



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 5 มิติ

Human Resources Development In The Fifth Dimension

เสกสรรค์ สนวา

Seksan Sonwa

คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด 113 หมู่ 12 ต. เกาะแก้ว อ.เสลภูมิ จ.ร้อยเอ็ด 45120

Faculty of Law and Political Science. Roi Et Rajabhat University. 113 moo 12. KohKaew sub district Selaphum district.

Roi Et Province 45120. Thailand

Corresponding Author, e-mail: seksan@reru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้ต้องการเสนอแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางความหลากหลายของพหุมิติในสังคมยุคปัจจุบันที่นับวันจะมีความแตกต่างหลากหลายเพิ่มขึ้นซึ่งความหลากหลายที่พบเห็นบ่อยครั้ง ได้แก่ ความหลากหลายทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาและวัฒนธรรม ผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับหน่วยงานทุกภาคส่วนได้รับรู้ เข้าใจ ตลอดจนตระหนักและเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานของตน เนื้อหาของบทความนี้ ผู้เขียนนำเสนอเพียง 5 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านทางสังคมและวัฒนธรรม มิติด้านทางสุขภาพ มิติด้านการศึกษา และมิติด้านการเมือง เพื่อให้ผู้อ่านได้มองเห็นภาพการพัฒนาในแต่ละมิติได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความหลากหลาย สังคมพหุมิติ

Abstracts

The article is to propose the conceptual in human resource development among multidimensional variety in community which is increasing nowadays. The common varieties of multidimensional community are; variety of gender, nationality, religion, language, and culture. As a result, the authors has proposed the conceptual in human resource development for all organizations to acknowledge, realize, and pay attention as well. The detail of this article only shows five dimensions for obviously comprehension of reader that include Economic dimension, community and cultural dimension, physical dimension, educational dimension, and political dimension.

Keywords: Human resource development, Variety, Multidimensional community

บทนำ

ท่ามกลางความหลากหลายทางสังคมในปัจจุบันที่แวดล้อมไปด้วยการแข่งขัน หน่วยงานทุกภาคส่วนจำเป็นต้องแสวงหาบุคลากรหรือพนักงานที่มีคุณภาพเข้าทำงานในหน่วยงานของตนเอง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเพื่อความอยู่รอด ฉะนั้นสิ่งที่หน่วยงานต้องคำนึงถึงตลอดเวลา คือ ทำอย่างไรจึงจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานในองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นทำอย่างไรจึงจะมีความเหมาะสม คำนึงกับสภาวะปัจจุบัน เมื่อกล่าวถึง

“บุคลากร” หรือ “คน” มักจะได้ยินได้ฟังเสมอว่า “บุคลากร” หรือ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถคิดค้นนวัตกรรม ประดิษฐ์ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับตนเอง องค์การและสังคมมากมาย คนยังเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยในการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิด การพัฒนาในทุกๆ มิติ ในทางตรงข้ามคนก็เป็นผู้ทำลายระบบการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้ด้วยเช่นกัน (Sreehapong, 2007) การ แสดงพฤติกรรมต่างๆ ในการทำงาน หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ในทาง กลับกันหากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ

บทความนี้ จึงอยากเสนอมุมมองสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีกด้านหนึ่งในภาพกว้างว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงการดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนเท่านั้น แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีความหมาย กว้างมากกว่าที่เข้าใจกล่าวคือ หากจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างแท้จริงอาจพิจารณาในมิติด้านเศรษฐกิจ มิติ ด้านสังคมและวัฒนธรรม มิติด้านสุขภาพ มิติด้านการศึกษาและมิติด้านการเมือง ดังจะได้นำเสนอรายละเอียดต่อไป

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางเศรษฐศาสตร์ ถูกจัดแบ่งออกเป็น 5 ยุค ได้แก่ ยุค Classical Thinking ซึ่งเป็นยุค ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มทุนมนุษย์กับการลงทุนในมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Sreeviboon, 2014) ในยุคนี้ทรัพยากร มนุษย์ถูกจัดแบ่งตามความถนัดมีการแบ่งงานกันทำชัดเจน (Division of Labor) เพื่อก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Specialization) ตามแนวคิดของอดัม สมิท หลักการแบ่งงานกันทำถือเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างหน่วยงานกับพนักงานว่า แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติหน้าที่สำคัญอะไรบ้าง ข้อสังเกตอย่างหนึ่งคือ ในยุคที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับคนมากเท่าใดนัก เพราะ คน/มนุษย์มีหน้าที่เพียงผู้ผลิตสินค้าตามที่หน่วยงานต้องการเท่านั้น มนุษย์จึงเปรียบเสมือนกับเครื่องจักรที่ไร้ชีวิต ดังปรากฏให้ เห็นอย่างเด่นชัดคือ ยุคของ Scientific Management อย่างไรก็ตามเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป สังคมโลกกลับพึ่งพาทุน นิยมมากขึ้นทำให้ภาคอุตสาหกรรมต้องแข่งขันกันเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตัวเองตามไปด้วยเพื่อความอยู่รอด ยุค Neoclassical thinking ยุคนี้มีจุดเน้นที่ปัจจัยนำเข้า (Input) ปัจจัยนำออก (Output) ว่ามีความสัมพันธ์กันในรูปแบบใด จะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือมนุษย์ต้องพิจารณาจากสิ่งใดบ้าง โดยมองความคุ้มค่าเป็นตัวตั้ง เช่น หลักการ 4M ประกอบด้วย มนุษย์ (Man) งบประมาณ (Money) วัตถุดิบ (Material) และการจัดการ (Management) หรืออาจจะมองคน เป็นทุน (Capital) เป็นแรงงาน (Labor) เป็นการจัดการ (Management) หรือเป็นทรัพยากร (Resource) ก็ได้ ข้อสังเกตบาง ประการของยุคนี้ เริ่มให้ความสนใจในความเป็นมนุษย์มากขึ้น โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความรู้สึก มีจิตใจ และสามารถตอบสนองต่อ สิ่งเร้าในสภาพการณ์ต่างๆ ได้ทั้งสิ่งที่พึงพอใจและไม่พอใจ ยุค Return to Human Resource ยุคนี้เริ่มทบทวนบทบาทของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าเช่า ค่าโหม่งขึ้นตามยุคสมัยเมื่อพูดถึงค่าจ้าง (Wage) มักจะเชื่อมโยงไปถึงตลาดแรงงาน ทฤษฎีค่าจ้าง จิตวิทยาอุตสาหกรรมและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ค่าจ้างและ เงินเดือนในยุคนี้ จึงหมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่พนักงานโดยตรงและจ่ายให้แก่พนักงานโดยอ้อม อันได้แก่ สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่นๆ (Wongsarasee, 2007) ยุค Human Resource Productivity เป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับผลการทำงานว่า ใครทำงานมากใครทำงานน้อย ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนควรแปรผันตามผลการปฏิบัติงานเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายหรือ ค่าตอบแทนขององค์การ (Noknoi, 2009) การจ่ายค่าตอบแทนแบบใหม่ต้องอิงเกณฑ์ค่านึงถึงสมรรถนะเป็นหลัก เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การมากกว่าการจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิมที่เคยใช้อยู่โดยต้องมุ่งในการ สนับสนุนให้คนเก่ง คนดี คนมีความรู้ ความสามารถให้สามารถอยู่ในองค์การได้อย่างมีความสุข และเขาจะสามารถพัฒนา ตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ยุค Human Capital เป็นยุคที่มนุษย์ต้องพิสูจน์ตนเองว่ามีความเก่ง มีความรู้ มีความสามารถมาก เพียงใด ยุคนีมองคนเป็นสิ่งที่ต้องลงทุน (Investment) เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพให้ผลประโยชน์ที่ คุ้มค่ากับสิ่งที่องค์กรต้องลงทุนไป ทรัพยากรมนุษย์ในยุคนีมีลักษณะสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย ทุนทางกายภาพ ทุน ทางปัญญา ทุนทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีคุณลักษณะที่โดดเด่นแตกต่างกันออกไป Puvitayaphan (2008) กล่าวว่า ทุน

มนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 โดยนักเศรษฐศาสตร์ที่ชื่อ ออดัม สมิท ต่อมา Gary Becker นักเศรษฐศาสตร์ที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่การเพิ่มขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์กร

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะ เศรษฐกิจเป็นเรื่องของปากท้องความอยู่ดีมีสุขซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของมาสโลว์ว่าด้วยความต้องการตามลำดับขั้น ประกอบด้วย 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นต้น อนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านเศรษฐกิจอาจสามารถนำเอาหลักการด้านเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสมดุลอันสามารถหยั่งย่นได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคมได้ ซึ่งจุดเริ่มต้นของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นผลพวงมาจากการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัยไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งความเปลี่ยนแปลงมีความสลับซับซ้อนจนยากที่จะอธิบายในเชิงสาเหตุประจักษ์ชัดได้ การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดต่างเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน Suwan (2011) ดังนั้น หากจะทำความเข้าใจ จึงควรเริ่มต้นด้วยการเข้าใจหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้คำสำคัญ 5 คำ ประกอบด้วย **ความพอประมาณ** หมายถึง ความสามารถในการพึ่งตนเองและศักยภาพของตนเองออกมาใช้งานให้ได้ **ความมีเหตุมีผล** หมายถึง การมีความเป็นเหตุเป็นปัจจัยสามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผลทั้งคัดค้านและสนับสนุนโดยปราศจากอคติ **ความมีภูมิคุ้มกัน** หมายถึง การจัดการความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น **ความรู้** หมายถึง การรอบรู้ รอบคอบ รู้ในหลักวิชาอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและส่วนรวมได้ และ **คุณธรรม** หมายถึง การประพฤติตนเป็นคนดี มองโลกในแง่บวก ปราศจากอคติ รวมถึงการคิดดี ทำดีทั้งทางกาย วาจาและใจ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติด้านสังคมและวัฒนธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนกับ “การสร้างบ้าน” ลักษณะของบ้านจะออกมาในลักษณะแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้เป็นเจ้าของบ้านเป็นผู้กำหนด การสร้างบ้านต้องเริ่มจากการออกแบบ การตอกเสาเข็มที่มีคุณภาพมาตรฐานต่อจากนั้นค่อยทำหลังคา ปูพื้น ทาสีให้สวยงามตามใจชอบ ดังนั้น โครงสร้างของบ้านเป็นเช่นใดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ย่อมเป็นเช่นนั้น สภาพบ้านที่มั่นคง ไม่มั่นคงเกิดจากเหตุหลายปัจจัย สภาพของมนุษย์จะใช้ได้หรือไม่ได้เกิดจากเหตุหลายประการเช่นเดียวกัน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิตินี้จำเป็นต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นตัวกล่อมเกล่าพฤติกรรมของคนในชุมชน สังคม เป็นหลักการสำคัญ เมื่อคนได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีลักษณะของคนก็มีผลสืบไปด้วย แต่ก็จะมีบางส่วนคนอาจจะไม่ได้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมเสมอไป ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรเริ่มต้นจากการพัฒนาความรู้ควบคู่กับคุณธรรม เพื่อความสดชื่น เบิกบาน ไม่ขุนมัวและการสร้างความสุขที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสังคมและวัฒนธรรมซึ่งถือว่าเป็นการวางกรอบและแนวทางการดำเนินชีวิตให้กับคนในสังคมแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านนี้จำต้องวางเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอาไว้เพื่อให้เห็นถึงแนวทางของการพัฒนาที่มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีเป้าหมายที่สำคัญ 3 ประการ กล่าวคือ “*เพื่อคุณภาพ คุณธรรม และความสุข*” รายละเอียดดังนี้ *การพัฒนาคุณภาพ* หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้มนุษย์เป็นมีสติปัญญาและทางจิตที่เข้มแข็งสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมทางสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม *การพัฒนาคุณธรรม* หมายถึง เน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่มีความพร้อมผ่านการกล่อมเกล่าตั้งแต่วัยเยาว์จนถึงวัยเติบโต ซึ่งต้องอาศัยสถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนา ซึ่งอาจเริ่มตั้งแต่การให้ความรัก ความอบอุ่น การพัฒนาความคิด การพูด และการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีการปฏิบัติตามกฎหมาย ประเพณีและวัฒนธรรม เช่น ละเว้น

