

# การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0

## Human Resource MST Based on Sufficiency Economy Philosophy to step into Thailand 4.0

ภัทรนันท์ สุรชาตรี

สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : surachatri@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 เป็นการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว ในการขับเคลื่อนไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการนำนวัตกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมาเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานทักษะสูงที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และการจัดฝึกอบรมการเตรียมพร้อมของทรัพยากรมนุษย์สู่ประเทศไทย 4.0 ในการพัฒนาระยะสั้น โดยการนำร่องก้าวผ่านการเตรียมคนสู่ไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการคัดสรรกลุ่มคนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญ เพื่อส่งต่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อก้าวสู่มาตรฐานแรงงานระดับสากลสืบต่อไปอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ไทยแลนด์ 4.0

### Abstract

The Human Resource Management Based on Sufficiency Economy Philosophy to Step into Thailand 4.0 is an application for Human Resource Management proposed by the administration of General Prayut Chan-o-cha Prime Minister and Head of the National Council for Peace and Order (NCPO). Who lead the Sufficiency Economy Philosophy to be main idea in the human resource development become the country development foundation in the long-term to drive toward into stability, prosperity and sustainability by the Human Resource Management Innovation change from low skilled labor to be a highly skilled labor, who be to have knowledge, an expertise and the human resource of preparation training to step into Thailand 4.0 in short-term development. By means of the navigation reach to prepare the people into Thailand 4.0 by selecting the right personnel for effective training courses. To increase skills, knowledge, ability to pass on to personnel in the organization, which move towards a sustainable the international labor standard.

**Keywords:** Human Resource Management, Sufficiency Economy Philosophy, Thailand 4.0

วันที่รับบทความ :12 มกราคม พ.ศ. 2562  
วันที่แก้ไขบทความ :20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562  
วันที่ตีพิมพ์บทความ :27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

## 1. บทนำ

ประเทศไทยปรับเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจหลายครั้ง เพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในขณะนั้น โดยเริ่มจาก “Thailand 1.0” ที่เน้นเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม ไปสู่ “Thailand 2.0” เน้นอุตสาหกรรมเบา ใช้ประโยชน์จากค่าจ้างแรงงานราคาถูก และทรัพยากร ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มุ่งเน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าเป็นสำคัญ ต่อจากนั้นประเทศไทยได้ก้าวสู่ “Thailand 3.0” ซึ่งเน้นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ เพื่อให้มาใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปตลาดโลก อย่างไรก็ตามภายใต้ “Thailand 3.0” ได้ทำให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่เติบโตเพิ่มขึ้น แต่ก็ต้องเผชิญ “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” “กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง” และ “กับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา” ด้วยเหตุนี้รัฐบาลของนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่จะสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคส่วนต่างๆ ของประเทศอย่างครอบคลุม สมดุลและยั่งยืน โดยนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อก้าวสู่ Thailand 4.0

หลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทย เป็นแนวทางการดำรงชีวิตและการปฏิบัติตนของชาวไทยทุกระดับชั้น ให้ดำเนินชีวิตทางสายกลาง ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผลรวมทั้งการมีระดับภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีและมั่นคงในสังคมปัจจุบันได้มีนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความสมดุลยั่งยืนและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่บริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่

ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศ เพื่อปรับแก้จัดระบบปรับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 พรชัย เจดามานและคณะ [1] กล่าวว่าความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21: Thailand 4.0 เป็นการเตรียมคน การสร้างคน สร้างนวัตกรรม เชื่อมโยงและการเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่ออยู่ให้ได้ในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำเป็นที่ต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนองค์การที่สามารถแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ผ่านกระบวนการวิจัย แก้ปัญหาและพัฒนาปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ ปรับเปลี่ยนจุดเน้น ปรับเปลี่ยนกระบวนการ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมไปสู่โลกที่หนึ่ง

บทความนี้ต้องการนำเสนอ 1) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ในขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 2 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านนวัตกรรม และ (2) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง 2) การฝึกอบรมและพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ยุคโมเดล Thailand 4.0 เพื่อเป็นแนวทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

