื่องมือ บุคคลใดกลุ่มไหนควรใช้เครื่องมืออะไรในการพัฒนาโดยทั่วไปเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Tools) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ การฝึกอบรม



ในห้องเรียน(Classroom Training) และเครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training)(อาภรณ์ภูวพิชญ์พันธุ์, 2552: 128-129)

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม มีแนวทางที่สำคัญอยู่ 3 ประการ **ประการแรก** เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม โดยเน้นให้ผู้ได้รับการพัฒนา ได้รู้จักธรรมชาติที่อยู่รอบตัวมนุษย์อย่างแท้จริง **ประการที่สอง** เน้นการสร้างจิตสำนึกแห่งการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยการทำให้เห็นคุณค่าและตระหนักในสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ **ประการสุดท้าย** คือต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยให้ดำรงชีวิตที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อมและไม่เบียดเบียนธรรมชาติ(บุคลิน ช่างสลัก, 2560: 68-69)

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม คือวิธีการหลากหลายที่จะทำให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนามีความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

## 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในห้องเรียน (In-Classroom Human Resource Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนเป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาที่เน้นการให้เกิดความรู้ปรับทัศนคติพัฒนาทักษะเปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีวิทยากร พิธีกร หรือผู้นำการประชุม โดยทั่วไปรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั้นจะแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบดังนี้

**1.1 การฝึกอบรม(Training)** แบ่งเป็น 2 อย่างคือการฝึกอบรมภายในองค์กร(In-House Training) เป็นการจัดอบรมขึ้นในองค์กรให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นบุคคลภายในองค์กรเดียวกันทั้งนี้วิทยากรเป็นบุคคลที่รับเชิญมาจากภายนอกองค์กรหรืออาจเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น และการฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) เป็นการจัดอบรมที่ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือหน่วยงานภายนอกผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะมาจากหลายองค์กรแต่มีความสนใจในหัวข้อเดียวกัน

### 1.2 การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)

การประชุมหรือสัมมนาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆจากผู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหญ่ๆรวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในห้องข้อใดหัวข้อหนึ่งเช่นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางของการจัดการสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาชาติ 20 ปี ซึ่งใช้หลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2560) เป็นต้น

## 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกในห้องเรียน (Non-Classroom Human Resource Development)

เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้นอกห้องเรียน มีความ



หลากหลายทั้งวิธีการเรียนรู้และกระบวนการถ่ายทอดความรู้ โดยไม่จำเป็นต้องมีวิทยากร หรือผู้แนะนำ บางวิธีการสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 การสอนงาน (Coaching)

การสอนงานเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบหนึ่งที่น่าสนใจใช้พัฒนาความสามารถของบุคคล เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และการปฏิบัติ (Practice) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ การสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-On-One Relationship And Personal Support) โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะและการปฏิบัติได้ ซึ่งส่วนมากจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมเช่น พนักงานเก่าสอนการเก็บตัวอย่างน้ำเพื่อส่งตรวจหาโลหะหนัก ให้กับพนักงานใหม่

## 2.2 การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training: OJT)

การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้สร้างบรรยากาศการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) เช่น การพาพนักงานใหม่ร่วมปฏิบัติงานชุมชนวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม

## 2.3 โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)

โปรแกรมพี่เลี้ยงเป็นเครื่องมือหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารเป็นอย่างมากเน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Development Partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่พี่เลี้ยง แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และมุมมองส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความพร้อมในการทำงานเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเช่น การมอบหมายให้พนักงานใหม่จัดทำโครงการธนาคารขยะในชุมชนและแต่งตั้งพนักงานเก่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงโครงการนี้

## 2.4 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)

การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อผลลัพธ์ที่ดีกว่าเดิมตามคำกล่าวที่ว่า “พฤติกรรมเปลี่ยน ผลลัพธ์ย่อมเปลี่ยน” โดยใช้กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้ระบบลีน (lean System) มาใช้ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในหน่วยงานสิ่งแวดล้อม เป็นการปรับพฤติกรรมที่ลดต้นทุน ลดเวลา ทำให้คุณค่าในงานเพิ่มขึ้น

## 2.5 การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)

การเพิ่มปริมาณงานเป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม อีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจเน้นการมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) โดยที่ขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่เท่าเดิมเพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายงานเชิงลึกมาก



ขึ้นปริมาณงานยิ่งเพิ่ม บุคคลยิ่งพัฒนาเช่น เดิมมอบหมายงานเก็บรวบรวมข้อมูลสิ่งแวดล้อม เพิ่มงานให้วิเคราะห์ผลไปด้วย

## 2.6การมอบหมายงาน (Job Assignment)

การมอบหมายงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเดี่ยวซึ่งการมอบหมายงานรายบุคคลเป็นการมอบหมายงานให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งดำเนินงานโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมากระยะเวลาในการดำเนินงานสั้นและใช้ทรัพยากรไม่มากนักแตกต่างกับการมอบหมายงานเป็นกลุ่มที่มีขอบเขตงานกว้างมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเช่น หัวหน้างานมอบให้พนักงาน 1 คน รับผิดชอบวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งแวดล้อม 1 จังหวัด แต่มอบให้ทั้งแผนกวิเคราะห์ข้อมูลสิ่งแวดล้อมเป็นรายภาคซึ่งมีอยู่หลายจังหวัด

## 2.7การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การหมุนเวียนงานเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งโดยมักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานที่หลากหลายเช่น การให้หัวหน้าแผนกย้ายสับเปลี่ยนแผนกกันทุก 2 ปี เพื่อจะได้พัฒนาทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน

## 2.8การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)

การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มักถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วยการวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาเช่น มอบหมายให้พนักงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านมาตรฐานสากลของสิ่งแวดล้อม (ISO 14000) แก่พนักงานคนอื่น

## 2.9การติดตามผู้เชี่ยวชาญ (Expert Tracking)

การติดตามผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานของผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมเป็นรายบุคคลเป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ(Role Model) ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคคลอื่นโดยใช้การสังเกต เช่น การติดตามศาสตราจารย์ด้านสิ่งแวดล้อมลงพื้นที่ทำวิจัย

## 2.10การทำกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Environmental Protect Activity)

การทำกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มุ่งเน้นให้บุคคลได้ปฏิบัติจริงจากกิจกรรมต่างๆที่กำหนดขึ้นซึ่งผู้บริหารจะมอบหมายให้บุคคลรับผิดชอบกิจกรรมที่แตกต่างกันไป เช่นวันสิ่งแวดล้อมโลกมอบหมายให้จัดกิจกรรมย่อย ได้แก่ จัดนิทรรศการ ปลูกป่า

## 2.11การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเทคนิควิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ที่เน้นให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้นสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่าน



ช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆที่ต้องการได้ตามความชอบ ความถนัดของตนเองเช่น การศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศจากอินเทอร์เน็ต

### 2.12การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)

การเป็นวิทยากรภายในซึ่งวิทยากรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะความชำนาญรวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างๆฟังได้ โดยได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ทำหน้าที่วิทยากรภายใน หรือลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความจำเป็นต้องถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคคลอื่นๆในองค์กรหรือในชุมชนเช่น การมอบหมายให้พนักงานที่รับผิดชอบงานแผน บรรยายเรื่องเทคนิคการจัดทำแผนงานให้พนักงานคนอื่นได้รู้และทำแผนงานได้

### 2.13การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)

การดูงานนอกสถานที่ที่เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยมอบหมายให้บุคคลไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ได้วัตถุประสงค์หนึ่งในช่วงเวลาสั้นเช่น การจัดทำโครงการให้พนักงานไปศึกษาดูงาน เรื่องธนาคารขยะในชุมชน

### 2.14การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

การให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับฟังข้อมูลต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องทั่วไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม โดยผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ นำประเด็นที่ได้รับไปหาช่องทางพัฒนาตนเองได้ เช่น การนำความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมหลักสูตรผู้จัดการสิ่งแวดล้อมในโรงงานไปปรับปรุงในการจัดอบรมครั้งต่อไป

### 2.15การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Internships with Experts)

การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อมเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมแบบหนึ่งที่น่าสนใจให้บุคคลได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ฝึกงานให้กับผู้รับการฝึกงานเช่น การทำโครงการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) กับผู้ชำนาญการของสำนักนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม

### 2.16การหาคู่เปรียบเทียบ (Benchmarking)

การหาคู่เปรียบเทียบเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมแบบหนึ่งโดยใช้วิธีการศึกษาดูงานแล้วนำวิธีการเปรียบเทียบกับกระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบันเพื่อหาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) นำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้ได้เทียบเท่าหรือดีกว่าโดยการเรียนรู้แล้วประยุกต์ใช้ ไม่ใช่การลอกเลียนแบบเช่น การไปศึกษาเปรียบเทียบวิธีการบริหารจัดการขยะในประเทศญี่ปุ่นแล้วนำวิธีการมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

### 2.17การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

การให้ทุนการศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมให้ได้ใช้ช่วงเวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นโดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของในปัจจุบันหรือในอนาคตสามารถให้ทุนทั้งด้านวิทยาศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์



อาจเป็นการให้ทุนการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรระยะยาว เช่น หน่วยงานให้ทุนไปศึกษาต่อปริญญาโทด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ประเทศสหรัฐอเมริกา

## 2.18 การให้ทุนทำวิจัย (Funding for Research)

การให้ทุนทำวิจัย เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมอีกวิธีหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้หลายวิธีการมาบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นขั้นเป็นตอน สามารถดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมครอบคลุมทั้งด้านวิทยาศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์ในโครงการเดียวกันเช่น หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ทุนวิจัยแก่พนักงาน ทำวิจัยในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานนั้น

## 2.19 การเรียนรู้ผ่านออนไลน์(Leaning by Online)

เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วยให้การเรียนรู้กว้างไกลมากขึ้นหลากหลายวิธีการรับรู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม(Raymond, A., 2008: 271) เช่น การให้รางวัลแก่พนักงานที่ศึกษาเนื้อหาวิชาการผ่านระบบออนไลน์หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Leaning) ของหน่วยงาน

การกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแผนการพัฒนางานองค์กรและแผนพัฒนาประเทศผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการวิเคราะห์บุคคลและสถานการณ์นั้นๆให้เหมาะสม เพื่อช่วยพัฒนาบุคคลให้ปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง ความรู้ความเข้าใจองค์ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการจัดการสิ่งแวดล้อม ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่นการให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการขยะของเทศบาล พนักงานเก็บขยะกับหัวหน้าฝ่ายในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้องใช้วิธีการพัฒนาบุคคลที่แตกต่างกัน พนักงานเก็บขยะอาจใช้วิธีการอบรมในห้องเรียน การสอนงานและการฝึกอบรมขณะการปฏิบัติงานส่วนหัวหน้าฝ่ายอาจใช้วิธีการอบรมในห้องเรียน การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการประชุมสัมมนา เป็นต้น

## แนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

“เศรษฐกิจพอเพียง” (Sufficiency Economy) เป็นปรัชญาชี้แนวทางการดำรงชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐรวมถึงการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ความพอเพียงหมายถึงความพอประมาณความมีเหตุผลรวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักวิชาการและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความเพียรอดทน มีสติปัญญาและความรอบคอบเพื่อให้สมดุลและมีความพร้อมที่จะรองรับการ



เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุดิบสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี(คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2550: 4)

### ความสำคัญของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสำคัญต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาประเทศ นอกจากนั้น การรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทยปีพ.ศ. 2550 ได้กล่าวถึงปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศใน 6 ประการกล่าวคือ 1) มีความสำคัญยิ่งสำหรับการขจัดความยากจนและการลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ 2) เป็นพื้นฐานของการสร้างพลังอำนาจของชุมชนและการพัฒนาศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นฐานรากของการพัฒนาประเทศ 3) ช่วยยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทด้วยการสร้างข้อปฏิบัติในการทำธุรกิจที่เน้นผลกำไรระยะยาวในบริบทที่มีการแข่งขัน 4) มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับปรุงมาตรฐานของธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ 5) ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของชาติเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ที่เข้ามากระทบโดยฉับพลันเพื่อปรับปรุงนโยบายต่างๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการเติบโตที่เสมอภาคและยั่งยืน และ 6) ใช้ในการปลูกฝังจิตสำนึกพอเพียงเพื่อการปรับเปลี่ยนค่านิยมและความคิดของคนเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาคน(โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2550: 75-82)