อบายมุข ชัยนันทน์เพียร ชื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว เอื้ออาทรต่อคนอื่น รู้จักความพอเพียง เป็นต้น *การพัฒนาความสุข* หมายถึง การอยู่ร่วมกันของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างสงบสุข มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่เบียดเบียน ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน การมีจิตใจดีงาม มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่นับวันจะมีความเป็นพลวัตมากขึ้น การพัฒนา 3 องค์ประกอบข้างต้น จำเป็นต้องอาศัยพลังความสามัคคีจากทุกภาคส่วนร่วมกันในการขับเคลื่อนและเอาจริงเอาจัง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องวางเป้าหมาย (Goals) เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวมจึงจะถือเป็นการพัฒนาที่แท้จริง ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นการทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ มีความสุข มีความกินดีอยู่ดีและพัฒนาความเจริญทางด้านวัตถุ จิตใจเพื่อสนองต่อความต้องการของมนุษย์

อย่างไรก็ตามเมื่อทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อมทางสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไป มนุษย์จำเป็นต้องแสวงหาแนวทางเพื่อสร้างเกราะป้องกันตนเองจากภัยต่างๆ เพื่อความอยู่รอดและในขณะเดียวกันก็เกิดกระบวนการแย่งชิงซึ่งทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด และมนุษย์จะแสวงหาแนวทางเพื่อให้สามารถใช้และเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความจำเป็น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องแสวงหาแนวทางสำหรับการอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคคลให้สามารถเข้าใจ เข้าถึง และอยู่ร่วมกันให้ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง หากมนุษย์ได้รับการกล่อมเกลาหรือพัฒนาในด้านนี้มาแล้ว ย่อมเกิดความเข้าใจและสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองและสังคมให้มีความเข้มแข็งได้ อย่างไรก็ตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิตินี้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมหลายอย่างมาประกอบ อาทิเช่น 1) มิติภูมิศาสตร์ (Geography) “ชุมชน” คือ พื้นที่หรือบริเวณที่คนอยู่ร่วมกันในขอบเขตที่ชัดเจน จะรวมไปถึงสิ่งที่มองเห็น เช่น ถนน แม่น้ำลำคลอง วัด โรงเรียน สถานีนอนมัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น 2) มิติสังคมศาสตร์ (Sociology) “ชุมชน” คือ ความสัมพันธ์ของคนที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยอาศัย กลุ่มเครือญาติ ขนบประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น การให้นิยามในทางสังคมศาสตร์จึงมีความหมายที่กว้างกว่ามิติที่ภูมิศาสตร์ 3) มิติจิตวิทยา (Psychology) “ชุมชน” คือ ความรู้สึกของสมาชิกในชุมชน เช่น ความสามัคคี ความรัก ความผูกพัน เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาชุมชนหรือสังคมควรมุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยอาศัยความมีอย่างจริงจังของประชาชน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชนเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยเหลือตนเอง ช่วยเหลือเพื่อนบ้านและชุมชน ส่วน Puanggam (2010) กล่าวถึง การพัฒนาชุมชนว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์อย่างมีกระบวนการ (Process) และเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบมีโครงสร้างมีแบบแผนหรือการมีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนที่อาจจะเป็นความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน หรือเป็นการกระทำร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การศึกษาเรียนรู้ สุขภาพอนามัย วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านสุขภาพ

พระราชบัญญัติสาธารณสุขแห่งชาติ 2550 ได้ให้ความหมายของสุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา ทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุลส่วน *ปัญญา* หมายถึง ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษนำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเพื่อแผ้วแผ่ ขณะที่องค์การอนามัยโลกกล่าวถึงความหมายของสุขภาพว่า “Health is a state of complete physical, mental, spiritual and social well being, and not merely the absence of disease or infirmity.” ดังนั้น “สุขภาพ” เป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความสมดุลทางสังคม เศรษฐกิจ ประเพณี วัฒนธรรม ความคิด ความเชื่อ ตลอดจนระบบการเมืองการปกครอง รวมถึงความสมดุลในสภาพแวดล้อมต่างๆ ในทุกมิติ “สุขภาพ” ของเราจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากกว่าด้านอื่นๆ เช่น ด้าน