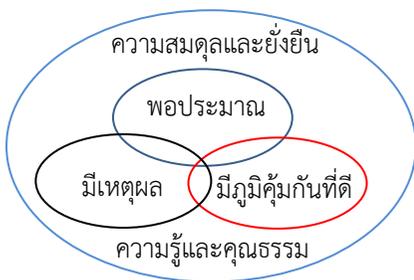
## 2. หลักพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และได้พระราชทานความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงว่า “เป็นปรัชญาซึ่งถึงการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุก ระดับ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นจะต้องมีระดับภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อ

ผลกระทบใดๆ อันที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และในขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางด้านวัตถุสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี” สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ [2]

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้อธิบายความหมายเพิ่มเติมขององค์ประกอบหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไว้ดังนี้

1. ความพอประมาณ หมายถึงความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป ไม่สุดโต่งเกินไป ขณะเดียวกันความพอดีก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่นเดียวกัน
2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล พิจารณา จากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตลอด คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำ อย่างรอบครอบรู้จักประมาณ ตนและประมาณสถานการณ์ โดยใช้ความเป็นกลางอย่างเที่ยงตรง
3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เตรียมความพร้อมทุกๆ ด้าน ดังรูปที่ 1 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ [2]



รูปที่ 1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากรูปที่ 1 พบว่า การคล้องเกี่ยวกันของ 3 ห่วงคือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล ที่มี ความสัมพันธ์กันส่งผลให้เกิดภูมิคุ้มกันที่ดี ดังนั้นการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญ ทำให้ความพอประมาณมีความเหมาะสมพอดี เพราะไม่ประมาท มีการเตรียมพร้อมตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ระดับของความพอเพียง 2 เงื่อนไข คือ การอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานควบคู่กันเงื่อนไขความรู้ คือ ความรอบรู้ วิชาการต่างๆ ของการเรียนรู้รอบด้าน คือ การเรียนรู้ ตั้งแต่รู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้ รู้ คือ รู้ในหลักวิชาการที่ได้ศึกษามาแล้วนำมาพิจารณาให้เกิดความเข้าใจเป็นองค์ความรู้ของตนเอง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง จนเกิดผลสำเร็จ ถือเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ที่มีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน ก็จะส่งผลให้เกิดความสมดุลที่ยั่งยืนสืบไป

### 3. แนวคิดประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษานำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล พร้อมๆ กับการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในบริบทโลกยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 อย่าง เป็นรูปธรรมตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ควบคู่กับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลกตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ” สิ่ง ที่คนไทยคาดว่าจะได้รับจาก Thailand 4.0 ดังนี้

1. อยู่ใน “สังคมไทย 4.0” ซึ่งเป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และเป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) เป็นสังคมที่มีความพอเพียง มีคนชนชั้นกลางเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ เกิดความเท่าเทียมกันในสังคม มีความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับต่ำ มีสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่ดี
2. เป็นคนไทย 4.0 ที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพดีและได้รับสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมตลอดทุกช่วงชีวิต เป็นคนทันโลกทันเทคโนโลยีสามารถอยู่บนเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจ และสามารถมีส่วนร่วมกับนานาชาติเพื่อทำให้โลกดีขึ้นน่าอยู่ขึ้น
3. เป็นเกษตรกร 4.0 หลุดพ้นจากกับดักความยากจน โดยผันตัวเองจากเกษตรกรผู้ผลิตมาเป็นผู้

ประกอบการเกษตรสมัยใหม่ (Smart Farmers) การบริหารจัดการที่ดี ต้นทุนการผลิตต่ำ สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรจากการแปรรูป

4. เป็น SME 4.0 สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าสินค้าและบริการ มีความสามารถทางการค้าขาย เข้าถึงตลาดในประเทศ ตลาดอาเซียน และตลาดโลก ทำให้มีรายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีอนาคตที่สดใส

5. เกิดจังหวัด 4.0 มีการกระจายความเจริญทั่วประเทศ เศรษฐกิจขยายตัว สามารถทำงานในถิ่นฐานบ้านเกิดได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครหรือเมืองใหญ่ เนื่องจากมีช่องทาง โอกาส และงานที่ดีกระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

