การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0

Human Resource Development for Working in Thailand 4.0 Era

พชร สันทัด[1]

Patchara Santad

บทคัดย่อ

บทความการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0 นี้ กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรนั้นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรและธุรกิจต่าง ๆ ให้สามารถเดินหน้าตามพันธกิจขององค์กรได้ และเมื่อประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่โมเดลพัฒนาประเทศเป็นยุค ประเทศไทย 4.0 แล้ว การปรับตัวของทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเองก็ต้องมีการให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศดังกล่าว เพื่อให้สอดรับกับการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากภาครัฐอันจะเป็นผลดีในการพัฒนาองค์กรในการทำงานมากยิ่งขึ้นในอนาคต ทั้งยังกล่าวหลักแนวทางในการปฏิบัติสำหรับองค์กรและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้สอดรับกับแผนพัฒนาประเทศ ประเทศไทย 4.0

คำสำคัญ : ประเทศไทย 4.0, ทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This human resource development article for working in Thailand 4.0 era discusses the importance of human resources and human resource development, that the organizations and agencies have to emphasize it highly. According to the importance of personnel which is the main driven mechanism

[1] คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ: Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy

Corresponding author, e-mail tor_9999@hotmail.com, Tel. 081-3073355

to the organizations and businesses. It can be their own way according to their own missions. Thailand steps into Thailand 4.0 as a model from a developed country, It must increasingly emphasize on an adaptation of the entire organization and personnel. Thus, they will consistent with the country's development plan. It is also propitious to all government support which will be an advantage of organization development in the future. Further, this human resource development article for working in Thailand 4.0 era also discusses the guidelines for the organization and personnel which will be a guideline for human resource development in the same direction according to the national development plan called "Thailand 4.0".

Keyword: Thailand 4.0, human resource, human resource development

บทนำ

มนุษย์ได้พัฒนาศักยภาพในการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ความเป็นอยู่ในปัจจัย 4 อันเป็นพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ขยายไปจนถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และกลายเป็นระบบเศรษฐกิจที่มีโครงข่ายผูกพันกันไปทั่วโลก ซึ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจนี้มีทรัพยากรสำคัญอยู่ 2 สิ่ง ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ อันเป็นฐานในการผลิตปัจจัยต่าง ๆ ในข้างต้น และทรัพยากรมนุษย์ผู้เป็นกำลังในการดำเนินกระบวนการในทุกส่วนและทุกด้าน โดยทรัพยากรมนุษย์นั้น คือ มนุษย์หรือบุคคลที่มีพื้นฐานของความคิดและการใช้ชีวิต รวมทั้งศักยภาพที่แตกต่างกันออกไป และในปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีเริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทุกวินาที มนุษย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพและใช้นวัตกรรมเพื่อต่อยอดการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และต้องรู้จักศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

"มนุษย์" คือ ทรัพยากรสำคัญต่อการสร้างสรรค์แนวทางในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจตั้งแต่ในระดับจุลภาคจนถึงมหภาค โดยที่จะสามารถผลักดันธุรกิจใดก็ตามไปสู่อีกหนึ่งขั้นของ

ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ นอกจากเครื่องมือที่เพียบพร้อม ระบบธุรกิจที่ทันสมัยและตอบโจทย์แล้ว ยังต้องอาศัยผู้คนที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตน ดังคำกล่าวที่ว่า ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัดเจนอย่างยิ่งโดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ในตลาดแรงงานนั้นเต็มไปด้วยการแข่งขันและความต้องการคนมีฝีมือซึ่งเพิ่มสูงขึ้น อย่างไม่สิ้นสุด ทรัพยากรมนุษย์ คือ ความเฉลียวฉลาดและพลังของคนที่ให้กับองค์การในฐานะที่ทำประโยชน์อย่างมีศักยภาพเพื่อสร้างพันธกิจ และทำให้บรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้นโดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอดังเห็นได้ตั้งแต่อดีตในแต่ละยุคสมัยที่สามารถก้าวข้ามขีดจำกัดต่าง ๆ ได้ด้วยการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปพร้อมกับการมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ มนุษย์มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอในขณะเดียวกันองค์กร ต้องการเติบโตอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน ซึ่งผู้ที่มีส่วนสำคัญต่อการผลักดันองค์กรนั้น ๆ ก็คือบุคลากรทุกคน ศักยภาพทุกคนย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร โดยหากทุกคนสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อม ทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของตนเองจึงเป็นอีกหนึ่งพันธกิจที่บุคลากรทุกคนพึงมีเพื่อเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ “การที่คนเราจะประสบความสำเร็จกับการทำงาน ไม่ว่าจะในแบบที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย หรือเติบโตก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่คาดหวังไว้ ย่อมเป็นผลมาจากการคิดและเลือกที่จะลงมือทำในสิ่งที่เหมาะสม” (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2558)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ อาจมีจุดประสงค์และเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงรูปแบบขององค์กร นั้น ๆ ด้วย โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญร่วมกัน คือ