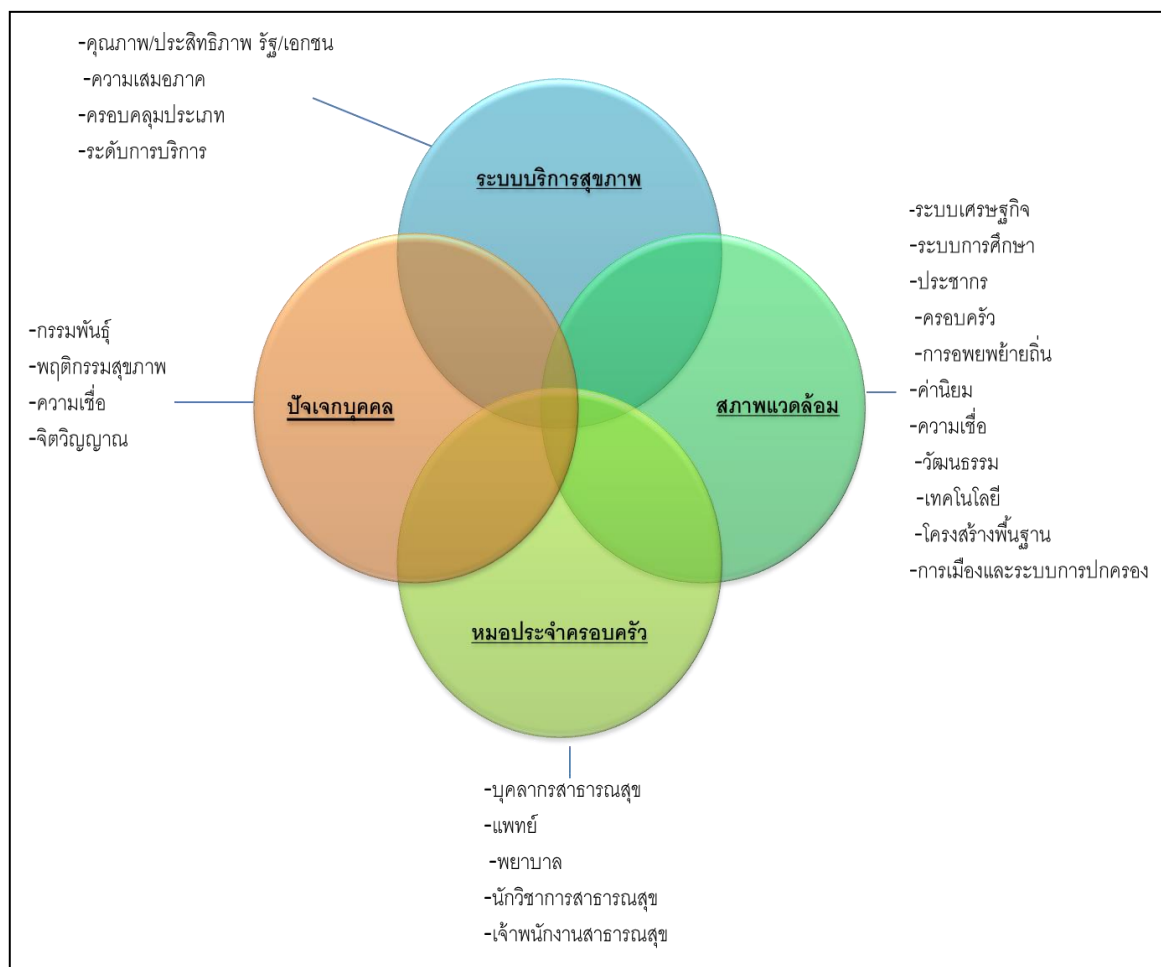


สถานภาพทางสังคม ความร่ำรวย เกียรติยศ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ ล้วนสามารถสรรหาและพัฒนาขึ้นมาได้ แต่สิ่งที่ไม่สามารถสรรหาและพัฒนาให้คงเดิมนั้นคือ “สุขภาพ” นั่นเอง

ดังนั้น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านสุขภาพ จึงต้องมองไปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ กล่าวคือ

1) **ปัจเจกบุคคล** ได้แก่ กรรมพันธุ์ พฤติกรรมสุขภาพ ความเชื่อและจิตวิญญาณ 2) **ระบบบริการสุขภาพ** ได้แก่ คุณภาพ/ประสิทธิภาพ รัฐ/เอกชน ความเสมอภาค ครอบคลุมประเภทและระดับการบริการ 3) **สภาพแวดล้อม** ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจ ระบบการศึกษา ประชากร ครอบครัว การอพยพย้ายถิ่น ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน การเมืองและระบบการปกครอง และ 4) **หมอประจําครอบครัว** ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่อาจเป็นแพทย์ พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขซึ่งทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ให้การบริการที่จำเป็นแก่ครอบครัวในเขตรับผิดชอบและมีการลงทะเบียนเป็นสมาชิก รวมทั้งการประสานการส่งต่อไปยังหน่วยบริการที่มีศักยภาพเหมาะสมกับผู้ป่วย เป็นต้น ในมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถเชื่อมโยงหลักการแนวคิดการระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ได้ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 52 และ 82 ได้กำหนดให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ และได้รับบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงเศรษฐกิจและสังคม สำหรับแนวทางการส่งเสริมสุขภาพชุมชนเป็นบทบาทและหน้าที่ของบุคคลทุกฝ่ายที่ต้องเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้เกิดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพชุมชนอย่างเสมอภาค นอกจากนี้ แนวคิดระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมถือเป็น “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ” ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่นอกองค์กร อันได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สภาพทางการเมือง ลักษณะของสังคม โครงสร้างของกฎหมาย นิเวศวิทยาและวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์การ Bovornwattana (2012) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รัฐจะต้องดำเนินการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่สังคมโดยเฉพาะชุมชนที่ห่างไกลตัวเมือง (ชายขอบ) การเข้าถึงการรับบริการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพย่อมมีน้อยกว่าชุมชนใกล้เมือง การพึ่งพาและการช่วยเหลือตนเองของชาวบ้านส่วนใหญ่มักอาศัยหลักทางไสยศาสตร์ตามความเชื่อที่มีอยู่ดั้งเดิม

แนวคิดเกี่ยวกับหมอประจําครอบครัวถือเป็นแนวคิด/หลักการที่ดี หากสามารถนำมาปรับใช้ในทางการแพทย์ในปัจจุบัน Bovornwattana (2012) กล่าวว่า กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์การสาธารณะที่ทำหน้าที่ในการให้บริการประชาชนโดยตรง (Distributive public organization) จำต้องเป็นผู้วางบทบาทและเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนแนวคิดให้กับรัฐบาลเพื่อกำหนดในรูปนโยบายแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ โดยบุคลากรในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้นำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แซม เซอร์โตและพอล ปีเตอร์ ได้เสนอแนวทางการนำไปปฏิบัติไว้อย่างน่าสนใจว่า 1) ต้องวิเคราะห์สภาพความเป็นจริง อันได้แก่ การวิเคราะห์ระดับการเปลี่ยนแปลงในกลยุทธ์ 2) การเลือกแนวทางในการนำไปปฏิบัติ เช่น การสั่งการ การปรับเปลี่ยนแนวคิด การสร้างความร่วมมือ แนวทางการสร้างวัฒนธรรม (การดึงเอาเจ้าหน้าที่และบุคลากรทุกภาคส่วนมาร่วมมือกัน) และแนวทางการเพิ่มพูน (การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกส่วน เช่น เจ้าหน้าที่ ผู้บริหาร หน่วยงาน ประชาชนผู้มารับบริการ) (Preeyakorn, 2009) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะมีการสนับสนุน ส่งเสริม รวมถึงจูงใจมากเพียงใดก็ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์หากสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านสุขภาพ จึงถือเป็นจุดเน้นสำคัญสำหรับทุกหน่วยงานที่ต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างจริงจัง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ สามารถอธิบายได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ

4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติทางการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติทางการศึกษาเป็นการวางแนวทางพื้นฐานที่รัฐให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยยกระดับมาตรฐานชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น ดังจะปรากฏให้เห็นตามรัฐธรรมนูญและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางหรือกระบวนการ การส่งเสริม การสนับสนุน ในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดสมรรถนะทางด้านสติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพให้สูงขึ้น

นโยบายการพัฒนาการศึกษาตลอดชีวิต เป็นนโยบายที่ควรให้ความสำคัญหากต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้นโดยให้ความสำคัญกับจุดเน้น 5 ประการ กล่าวคือ เน้นการเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เน้นการปฏิรูปการเรียน การสอนและหลักสูตรการศึกษา เน้นส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เน้นพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เชี่ยวชาญ และเน้นการประยุกต์ใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Siritarungsee (2009) อ้างถึงใน Sujjanuntu (2013)) กล่าวว่า อนาคตการศึกษาที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย มุ่งเน้นพัฒนาปัจเจกบุคคล เน้นการพัฒนาสมรรถนะสติปัญญา ส่งเสริมสุขภาพ จิต อารมณ์ สังคม, ส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพและความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมความเข้าใจอันดี ส่งเสริมผู้นำนักเรียนให้มีคุณธรรม ส่งเสริมอนุรักษ์ พัฒนาศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นกลไกเสริมสร้างความก้าวหน้าให้ประเทศ โอกาสต้องมีทุกที่ ทุกคน ใช้เทคโนโลยีแสวงหาความรู้ บทบาทรัฐต้องลดลงท้องถิ่นและประชาชนต้องจัดการการศึกษา ต้อง

มีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผู้สูงวัยต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต,ครูอาจารย์บุคลากรต้องเก่ง และผู้เรียนเก่งก็มีสุขแก้ไขปัญหาได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน รวมถึงส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่จิตใจ หากมนุษย์มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตใจที่ตั้งงามก็ย่อมสามารถขัดเกลาดตนเอง (Socialization) ให้เป็นมนุษย์ที่ดีได้

อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องอาศัยการศึกษาเป็นฐานราก เพราะการศึกษาเป็น “ปัจจัย” และ “กระบวนการ” ดังที่ Sujjanuntu (2013) กล่าวว่า การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนา เพราะ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยคนให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขท่ามกลางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนมีการศึกษา ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความเข้มแข็งของหน่วยงานหรือประเทศชาติ เหตุผลเพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาย่อมนำเอาวิชาไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านการเมือง

ปัจจุบันทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางการเมืองเริ่มเป็นที่นิยมและแพร่หลายมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาประชาชนให้มีความเป็นพลเมือง (Citizen) ภายใต้กรอบคิดการพัฒนาประชาธิปไตย ประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนามี 2 ประเด็นที่ควรให้ความสนใจ กล่าวคือ ทำอย่างไรที่คนถึงจะเข้าใจประชาธิปไตยมากขึ้นและวัฒนธรรมการเมืองแบบใดที่จะมีความเหมาะสมกับประชาธิปไตยในยุคปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม หากสังคมมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างวัฒนธรรมใหม่ในสังคมประชาธิปไตยจะต้องเพิ่มมาตรการที่มนุษย์ทุกคนต้องสามารถเข้าร่วมในการอภิปรายสาธารณะของชุมชน มีความไว้วางใจ มีการยอมรับในความแตกต่าง ขึ้นต่ำนสุดต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประชาธิปไตย วัฒนธรรมที่ยึดถือความดีงาม วัฒนธรรมของชนเผ่า วัฒนธรรมอุดมคติ วัฒนธรรมศาสนานิยม หลักการพื้นฐานเหล่านี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านการเมืองได้ (Srimahaweero, 2013)

ทรัพยากรมนุษย์กับความเข้าใจพื้นฐานในหลักประชาธิปไตย

ประชาธิปไตยเป็นคำที่ถูกกล่อมเกลามาตั้งแต่วัยเรียนจนถึงวัยผู้ใหญ่ จากแหล่งข้อมูลหลายช่องทาง อาทิเช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ โรงเรียน ฯลฯ แต่ที่มาของประชาธิปไตยมีกำเนิดมาจากแหล่งใดย่อมมีคนรู้ไม่ทั่วถึง ประชาธิปไตยเกิดจากการปกครองในนครรัฐกรีกโบราณเมื่อ 500 ปีก่อนคริสต์ศักราช ซึ่งเป็นนครรัฐที่ได้พัฒนาระบบการเมืองการปกครองที่เชื่อว่าเป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตย โดยถือว่านครรัฐเอเธนส์เป็นผู้ให้กำเนิดการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งปัจจุบันเราเรียกระบอบการปกครองในนครเอเธนส์สมัยนั้นว่า ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy) ทั้งนี้เพราะ พลเมืองที่บรรลุนิติภาวะ (ยกเว้นสตรี คนต่างด้าว ทาส และเสรีชนอายุต่ำกว่า 20 ปี) ได้รับอนุญาตให้มีบทบาททางการเมืองได้ การปกครองของรัฐเอเธนส์จึงอยู่ในอำนาจของประชาชนอย่างแท้จริง (Tumrongtanyawong, 2001) ดังนั้น ประชาธิปไตยเกิดจากการนำเอาคำศัพท์ Demos กับ Krates มารวมกัน ในภาษากรีกใช้คำว่า “Demokratia” แปลว่า “ประชาธิปไตยของประชาชน” อำนาจที่ยิ่งใหญ่ของประชาธิปไตย คือ อำนาจอธิปไตยที่เป็นของปวงชนโดยตรง (Direct Democracy) ดังนั้น หากจะทำให้คนเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้เข้าใจในหลักของประชาธิปไตยจึงจำเป็นต้องได้รับการปลูกฝังความคิด ปัญหา และพฤติกรรมตั้งแต่วัยเยาว์ โดยใช้แนวทางการศึกษาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสำคัญพร้อมทั้งการสร้างความอบอุ่นภายในครอบครัวให้เยาวชนได้เกิดการซึมซับในสิ่งๆ ซึ่ง Samutthawanit (2014) กล่าวว่า สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญมุ่งพัฒนาวิธีการเรียนการสอน วิธีการสัมมนาฝึกอบรมในเรื่องการสร้างพลเมืองในสังคมประชาธิปไตยให้มากกว่าเนื้อหา สอดคล้องกับ Srimahaweero (2013) ที่กล่าวว่า การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้าใจประชาธิปไตยต้องเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ อุดมการณ์ ทศณคติ และค่านิยมที่เป็น