สรุปได้ว่าลักษณะของ Thailand 4.0 เป็นลักษณะของการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่มีลักษณะสำคัญคือการเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้นและเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ เปลี่ยนจากแบบผู้ประกอบการดั้งเดิม หรือผู้ประกอบการที่มีอยู่ และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวไปสู่การเป็นวิสาหกิจอย่างฉลาด และการเริ่มต้นของบริษัทที่เกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูงขึ้น เปลี่ยนจากการบริการแบบดั้งเดิมซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่การบริการที่มีมูลค่าสูงกว่า และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูงขึ้น

การสร้างความเข้มแข็งจากภายในและการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก Thailand 4.0 เป็นโมเดลที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาประเทศ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำรัสหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ครั้งแรกในงานพระราชทานปริญญาบัตร ฌมหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 ไว้ ความตอนหนึ่งว่า

“การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนเป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการนำอุปกรณ์ที่ประหยัดแต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้าง ค่อยเสริมความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับ หากมุ่งแต่ทุ่มเทสร้างความเจริญยกฐานะทางเศรษฐกิจขั้นได้รวดเร็วแต่

ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ได้ อาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวในที่สุด”

Thailand 4.0 น้อมนำพระราชดำรัสข้างต้นของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และถอดรหัสออกเป็น 2 ยุทธศาสตร์สำคัญ 1) การสร้างความเข้มแข็งภายใน (Strength from Within) คือความสามารถในการแข่งขัน และ 2) การเชื่อมโยงกับประชาคมโลก (Connect to the World) หรือการเชื่อมโยงกับโลกภายนอก คือการสร้างการเชื่อมต่อ ดังนั้นความสามารถในการแข่งขัน และการเชื่อมต่อเป็น 2 ปัจจัยสำคัญที่ต้องดำเนินควบคู่กันไปในการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้ กับประเทศ Thailand 4.0 เพื่อมุ่งหวังปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจให้ทันกระแสโลก ด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” Thailand 4.0 เป็นยุคที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพิ่มขึ้น

แนวคิดของ สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์ [4] ได้กล่าวถึง Thailand 4.0 ว่าเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีการกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ปรับแก้จัดระบบปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ Thailand 4.0 เป็นยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากไปสู่ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยมีฐานคิดหลักคือ

1. เปลี่ยน จากผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
2. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
4. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่ภาคบริการมากขึ้น

และ Thailand 4.0 คือ ประเทศไทยต้องเปลี่ยนผ่านทั้งระบบมี 4 องค์ประกอบสำคัญคือ

1. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้นและเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ

2. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

3. เปลี่ยนจาก Traditional Services มีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services

4. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

แนวคิดของ ธนิต โสรรัตน์ [5] กล่าวว่า การเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ของประเทศไทย ในการพัฒนาระยะสั้นโดย

1. การนำร่องก้าวผ่านการเตรียมคน 4.0 เป็นการคัดสรรกลุ่มคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกลุ่ม นำร่อง เช่น ผู้บริหารระดับกลาง-สูง และผู้นำแต่ละภาคส่วน ทั้งส่วนภาคราชการ เอกชน แรงงาน โดยเฉพาะ ครู อาจารย์ สถาบันการศึกษา ที่จะเป็นผู้นำร่องในลักษณะที่เป็น “Trainer For The Trainee” เป็นการสร้างคนที่จะไปสร้างมนุษย์ 4.0 ระยะเร่งด่วนจำเป็นต้องออกแบบหลักสูตรอบรม ควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น ให้เหมาะสมกับแต่ละภาคส่วน และสอดคล้องกับลักษณะแต่ละคลัสเตอร์ของภาคอุตสาหกรรม โดยการพัฒนาคนนำร่องกลุ่มแรกซึ่งจะเป็นผู้วางรากฐานด้านการพัฒนาเพื่อก้าวผ่านเตรียมทรัพยากรมนุษย์แห่งอนาคต

2. การยกระดับขับเคลื่อนแรงงานกลุ่มด้อยโอกาส (Labor 2.0) เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสของกลุ่มที่ด้อยโอกาสต่างๆ ตั้งแต่กลุ่มคนด้อยการศึกษาหรือกลุ่มแรงงานที่ถูกทิ้งไว้ด้านหลัง แรงงานชราภาพ หรือแรงงานที่ใช้ไม่เต็มศักยภาพ เป็นการสร้างคุณค่าให้กับแรงงานกลุ่มเหล่านั้น และยังสร้างเสริมมูลค่าทางเศรษฐกิจ