### องค์ประกอบของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักพิจารณาอยู่ 5 องค์ประกอบดังนี้ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง, 2549: 12-14)

1) **กรอบแนวคิด**เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2) **คุณลักษณะ**ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

3) **ค่านิยม**ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อมๆ กันดังนี้

-**ความพอประมาณ**หมายถึงการจะทำอะไรมีความพอดีพอเหมาะพอควร เหมาะสมฐานะของตนเอง สภาวะสังคมสิ่งแวดล้อมรวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการก็ต้องไม่มากเกินไป ศักยภาพไม่น้อยเกินไป ใจงามไม่เพียงพอก็จะดำเนินการได้ ซึ่งการจะตัดสินว่าอยู่ในระดับพอประมาณจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความรอบคอบและต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมด้วย

-**ความมีเหตุผล**หมายถึงการตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผลครบวงจรบนพื้นฐานของความถูกต้องความเป็นจริงตามหลักวิชาการกฎหมายศีลธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดีงามซึ่งการจะทำอะไรอย่างสมเหตุสมผลได้นั้นต้องอาศัยความรู้ขั้นพื้นฐานเพื่อยึดเหนี่ยวที่จะจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอมีความรอบคอบในการคิดตัดสินใจโดยใช้สติปัญญาอย่างฉลาด

-**การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี**หมายถึงการเตรียมตัวให้พร้อมรับต่อผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือได้อย่างทันที่ที่สามารถดำเนินการทำงานไปได้โดยไม่ชักช้าหลักต้องหยุดชะงักกลางคันและนำมาซึ่งผลประโยชน์ในระยะยาวและความสุขที่ยั่งยืน

4) **เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ**ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานกล่าวคือ

-**เงื่อนไขความรู้**ประกอบด้วยการฝึกฝนตนให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านมีความรอบคอบและความระมัดระวังที่จะนำความรู้ต่างๆเหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการวางแผนและในขั้นปฏิบัติ

-**เงื่อนไขคุณธรรม**ต้องเสริมสร้างให้เป็นพื้นฐานจิตใจของคนในชาติด้านจิตใจ คือ ให้ตระหนักในคุณธรรมรู้ผิดชอบชั่วดีซื่อสัตย์สุจริตใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตและด้านการกระทำคือมีความขยันหมั่นเพียรอดทนไม่โลภไม่ตระหนี่รู้จักแบ่งปันและรับผิดชอบในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

5) **แนวทางปฏิบัติ / ผลที่คาดว่าจะได้รับ**จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้คือการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ



ภาพที่ 1 สรุปภาพรวมหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่มา: หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง(2560)<https://district.cdd.go.th/phusing/services/หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง/>





## การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมจึงทำได้หลายรูปแบบไม่มีสูตรสำเร็จสามารถพิจารณาปรับใช้ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับเงื่อนไขและสถานะที่เผชิญอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม สามารถนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักการในการจัดการได้แก่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับบริบททางด้านสิ่งแวดล้อม การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการคำนึงถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงคือความพอประมาณ ความมีเหตุผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวรวมทั้งเงื่อนไขที่สำคัญ 2 เงื่อนไขคือความรู้และคุณธรรมโดยมีสรุปภาพรวมของการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม

| หลักความพอประมาณ                                                                                                                                                                       | หลักความมีเหตุผล                                                                                                                                                                                                             | หลักภูมิคุ้มกัน                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - พอประมาณกับการใช้ทรัพยากร<br>ทางการบริหาร 4 ประเภท คือ เงิน คน<br>ของ และวิธีการ ที่จะใช้ในทุกขั้นตอน<br>ของกระบวนการพัฒนาทรัพยากร<br>มนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม                          | - มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความ<br>จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์<br>ด้านสิ่งแวดล้อม<br>- นำผลการประเมินทั้งระบบมา<br>วิเคราะห์เพื่อพัฒนากระบวนการ<br>พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน<br>สิ่งแวดล้อมทุกขั้นตอน                     | - มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์<br>ด้านสิ่งแวดล้อมไว้ล่วงหน้ารองรับการ<br>เปลี่ยนแปลง ซึ่งทำให้องค์กรสามารถ<br>ใช้ ประโยชน์ จากศักยภาพของ<br>ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อย่าง<br>เหมาะสมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่<br>นอกเหนือการควบคุม |
| เงื่อนไขความรู้                                                                                                                                                                        | เงื่อนไขคุณธรรม                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                       |
| - ความรู้ในการใช้เครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้าน<br>สิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลและบริบทของ<br>องค์กร<br>- ทักษะในการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากร<br>มนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม | - ความขยันหมั่นเพียรและความมีวินัยในตนเอง<br>- ความรับผิดชอบต่อกระบวนการพัฒนาพัฒนาทรัพยากร<br>มนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม<br>- ความสามัคคีมีน้ำใจและจิตสำนึกรักษาสีสิ่งแวดล้อม<br>- ความตั้งใจที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง |                                                                                                                                                                                                                                       |