แนวโน้มในการรับรู้ อารมณ์ ความรู้สึกและประเมินคุณค่าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการแสดงออกทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กลายเป็นพลเมืองที่ดีได้ ลักษณะของความเป็นพลเมือง The Secretary of the House of Representatives (2012) อธิบายถึงคุณลักษณะสำคัญของพลเมืองไว้อย่างน่าสนใจ กล่าวคือ

1) รับผิดชอบตนเองและพึ่งพาตนเองได้ กล่าวคือ ระบอบการปกครองที่ประชาชนเป็นเจ้าของประเทศ ประชาชนในประเทศมีฐานะเป็นเจ้าของประเทศ เมื่อประชาชนเป็นเจ้าของประเทศประชาชนจึงเป็นเจ้าชีวิตของตนเอง สามารถมีสิทธิเสรีภาพได้อย่างอิสระ นั่นคือ “พลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตย

2) เคารพหลักความเสมอภาค ในการทางการเมืองการบริหารประเทศภายใต้ระบอบประชาธิปไตยคนในสังคมย่อมมีความหลากหลายทั้งทางด้านการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และฐานะสังคม ฯลฯ ทุกคนล้วนมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีของมนุษย์ สามารถดำรงชีพได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3) เคารพความแตกต่างในสังคมระบอบประชาธิปไตย ย่อมมีความแตกต่างหลากหลายของมนุษย์เป็นธรรมดา การที่จะทำให้ทุกคนหรือส่วนรวมมาเห็นพ้องกับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งย่อมเป็นไปได้ยาก แม้แต่มีการนำเอากฎหมายมาบังคับก็ตาม แต่เพื่อให้สังคมมีความสงบสุขและดำเนินชีวิตได้อย่างราบรื่นในฐานะพลเมืองจำต้องยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้น แม้จะฝืนความรู้สึกของตนเองก็ตาม

4) เคารพสิทธิของผู้อื่น ในระบอบประชาธิปไตยมนุษย์ย่อมมีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่แต่สิทธิเสรีภาพในการแสดงออกย่อมต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกฎหมาย กล่าวคือ ไม่ทำให้คนอื่นได้รับความเดือดร้อน

5) เคารพกติกา ถือเป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุข ความอยู่ดีของประชาชนในประเทศสังคม ชุมชน หมู่บ้าน เพราะ การเคารพกติกาหรือกฎหมายเป็นการปฏิบัติตนบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norm) หากมีการกระทำความผิดต้องได้รับโทษอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันเพราะ ยึดถือกฎหมายและกติกาเดียวกัน ลักษณะของกฎหมายจึงเป็นคำสั่งหรือข้อบังคับร่วมกัน ผู้ใดกระทำความผิดหรือฝ่าฝืนย่อมได้รับการลงโทษตามระดับความรุนแรง

6) รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม เป็นที่เข้าใจกันอย่างดีว่าหากคนในระบอบประชาธิปไตยอย่างถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งย่อมสร้างความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยอย่างหาที่สุดมิได้ เพราะทุกคนล้วนแต่มีความต้องการในการดึงเอาผลประโยชน์ต่างๆเข้ามาใส่ตนและพวกตนเป็นหลัก ดังนั้น ในฐานะที่เป็นพลเมืองจำต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนการเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยลักษณะที่แตกต่างกันและตามความเหมาะสม เช่น การแสดงพลังทางความคิด การแสดงออกทางสัญลักษณ์ ฯลฯ ในขณะที่ Tuntisoontorn (2015) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นพลเมืองที่ดีจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการปรับฐานความรู้ และวิธีคิดจากการให้การศึกษา เนื่องจาก เป็นการเตรียมความพร้อมที่ยั่งยืนโดยการปลูกฝังค่านิยม ความคิด ความรู้ ความเชื่อและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทแห่งประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชนต้องวางอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ข้อมูลมีความรู้พอสำหรับการปะทะแลกเปลี่ยนประเด็นความคิดเห็นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล โดยปราศจากการปิดกั้นทางความคิด การแสดงความคิดเห็นของพลเมืองจำต้องสามารถควบคุมอารมณ์ มีความอดทนอดกลั้นท่ามกลางความคิดเห็นที่แตกต่าง จึงจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะและถือเป็นการวางรากฐานของชุมชนประชาธิปไตย (Democratic Community) โดยเริ่มฝึกตั้งแต่วัยเด็ก วัยเรียน จนถึงวัยผู้ใหญ่ เมื่อได้รับการฝึกฝนอย่างถูกต้องสังคมก็จะเกิดความสุขสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขตลอดไป

อย่างไรก็ตาม ความเป็นพลเมืองภายใต้แนวคิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้กลายเป็นพลเมืองนั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการกล่อมเกลางานสังคม ผสมผสานกับกระบวนการปลูกฝังค่านิยมควบคู่ไปกับการปลูกฝังวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดี Heywood (2004) ได้กล่าวว่า ในสังคมย่อมมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และภาษา ฯลฯ ดังนั้น การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นพลเมืองที่ดี จำต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมทางสังคม จึงจะทำให้การพัฒนาพลเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม หากกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปราศจากวัฒนธรรมทางสังคมแล้ว ย่อมไม่เกิดประโยชน์อันใดเลย ทั้งในแง่ของเป้าประสงค์ การไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้น กระบวนการสร้างความเป็นพลเมืองต้องเริ่มต้นด้วย “การพัฒนาจิตให้มีความเป็น จิตสาธารณะ” การพัฒนาฯ จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อทุกคนมีความตระหนักและเห็นคุณค่าใน “ศักดิ์ศรีของความเป็น