3. ส่งเสริมให้มีการบ่มเพาะทักษะ 4.0 ทั้งภาครัฐ เอกชน และกลุ่มจังหวัดทั่วประเทศ ในการมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และการเตรียมพร้อมสู่เศรษฐกิจใหม่ภายใต้ Thailand 4.0 เกี่ยวข้องทั้งพื้นฐาน วิสัยทัศน์ ทักษะใหม่ในการเพิ่มขีดความสามารถ โดยมีแนวทาง เช่น

3.1 การทำความเข้าใจ Thailand 4.0 ให้อยู่ในกรอบเดียวกัน โดยนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นตัวตั้ง ปัจจุบันภาคนโยบายรัฐ ผู้บริหารในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจ รวมทั้งผู้นำองค์กรที่เกี่ยวกับแรงงานโดยตรง มีความเข้าใจ Thailand 4.0 ไม่สอดคล้องกัน ก่อนจะปฏิรูปขับเคลื่อน จำเป็นต้องมีการปรับแนวคิด ทิศนคติ และวิสัยทัศน์ให้อยู่ในกรอบที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด

3.2 ภาคเอกชนต้องมีการเตรียมพร้อมคน ส่วนใดสามารถเดินทางไปได้ก็ให้นำร่องเป็นศูนย์บ่มเพาะ หรือศูนย์การเรียนรู้ การดำเนินการต้องทำยุทธศาสตร์ร่วม กันทั้งภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมไปถึงกลุ่มจังหวัด

3.3 การบ่มเพาะพัฒนารายคลัสเตอร์ แยกเป็นประเภทอุตสาหกรรมคลัสเตอร์บริการ ซึ่งสนับสนุนอุตสาหกรรมเครือข่ายเอสเอ็มอี วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ ประเภทต่างๆ ต้องนำมาบ่มเพาะให้สามารถขับเคลื่อนด้วยเศรษฐกิจดิจิทัลนวัตกรรมและเทคโนโลยี

3.4 การบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ราชการ และภาคการศึกษา ต้องมีการบ่มเพาะคู่ขนานไปกับภาคเอกชน เพราะมีส่วนสำคัญที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนในระยะเร่งด่วน

3.5 การบ่มเพาะกลุ่มผู้นำองค์กรแรงงาน ต้องให้เห็นโอกาส ภัยคุกคาม และปัญหาภายใต้โอกาสใหม่แห่งการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกัน ซึ่งองค์การเกี่ยวกับภาคแรงงานมีความสำคัญและจะต้องนำมาเข้ามาให้มีบทบาทในการพัฒนาของประเทศ

สรุปได้ว่าการพัฒนาประเทศภายใต้ Thailand 4.0 เป็นโมเดลสำคัญในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนา กำหนดเป็นนโยบายสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว ถือเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนสืบไป

#### 4. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิลาวรรณ รพีพิศาล [6] กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรที่มีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม

ด้านการเมือง และเทคโนโลยี โดยต้องคำนึงว่ามนุษย์มีใช้เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้องค์การ มนุษย์ย่อมต้องการขวัญกำลังใจ รวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ต้องคำนึง ถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัย ในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวมีได้เน้นในเรื่องความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็นส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้น ในการใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนผลักดันให้องค์การหาจุดยืนและข้อได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงเป็นสิ่งสำคัญ และต้องมองให้ไกลออกไปว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมที่สำคัญต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร ต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม แนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายให้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพและให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์ การให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่าเป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Positive Approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ตระหนักว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลา หากอยู่ในสภาพ แวดล้อมที่สนับสนุน ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้นแนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยการเสริมสร้างความรู้และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ และรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้้องค์การเปรียบเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ และพร้อมปฏิบัติการกิจให้ได้ทุกสถานการณ์ แม้ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

ปัจจุบันแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 เป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่ ที่เน้นการบริหารเป็นระบบ โดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านนี้ต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์การมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันและมีความก้าวหน้าอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น เพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กร โดยจะมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดี่ยวแต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ครอบคลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านธุรกิจเป็นมุมมองที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โอกาสทางตลาด ข้อจำกัดในการแข่งขัน รวมถึงความรู้เชิงวิเคราะห์ด้านการเงินเทคโนโลยี จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อแสวงหา กลยุทธ์ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้ก้าวหน้าและสู้คู่แข่งได้ดี

2. แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึงแนวคิดที่มุ่งเน้นความรอบรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่างๆ อย่างมีเทคนิคที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่

3. แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรไปเป็นกลยุทธ์ ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม แก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อม ที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายและให้ความสำคัญต่อการจัดสรร

ทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นอกจากแนวคิดพื้นฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน คือ

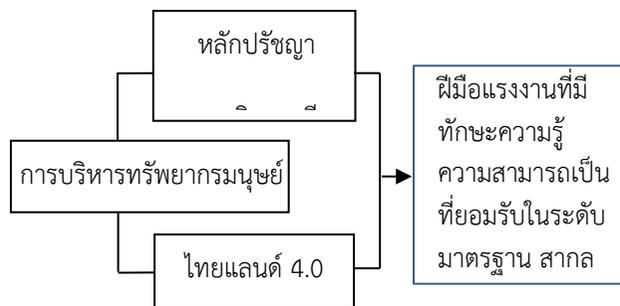
1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษาค้นคว้าวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสาร ข้อมูล บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัย ข้อปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยี สภาพการแข่งขันในลักษณะเดียวกัน สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง และปัจจัยอื่นๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

**5. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)**

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ Thailand 4.0 โดยเลือกนวัตกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูงตามแนวคิดของ สุวิทย์ เมษินทรีย์ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ และด้านการเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ในการพัฒนาระยะสั้นตามแนวคิดของ ธนิต โสรัตน์ [5] โดยการนำร่องก้าวผ่านการเตรียมคน 4.0 เกี่ยวข้องกับการคัดสรรกลุ่มคนซึ่งจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลุ่มนำร่อง โดยนำผู้บริหารระดับกลาง-สูง และกลุ่มผู้นำในแต่ละภาคส่วนทั้งภาคราชการ เอกชน แรงงานที่เป็นผู้นำร่องในลักษณะที่เป็น “Trainer For The Trainee” เป็นการสร้างคนที่จะไปสร้างมนุษย์ 4.0 โดยระยะเร่งด่วนจำเป็นต้องมีการออกแบบหลักสูตรอบรม ซึ่งควรเป็นหลักสูตรระยะสั้น ให้เหมาะสมกับแต่ละภาคส่วน และสอดคล้องกับลักษณะของแต่ละคลัสเตอร์ของภาคอุตสาหกรรม โดยการพัฒนา

กลุ่มคนนำร่องกลุ่มแรกเป็นผู้วางรากฐานการพัฒนา เพื่อก้าวผ่านเตรียมทรัพยากรมนุษย์แห่งอนาคต โดยการคัดสรรบุคลากรตามสายงานต่างๆ ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเร่งรัด โดยมีระยะเวลางบประมาณ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อเป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวนำร่องเพื่อสานต่อความรู้ความสามารถด้านทักษะฝีมือคุณภาพสูงให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปทั่วทั้งองค์กร เพื่อก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 แบบยั่งยืนโดยมีทักษะความรู้ ความสามารถ ด้านฝีมือแรงงานเทียบเท่ากับมาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วโลก ดังกรอบแนวคิดในการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของสุวิทย์ เมษินทรีย์ และธนิต โสรัตน์ มากำหนดเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 ดังรูปภาพที่ 2



**รูปที่ 2** การประยุกต์ใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0

การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เหมาะสมกับสถานการณ์มีกระบวนการที่สำคัญคือ “กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย” เป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการพัฒนา เช่น หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาบุคลากร ต่างให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน ทั้ง 2 แนวทางเห็นพ้องต้องกันเรื่องความมั่นคงของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเติมตามศักยภาพของตน การดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดผลสำเร็จโดยอาศัยหลักการสำคัญ 3 ประการ ในการประเมินความเป็นไปได้และการตัดสินใจ ดังนี้

1. พอประมาณ คือความพอดีไม่มากหรือน้อยเกินไป หมายถึง การรู้จักให้ออกาสแก่บุคคลในองค์กร ในสิ่งที่

สมควรได้ตามความสามารถของพนักงานอย่างแท้จริง และรู้จักให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถพึ่งตนเองได้