1. ต้องการให้เกิดการพัฒนาทักษะในการทำงานแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานในช่วงที่ผ่านมา

3. เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการวัดผลการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ตลอดไปจนถึงการคาดการณ์ถึงศักยภาพขององค์กร

4. เพื่อวางแผนกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการทำงานขององค์กรในอนาคต

5. เพื่อให้ทุกฝ่ายในองค์กรเห็นค่า และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กร หน่วยงาน หรือแผนกอาจมีจุดประสงค์ที่แตกต่างกันไปดังที่กล่าวไว้ข้างต้น และประโยชน์ที่ได้รับกลับมาก็อาจแตกต่างกันออกไปเช่นกัน ซึ่งประโยชน์นั้นส่งผลโดยตรงต่อทั้งบุคลากรและองค์กรโดยสรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาทักษะ และศักยภาพแก่พนักงานในการทำงานด้านต่าง ๆ

2. องค์กรมีศักยภาพมากขึ้น และมีกำลังในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น

3. เป็นการเพิ่มมาตรฐานโดยรวมแก่องค์กร

4. สร้างคุณค่าแก่บุคลากร โดยได้เห็นคุณค่า ประโยชน์ และความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. เกิดทักษะในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นอย่างอัตโนมัติ ซึ่งทำให้สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

6. องค์กรสามารถเก็บข้อมูลอันเป็นประโยชน์ได้ เพื่อใช้ในการต่อยอดในการวางแผนพัฒนาองค์กรและบุคลากรต่อไปในอนาคตได้

หลายคนอาจคิดสงสัยหรืออคติว่า ในเมื่อเรียนจบมาแล้วทำไมต้องเรียนต่ออีก ทำไมต้องมีการฝึกทักษะอื่นเพิ่มเติม แล้วสิ่งที่เรียนมาจะเรียนมาเพื่ออะไร แต่นั่นคงอาจจะเป็นการอคติจนเกินไป ทำให้เรามองไม่เห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นดังที่กล่าวมาได้ ซึ่งวลีติดหูที่กล่าวว่า ไม่มีใครแก่เกินเรียน และการเรียนนี้ ก็มิใช่เพียงการนั่งเรียนหรืออบรมเท่านั้น ยังรวมไปถึงการหาความรู้เพิ่มเติม การแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องกับหัวหน้าหรืออาจข้ามสายงาน ล้วนแต่เป็นการเรียนรู้ทั้งสิ้น และการเรียนรู้เหล่านี้จะเป็น

กุญแจดอกสำคัญที่จะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้ และมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดได้

การทำงานในยุคประเทศไทย 4.0

ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เพื่อให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-based Economy” หรือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อันเป็นการเน้นเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และภาคบริการมากขึ้น เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ โดยมีเป้าหมายในภาคอุตสาหกรรมหลัก ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม ปัญญาประดิษฐ์ กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ บริการที่มีมูลค่าสูง เป็นต้น โดยเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ได้แก่

1. เปลี่ยนจากการผลักดันสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม
2. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์
3. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้น ภาคบริการมากขึ้น

ในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ Thailand 1.0 Thailand 2.0 และ Thailand 3.0 แต่รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นเหตุให้นำไปสู่การพัฒนายุคต่อมา คือ ไทยแลนด์ 4.0 โดยวางเป้าหมายให้เกิดขึ้นคล้ายกับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือ ประเทศเกาหลีใต้ที่วางโมเดลเศรษฐกิจในชื่อ “Creative Economy” ปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงต้นของ Thailand 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย ซึ่งโดยมากมักให้ความหมายในการทำงานว่าเป็นการทำงานหรือเป็นการประกอบอาชีพเพื่อการดำรงอยู่ทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ความมุ่งหมายหลักของการทำงาน คือ เพื่อสร้าง