มนุษย์”บนพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจในความเป็นมนุษย์ด้วยกัน ภายใต้เงื่อนไขของบริบททางสังคม และเงื่อนไขของบริบทแวดล้อมที่ต่างกัน มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจำต้องไม่ใช้มาตรฐานของตนเองมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานของคนอื่น โดยเฉพาะในสิ่งที่ทำให้คนอื่นรู้สึกด้อยค่าหรือต่ำกว่า และสำคัญไม่ใช้มาตรฐานของตนเองในการตัดสินคนอื่น แต่สิ่งที่ควรกระทำ คือ “การยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม” แสดงออกด้วยการมีน้ำจิตน้ำใจในการช่วยเหลือ เมื่อบุคคลได้รับความเดือดร้อน ความแตกต่างของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา เชื้อชาติ ศาสนา ที่อยู่อาศัย บุคลิกลักษณะหรือแม้กระทั่งความคิดทางการเมืองที่แตกต่างกัน เป็นต้น นอกจากนี้ ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความเป็นพลเมืองจำต้องสร้าง “วัฒนธรรมทางความคิด” เพื่อให้พลเมืองเกิดความตระหนักรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาทางความคิดอาจเกิดได้จากหลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น การฟัง การเข้าร่วมเวทีเสวนา การไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม หรือการเข้าไปร่วมในการเรียกร้องประท้วง ก็ถือเป็นการพัฒนาทางความคิดได้ อย่างไรก็ตามการพัฒนาทางความคิดจำต้องอาศัยประสบการณ์และการแสวงหาเป็นรายบุคคลเพื่อให้รู้จักใช้สติปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณอย่างรอบด้านในมองปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ก็จะทำให้สังคมสงบสุขเพิ่มขึ้น

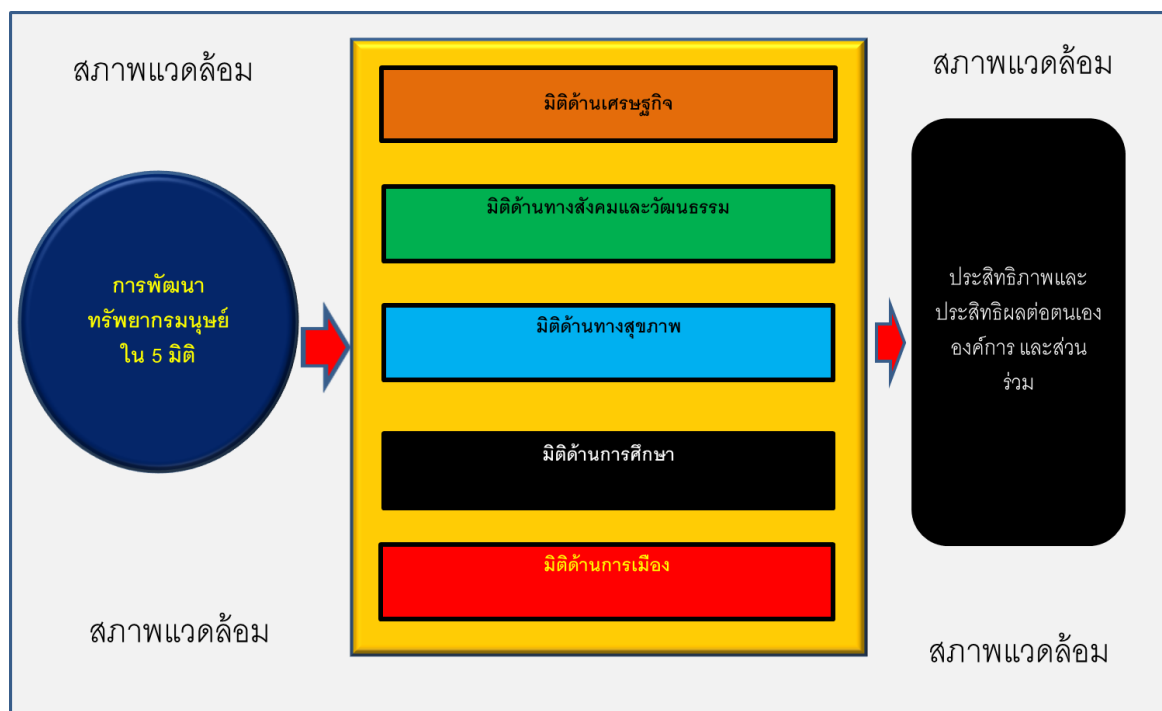
ภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน จากหลายภาคส่วนอย่างบูรณาการ เพราะ จะช่วยในการพัฒนาความคิด พัฒนาจิต และพัฒนาความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริง เพื่อให้เกิดภาพพจน์ทัศน “ความจริง” และความแตกต่างจากหลายมุมมองของความต่างทางวัฒนธรรม Tuntisoontorn (2015) กล่าวว่า การจะสร้างสังคมประชาธิปไตยจึงจำเป็นต้องมีการฝึกคนให้เข้ากับระบบให้ได้ ซึ่งโดยธรรมชาติทางสังคม มนุษย์ไม่ชอบความเป็นระเบียบ ไม่ค่อยเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมเท่าใดนัก ดังนั้น การที่จะทำให้สังคมมีความสงบสุขและมีความเป็นประชาธิปไตยได้ จำเป็นต้องฝึกคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่หน่วยเล็กทางสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สังคม สถาบันการศึกษา ตลอดจนรัฐบาลที่เป็นตัวการในการขับเคลื่อนกลไกทางการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีความเป็นพลเมือง มนุษย์ในฐานะความเป็นเมืองจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ พลเมืองจะต้องเลิกเห็นแก่ตัว มีเหตุผล มีวินัยในตนเอง ต้องมีสติ และต้องเคารพสิทธิของบุคคลอื่น ส่วน Dockthaisong (2009) มองว่า การพัฒนาความเป็นพลเมืองต้องมองลึกไปถึงรากหญ้า ซึ่งเป็นความหวังในการร่วมสร้างประชาธิปไตย ความเข้มแข็งของสังคมจำเป็นต้อง “ก่อให้เกิดวิญญาณความเสียสละ” เป็นการรวมพลังความคิด พลังจิตที่มีความเข้มแข็ง พลเมืองต้องมีระเบียบ กล้าหาญ รักษาความปลอดภัย มีความสุข และสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตัวเองได้ และพลเมืองสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อชีวิต และมีอำนาจในการตรวจสอบผู้กำหนดนโยบาย การสร้างการมีส่วนร่วมในเชิงสถาบันและการปฏิบัติ การปกครองต้องมีหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) สิ่งเหล่านี้ ล้วนนำไปสู่การพัฒนาความเป็นพลเมืองได้อย่างสมบูรณ์แบบ