2. มีเหตุผล การคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารคน และการตัดสินใจต่างๆ มากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว และมีความเป็นธรรม

3. มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ หรือความเปลี่ยนแปลงในทางดีหรือร้าย แต่ก็ยังคงสามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารคนเอาไว้ได้

4. การให้คุณค่ากับบุคลากรและทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นร่วมกันและเท่าเทียมกัน ทั้ง 2 แนวคิด มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคนบนฐานความเชื่อว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการช่วยให้คนมีโอกาสปรับปรุงตนเองและพัฒนาศักยภาพให้มีชีวิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ มีเสรีภาพ และมีศักดิ์ศรี ที่สำคัญความพอเพียงคือความพอดี ซึ่งมีความเชื่อว่าการพัฒนาต้องมีความยั่งยืนเสมอภาค เคารพธรรมชาติ และใช้ทรัพยากร ธรรมชาติ ด้วยความระมัดระวังไม่มากหรือน้อยเกินไปในทุกเรื่อง มุ่งหวังประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะสั้น

สังคมปัจจุบันองค์การภาครัฐและเอกชนได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน รวมทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์- การถือเป็นกิจกรรมการบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การและประเทศชาติ ประเทศที่พัฒนามีความมั่นคงและยั่งยืน จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เพราะเป็นกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีทักษะ และมีขีดความสามารถที่จำเป็นให้กับสังคม เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันและนำพาสังคมไปสู่การพัฒนามาบนพื้นฐานของความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป อติศรี อิศรางกูร ณ อยุธยา [7]

ข้อดีในการนำแนวคิดแบบพอเพียงมาใช้ในการบริหารคน เป็นการให้ความพอดีทั้งองค์การและตัวคนให้เกิดความสมดุลที่ยั่งยืนต่อการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมั่นคงและประยุกต์ใช้ร่วมกับกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงใน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่โมเดล Thailand 4.0 เป็นการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้โดยมุ่งหลัก 3 ห่วง คือ ความพอประมาณ มีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันกับ 2 เงื่อนไข คือ ความรู้และคุณธรรมนำไปสู่กระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบสำคัญ 3 ระบบ คือ

1. R-Recruitment (ระบบเสาะหาคน) เป็นการออกแบบและจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการเสาะหาคนที่ “ใช่” คือ คนดี คนเก่ง หรือบุคลากรที่เป็นเลิศ (Talent) มีขั้นตอนดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม 2) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2. M-Maintenance (ระบบรักษาคน) เป็นการบำรุงรักษาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์- การ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์การเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีขั้นตอนดังนี้ 1) การสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน 2) การจัดระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม และ 3) ความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. D-Development (ระบบพัฒนาคน) เป็นการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย อยู่บนพื้นฐานของความรู้คู่คุณธรรมจะทำให้้องค์การนั้นๆ มีภูมิ คุ้มกันที่ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ [2]

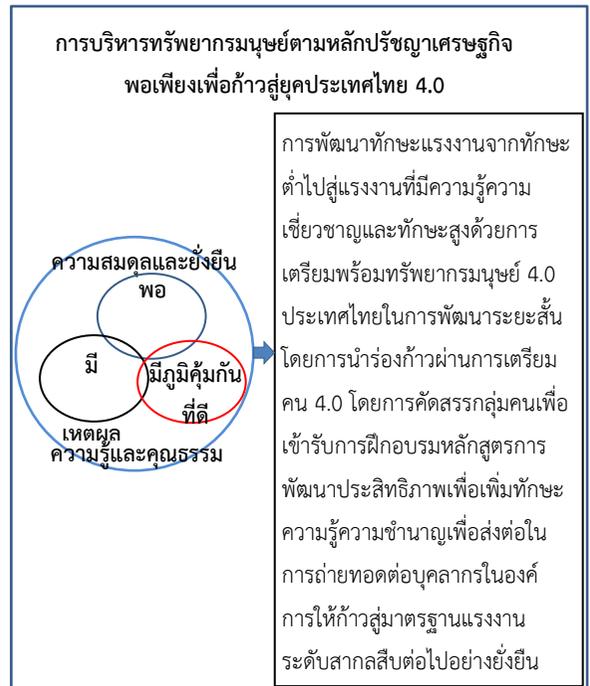
จากบทความดังกล่าวเห็นได้ว่าผู้ศึกษาเลือกใช้แนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 โดยนำนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการด้วยการเตรียมพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ของประเทศไทย ในการพัฒนาระยะสั้นโดยการนำร่องก้าวผ่านการเตรียมคน 4.0 เกี่ยวข้องกับการคัดสรรกลุ่มคนซึ่งจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกลุ่มนำร่อง 1) ออกแบบหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมกับการฝึกทักษะการเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืน 2) ดำเนินการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ารับการฝึก อบรมหลักสูตร และ 3)