สินทรัพย์และฐานะ โดยการตั้งเป้าหมายในการทำงานไม่ปรากฏชัดเจนและไม่มีการประเมินผลงานเทียบกับเป้าหมาย ไม่ได้เลือกใช้วิธีทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแต่มักใช้วิธีตามที่เคยปฏิบัติกันมา มีการเน้นหนักเรื่องการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนดี ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับลักษณะสังคมและวัฒนธรรมของคนไทย แต่ไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาคนในด้านทรัพยากรเพื่อการทำงานหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นอกจากข้างต้นแล้วอีกลักษณะหนึ่งของการทำงานในยุคปัจจุบันที่พบคือ การต้องการอิสระ และความยืดหยุ่นที่มากเกินไป ซึ่งโดยมากจะเป็นคนยุค Gen Z ซึ่งคนกลุ่มนี้เติบโตมากับเทคโนโลยี มีความคิดที่สร้างสรรค์และทันสมัย จนสร้างปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ในโลกธุรกิจอย่างมากมาย แต่ทว่ายังมีประชากรจำนวนมากที่อาจต้องการอิสระและความยืดหยุ่นดังกล่าวจนเกินความจำเป็น ขาดการไตร่ตรอง และมิได้มองเห็นถึงปัญหาที่จะตามมาภายหลัง ซึ่งการยึดติดกับเทคโนโลยีโดยที่ไม่เข้าใจและขาดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนั้น อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและส่งผลต่อความคาดหวังที่อาจเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ได้ ซึ่งในหลายภาคส่วนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการใช้หุ่นยนต์หรือระบบ Automation เข้ามาช่วยแรงงานคน จนถึงใช้แทนแรงงานคนแบบ 100% โดยเป็นการลดค่าใช้จ่ายในส่วนของแรงงานคนและค่าใช้จ่ายไม่จำเป็นอื่นอีกมากมาย ซึ่งเป็นอีกหนึ่งจุดเริ่มต้นที่จำเป็นต้องหันมาสนใจการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพราะไม่ว่าจะอาชีพใดก็ล้วนแล้ว แต่สามารถถูกแทนที่ได้ด้วยเทคโนโลยีได้ทั้งสิ้น ในปัจจุบันมีคนหรือแรงงานจำนวนมากที่ถูกหุ่นยนต์เข้ามาแทนที่ในการทำงาน หลายอาชีพกำลังจะหมดไป เช่น อาลีบาบา (Alibaba) เริ่มมีการพัฒนาและทดลองระบบสมองกล Artificial Intelligence (AI) ในวงการแพทย์ให้ AI ศึกษากรณีของโรคต่าง ๆ ทั่วโลก มากกว่า 2 ล้านราย เพื่อดำเนินการให้คำปรึกษาและวินิจฉัยทางการแพทย์ที่มีความแม่นยำสูง หรือตอนนี้ มีการพัฒนาโดยให้สมองกล (AI) วิเคราะห์กองทุนที่น่าสนใจและมีโอกาสรับผลตอบแทน สิ่งเหล่านี้ทำให้เห็นได้ว่านวัตกรรมและเทคโนโลยีเริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทุกวินาที และในฐานะมนุษย์ถึงเวลาที่จะต้องเพิ่มศักยภาพและใช้นวัตกรรมเพื่อความมั่นคงในอาชีพให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูง

หลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0

ประเทศไทยเริ่มหันมาใส่ใจกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ดังจะเห็นได้ชัดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งเป็นช่วงเวลาคาบเกี่ยว

ของการก้าวสู่ศตวรรษใหม่ (ต้นศตวรรษที่ 21) โดยแผนฯ นี้ได้ให้ความสนใจกับการพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์ในชาติอย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ มีการระบุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนเพิ่มศักยภาพของคนในชาติ ซึ่งนั่นส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเริ่มหันมาใส่ใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายนี้ด้วย และยังคงมีความพยายามให้ความสำคัญกันเรื่อยมาจนถึงทุกวันนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของทุกองค์กร เพราะบุคลากรนั้นคือหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำองค์กรนั้นมีศักยภาพที่ดีขึ้นได้หรือไม่

องค์กรชั้นนำทั่วโลกต่างตื่นตัวกับการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานในระดับบุคลากร นิตยสารด้านทรัพยากรบุคคล Inside HR ได้ทำการศึกษาและหยิบยกการปรับตัวขององค์กร โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรบุคคลในหลายองค์กรในยุค Disruptive World โดยต่างให้ความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการยกระดับและพัฒนาบุคลากรด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถสรุปออกมาได้เป็น 4 ทักษะ ที่จะช่วยให้สามารถก้าวกระโดด และเพิ่มความเร็วในการทำงานในยุคนี้ ได้แก่

1. Business Acumen หรือ ไหวพริบทางธุรกิจ คือ ต้องมีปฏิภาณทางธุรกิจ สามารถเข้าใจวัตถุประสงค์ด้านการดำเนินธุรกิจขององค์กร และต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงได้

2. HR Technology and Data Analytics หรือ เทคโนโลยีด้านทรัพยากรมนุษย์และการวิเคราะห์ข้อมูล คือต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้ทันยุคเพื่อแสวงหาความต้องการของบุคลากร สามารถอ่านข้อมูลและแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง และครบสมบูรณ์

3. Marketing Expertise หรือ ความเชี่ยวชาญด้านการตลาด คือ ต้องขายของให้เป็น สามารถเข้าใจสถานการณ์และความต้องการของแต่ละฝ่ายได้เป็นอย่างดี