วัฒนธรรมการเมืองที่จะมีความเหมาะสมกับประชาธิปไตยในยุคปัจจุบัน

วัฒนธรรมทางการเมืองถูกจำแนกออกเป็น 3 ประเภทสำคัญ อันประกอบด้วย วัฒนธรรมการเมืองแบบไพร่ฟ้า (The parochial –subject culture) วัฒนธรรมการเมืองแบบมีส่วนร่วม (The subject – participant culture) แบบคับแคบและผสมผสานแบบมีส่วนร่วม (The parochial – participant culture) ตามกรอบคิดของ Almond and Verba วัฒนธรรมการเมืองในรูปแบบใดจึงจะมีความเหมาะสมกับประชาธิปไตยในยุคปัจจุบัน ย่อมเป็นสิ่งที่มีความท้าทายสำหรับนักประชาธิปไตยที่จะสามารถแสวงหาคำตอบได้ เพราะ แต่ละบริบทของชุมชนมีความหลากหลายแตกต่างกันไป การที่จะให้เลือกรับปรับใช้อยู่กับปัจจัยหลายประการ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมทางการเมืองที่จะมีความเหมาะสมกับยุคสมัยมากที่สุดคือ แบบคับแคบและผสมผสานแบบมีส่วนร่วม (The parochial – participant culture) เหตุผลคือ รูปแบบการใช้วัฒนธรรมทางการเมืองมี 2 ลักษณะที่มีความขัดแย้ง ความสับสนในตัววัฒนธรรม อันสะท้อนถึงความเป็นระบอบประชาธิปไตยที่มีความเจริญแล้ว เมื่อสังคมที่เป็นประชาธิปไตยเกิดความขัดแย้งขึ้น บุคคลที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมทางการเมือง

แบบนี้ย่อมแสวงหาแนวทางออกร่วมกันเพื่อจัดปัญหาให้มีความยุติโดยเร็ว นำไปสู่การหาทางออกร่วมกันได้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติทางการเมืองจึงจำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมทางการเมืองที่มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมนั้นๆ เป็นสำคัญแล้วค่อยขยายออกสู่สังคมภายนอกทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน ชุมชนของตนเองเป็นสำคัญ

สรุป



ภาพที่ 2 สรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 5 มิติ

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 5 มิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านทางสังคมและวัฒนธรรม มิติด้านทางสุขภาพ มิติด้านการศึกษา และมิติด้านการเมือง ซึ่งท่ามกลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละมิติมีสภาพแวดล้อมแบบเฉพาะเจาะจงและสภาพแวดล้อมแบบทั่วไปเข้ามามีบทบาทในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละมิติที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ภายใต้ความแตกต่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละมิติจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนา 5 มิติ ไปพร้อมกันในรูปแบบเชิงบูรณาการ (Integration) เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นต่อตนเอง องค์กร และส่วนร่วมในปัจจุบันและอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- Bovornwattana, P. (2012). *Public Organization Theory*. (Edition 15). Bangkok: Sukdisopa. (In Thai).
- Dockthaisong, B. (2009). *Grassroots Democracy*. Bangkok : Punyachon. (In Thai).
- Heywood, A. (2004). *Political theory: An Introduction*. (Edition 3). New York: Palgrave Macmillan.
- Noknoi, J. (2009). *The Contemporary Concept of Human Resource Management*. Bangkok: V Print. (In Thai).
- Preeyakorn, P. (2009). *Strategic Planning: Concepts and Approaches Applied*. (Edition 12.) Bangkok: Semantam. (In Thai).
- Puangngam, k. (2010). *Community and Local Self Governance*. Bangkok: Bopit printing.



- Puvitayaphan, A. (2008). *Strategic of Human Resource Development*. (Edition 4.). Bangkok: A HR Centre. (In Thai).
- Samutthawanit, C. (2014). *The Educational Approach to Create a Democratic Society Citizenship*. Bangkok: P press. (In Thai).
- Sreehapong, C. (2007). Strategies for Enhancing Working Motivation. *Yala Rajabhat University Journal*, 2(2), 139-149. (In Thai).
- Sreeviboon, C. (2014). *Human Resources Management and Development* . (Edition 4.). Bangkok: saiturakij printing. (In Thai).
- Srimahaweero, W. (2013). *Sociology, Politics*. Bangkok: Odeon Store. (In Thai).
- Sujjanuntu, J. (2013). *Education and Community Development of the century 21*. Bangkok: Odeon Store. (In Thai).
- Suwan, S. (2011). *State Concept and Theory Development* . Nakhorn Phatom: Phetkasem Printing. (In Thai).
- The Secretary of the House of Representatives. (2012). *Citizens In a Democracy*. Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives Prints. (In Thai).
- Tumrongtanyawong, S. (2001). *Politics: Concept and Development*. Bangkok: Sematum. (In Thai).
- Tuntisoontorn, T. (2015). *Education for Citizenship*. (Edition 4.). Bangkok: P Press . (In Thai).
- Wongsarasee, P. (2007). Human Development on Sustainability. *Journal of local development*, 2(1), 13 – 14. (In Thai).