จัดสรรระยะเวลา งบประมาณและตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อเป็นต้นแบบที่มีประสิทธิภาพและเป็นตัวนำร่องในการสานต่อความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปทั่วองค์กร

แนวทางการดำเนินการด้านการฝึกอบรม และพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ยุคโมเดล Thailand 4.0 เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ ดังนี้ การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการเสริม สร้างความรู้ ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย เพื่อยกระดับขีดความสามารถการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตให้สูงขึ้น โดยยึดหลักตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน

1. ด้านความพอประมาณของการจัดฝึกอบรมและพัฒนาในปริมาณที่เหมาะสมของตัวบุคคล และองค์กร เพื่อให้เกิดการสมดุลซึ่งกันและกัน
2. ด้านความมีเหตุผลในการฝึกอบรม และพัฒนาโดยใช้หลักของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา เพราะขั้นตอนนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาหรือไม่อย่างไร
3. ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามโมเดลของ Thailand 4.0 คือการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่โมเดล Thailand 4.0 ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ สรุปลงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



**รูปที่ 3** การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0

**ที่มา :** สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ [2]

### 6. บทสรุป

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการเพิ่มความสามารถ ทักษะความรู้ความชำนาญให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่พสกนิกรชาวไทย เป็นแนวทางการดำรงชีวิตและการปฏิบัติตนในทางสายกลางของทุกระดับชั้นมาประยุกต์ใช้ โดยมุ่งเน้นหลัก 3 ห่วง คือ ความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน กับอีก 2 เงื่อนไข คือ ความรู้และคุณธรรมซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนสืบไป

การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่โมเดล Thailand 4.0 เป็นการพัฒนาประเทศภายใต้ Thailand 4.0 ที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นรากฐานพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนไปสู่ความมั่งคั่ง

มั่นคงและยั่งยืนตามวิสัยทัศน์รัฐบาลด้วยการนำนวัตกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนแรงงานทักษะต่ำสู่แรงงานทักษะสูงที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และแนวทางการจัดฝึกอบรมการเตรียมพร้อมทรัพยากรมนุษย์ 4.0 ในการพัฒนาระยะสั้น โดยการนำร่องก้าวผ่านการเตรียมคน 4.0 โดยคัดสรรกลุ่มคนเพื่อเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญ เพื่อส่งต่อถ่ายทอดต่อบุคลากรในองค์การให้ก้าวสู่มาตรฐานแรงงานระดับสากล และส่งผลให้เกิดความสมดุลของฐานรากและเป็นการสร้างความเตรียมพร้อมของบุคลากรในการรองรับกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นสู่นวัตกรรมที่ทันสมัยยุคศตวรรษที่ 21 บนฐานรากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยั่งยืนสืบไป

## 7. เอกสารอ้างอิง

- [1] พรชัย เจตามาน และคณะ, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยน ผ่านศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0.,” วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอน คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ 2, ฉบับที่ 1, 2559.
- [2] สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ, การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552.
- [3] กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน, กรุงเทพมหานคร, 2559.
- [4] สุวิทย์ เมษินทรีย์, ไชรทัส “ประเทศไทย 4.0” สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง, ทีมเศรษฐกิจ: ไทยรัฐ ฉบับพิมพ์ 2 พ.ค. 2559.
- [5] ธนิต โสรัตน์, บทความการเตรียมความพร้อมทรัพยากรมนุษย์สู่ไทยแลนด์ 4.0, กรุงเทพมหานคร: องค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย, 2560.
- [6] วิลาวรรณ รพีพิศาล, ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, 2554.

- [7] อติศรี อิศรางกูร ณ อยุธยา, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย, กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.