4. HR Agility หรือ ความคล่องตัวในด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ ต้องพร้อมปรับตัวและสร้างความคล่องตัวให้เหมาะสมแก่สถานการณ์ให้ได้มากที่สุด

การรักษาและพัฒนาความสามารถให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องคำนึงถึง เมื่อต้องการมองหาความก้าวหน้าของอาชีพการงานและการจัดการความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรที่มีศักยภาพได้เดินต่อไปสู่การเป็นผู้นำพร้อมกับบทบาทที่ดียิ่งขึ้น และคุณลักษณะอันพึงประสงค์สำหรับผู้ที่จะสามารถพบกับความก้าวหน้าและเป็นกุญแจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในยุคประเทศไทย 4.0 นี้ได้ สามารถสรุปได้ คือ

การเลือกทำในสิ่งที่ถนัด โดยการเลือกงานและเลือกทำในสิ่งที่ถนัดจะสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน ประกอบกับจะต้องมีเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เราสามารถเข้าใจในเรื่องที่รู้อยู่แล้วมากยิ่งขึ้น และสามารถเข้าใจในสิ่งที่ไม่เข้าใจได้ด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ต่อสิ่งที่ยังไม่ได้รู้ โดยการเรียนรู้นี้มิใช่เพียงการเรียนหรืออบรมเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการฝึกหรือทดลองในสิ่งที่ไม่ถนัดหรือไม่เคยทำ การร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นระหว่างกันกับผู้อื่นโดยเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ และที่สำคัญที่สุดคือการเรียนรู้ในด้านถนัดหรือในงานของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังจะต้องมองหาเป้าหมายในการทำงานนั้น เพราะเป้าหมายจะเป็นความท้าทายสำคัญที่คอยผลักดันให้เราสามารถเดินหน้าทำงานต่อไปได้ และการวางเป้าหมายนั้นควรจะวางทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเป็นแรงจูงใจ และแรงผลักดันให้ตนเองด้วย รวมทั้งจะต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานเพราะเป้าหมายจะไม่มีความสำคัญเลยหากขาดซึ่งความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบดังกล่าวนี้จะต้องเป็นความรับผิดชอบที่ครอบคลุมตั้งแต่คำพูดที่ลูกน้องมีให้แก่หัวหน้า หัวหน้ามีให้แก่ลูกน้อง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน รวมทั้งความรับผิดชอบที่มีต่อพันธกิจขององค์กรอีกด้วย ซึ่งความรับผิดชอบจะเป็นตัวชี้วัดการทำงาน ว่าจะส่งผลให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด และเป็นสิ่งที่ถูกนำมาเป็นข้อพิจารณาในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของบุคลากรมากที่สุดอีกด้วย

สรุป

ในยุคประเทศไทย 4.0 นี้ รูปแบบการพัฒนาประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะเศรษฐกิจ ต่างมุ่งเน้นพยายามที่จะพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด ทั้งเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีเยี่ยม และความเป็นมาตรฐานสากล รวมทั้งเพื่อให้ทันกันการพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วย ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกหนึ่งจุดที่ทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในการพัฒนาอย่างจริงจัง และที่สำคัญที่สุดคือการให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้วยตนเองของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงจากภายในที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมได้จากตัวบุคลากรเองไปจนถึงองค์กรนั้นได้ ดังคำกล่าวที่ว่า “ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น”

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ บุญยิ่ง. (2560). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชัชวาล อนวงศ์ศุภทัต. (2558). *เคล็ดลับทำงานดี เป็น somebody ที่ (องค์กร) ต้องการ.* กรุงเทพฯ: เพชรประกาย.

ประสาร มฤคพิทักษ์. (2549). *วิธีคิด วิธีทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ศยาม.

ภักดี รัตนมุขย์. (2561). *THAILAND 4.0* ตอบโจทย์ประเทศไทย*?.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

รันโด, คิม และ ฮยอก, อีแจ. (2557). *จงหางานที่มีแต่คุณเท่านั้นที่ทำได้* (นาริฐา สุขประมาณ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

รันโด, คิม. (2556). *พันครั้งที่หวั่นไหวกว่าจะเป็นผู้ใหญ่* (อมรรัตน์ ทิราพงษ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

วรภัทร ภู่เจริญ. (2559). *ฟา : ทักษะสำหรับบผู้บริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: อริยชน.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *Human Capital* การวัดทุนมนุษย์ ให้ “ตรงใจ” องค์การ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อาคม เติมพิทยาไพสิฐ. (2557). *วิสัยทัศย์และยุทธศาสตร์ การพัฒนาประเทศ... สู่ความยั่งยืน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Butterworth, J. & Thwaites, G. (2010). *Thinking Skill*. Cambridgeshire: University Press Cambridge.

วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
คณะตำรวจศาสตร์