## ตารางที่ 1 สรุปการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม (ต่อ)

| มิติวัตถุ                                           | มิติสังคม                                                | มิติสิ่งแวดล้อม                                                      | มิติวัฒนธรรม                                            |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| - ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่พอดีและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร | - สร้างความสัมพันธ์อันดีในการมีส่วนร่วมพัฒนา             | - ทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมมีทัศนคติที่ดีมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ | - วัฒนธรรมการช่วยเหลือแบ่งปัน และความมีน้ำใจของสังคมไทย |
| - ใช้เวลาให้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์                  | - มีความสามัคคีร่วมกันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม | - สิ่งแวดล้อม และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี                          | - วัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติคนและสิ่งแวดล้อม            |

ที่มา : จากการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้เขียน

### สรุป

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นทั้งแนวคิดหลักการและแนวทางปฏิบัติตนของแต่ละบุคคลและองค์การโดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเองและสถานะแวดล้อมเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยอาศัยความมีเหตุมีผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเองโดยใช้ความรู้อย่างถูกหลักวิชาการด้วยความรอบคอบและระมัดระวังควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริตไม่เบียดเบียนกันแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกันและร่วมมือปรองดองกันในสังคมซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสายใยเชื่อมโยงคนในภาคส่วนต่างๆของสังคมเข้าด้วยกันสร้างสรรค์พลังในทางบวกนำไปสู่ความสามัคคีการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านต่างๆรวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรโดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนโดยขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับบริบททางด้านสิ่งแวดล้อม การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม การนำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมที่สามารถที่จะนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมได้ยกตัวอย่างเช่น กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อมจะพัฒนาบุคลากรทั้งหมดซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อม ก็ควรต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อม 5 ขั้นตอน ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตามผู้ที่มิบทบาทสำคัญในเรื่องดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจังหากองค์กรสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสิ่งแวดล้อมได้ตามหลักการดังกล่าวแล้วจะส่งผลดีทั้งต่อบุคลากรองค์กรสังคมและประเทศชาติต่อไป



## บรรณานุกรม

- คณะกรรมการขับเคลื่อนสืบสานศาสตร์พระราชา. (2560). *รายงานการขับเคลื่อนสืบสานศาสตร์พระราชาเพื่อการปฏิรูปประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2550). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจเอกชน: การบริหารทรัพยากรมนุษย์เครือข่ายซีเมนต์ไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2550). *รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทยปี 2550: เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน*. กรุงเทพมหานคร: โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.เอกสารประกอบการสอนสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา คณะวิทยาการจัดการ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. หน้า 22.*
- บุคลิน ช่างสลัก, (2560). *การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภูมิภาค 5 ทวีป*. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2563, จากเว็บไซต์: <http://ebook.nkp.ac.th/naka/read.php?n=214>
- ปริญญชพิบูลสรารุณ. (2554). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560.ราชกิจจานุเบกษา.ฉบับกฤษฎีกา 134, 79ก (31กรกฎาคม): 1-12.
- วิชาชา ภูจินดา. (2559). *การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพมหานคร: ทิพนตร์การพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2560). *พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560*. สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2563, จากเว็บไซต์: <http://web.krisdika.go.th/lawChar.jsp?head=3&item=3&process=showTitleOfLaw&id=2&group=%A1&lawCode=%A1167>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2563, จากเว็บไซต์: [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420&filename=develop\\_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue)
- อาภาณ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- Nick, B.P. and James, W.T.,(2004). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Raymond, A. (2008). *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.