



เอกสารประกอบการสอน
วิชาปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน
(Philosophy and Concepts of Human and Community Resource Development)

รหัสวิชา 02190611

นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ

สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ภาคต้น ปีการศึกษา 2550

คำนำ

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้จัดทำ **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน** โดยเปิดสอนรุ่นแรกในภาคต้น ปีการศึกษา 2550 ผู้สอนจึงได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนในวิชา **ปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน** (Philosophy and Concepts of Human and Community Resource) โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล องค์กร สังคม ชุมชน รวมถึงระดับประเทศและโลก การพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในด้านการศึกษา สังคม-วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และจริยธรรม ประเด็นปัญหาการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางในการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในอนาคต

เอกสารประกอบการสอนนี้ อาจจะยังไม่สมบูรณ์นักเนื่องจากจัดทำขึ้นเป็นครั้งแรกของการเปิดการเรียนการสอน ดังนั้นในปีการศึกษาต่อ ๆ ไปจะต้องมีการปรับปรุงเพิ่มเติมเนื้อหาเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารคำสอนในวิชานี้ รวมทั้งพัฒนาขึ้นเป็นตำราที่เป็นประโยชน์ในวงวิชาการต่อไป

ดร.สุมิตร สุวรรณ

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

สารบัญ

	หน้า
ชื่อวิชา รหัสวิชา และจำนวนหน่วยกิต	1
คำอธิบายรายวิชา	1
วัตถุประสงค์รายวิชา	1
เค้าโครงรายวิชา	2
วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2
อุปกรณ์สื่อการสอน	2
การวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน	3
การประเมินผลการเรียน	3
เอกสารอ่านประกอบ	4
แหล่งสืบค้นข้อมูล	9
การให้โอกาสนอกเวลาเรียนแก่นิสิตเข้าพบและให้คำแนะนำในด้านการเรียน	9
ตารางการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	10
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 1	12
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 2	13
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 3	32
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 4	38
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 5	42
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 6	46
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 7	50
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 8	54
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 9	58
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 10	63
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 11 – 12	38
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 13	72
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 14	77
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 15	79
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 16	81
แผนการสอนสัปดาห์ที่ 17	83
ภาคผนวก	85

ชื่อวิชา รหัสวิชา และจำนวนหน่วยกิต

ภาษาไทย : ปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

ภาษาอังกฤษ : Philosophy and Concepts of Human and Community Resource

รหัสวิชา : 02190611

จำนวนหน่วยกิต : 3 หน่วยกิต (3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

วัน เวลา และสถานที่สอน : วันเสาร์ เวลา 09.00 – 12.00 น.

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

คำอธิบายรายวิชา

ปรัชญาและแนวคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาสังคมและองค์กร พหุมิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในด้านการศึกษา สังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และจริยธรรม กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเด็นปัญหาการพัฒนาของประเทศและของโลก แนวโน้มและทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

Philosophy and integrated concepts of social and organizational development. Multi-dimensions of human and community resource development in educational, socio-cultural, economic, political, and ethical perspectives. Comparative case studies of national and global issues in development. Future prospects in human and community resource development.

วัตถุประสงค์รายวิชา

เพื่อให้ผู้เรียนมีฐานคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนอย่างยั่งยืน ในมิติสังคม – วัฒนธรรม การศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง และจริยธรรม ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาเฉพาะด้านต่อไป

เค้าโครงรายวิชา

1. Historical and philosophical foundation of social development

- 1.1 Historical perspectives of social development
- 1.2 Development philosophy and paradigms: Implications for HCRD

2. Multi-dimensions of HCRD

- 2.1 Educational dimension
- 2.2 Socio-cultural dimension
- 2.3 Economic dimension
- 2.4 Political dimension
- 2.5 Ethical dimension
- 2.6 Integrated concepts and implications

3. Status and future prospects of HCRD

- 3.1 National and global issues in development
- 3.2 Comparative case studies
- 3.3 Future prospects

วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การบรรยาย การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากการอ่านหนังสือหรือสืบค้นข้อมูลจากระบบอินเทอร์เน็ต การวิเคราะห์สังเคราะห์และนำเสนอ การศึกษาดูงานนอกสถานที่

อุปกรณ์สื่อการสอน

เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย LCD Projector ระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) และเอกสารประกอบการบรรยาย

การวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

1. การศึกษาค้นคว้าและรายงานแนวคิดในการพัฒนา (งานกลุ่ม 3 – 4 คน)	20 %
2. การศึกษาค้นคว้าและรายงานกรณีศึกษาเปรียบเทียบ (งานกลุ่ม 2 คน)	10 %
3. การศึกษาความหมายและแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (งานเดี่ยว)	5 %
4. การสะท้อนความคิดจากการบรรยายของวิทยากร 5 ครั้ง (งานเดี่ยว)	20 %
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติสังคมและวัฒนธรรม	4 %
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติรัฐศาสตร์	4 %
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติเศรษฐศาสตร์	4 %
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติสิ่งแวดล้อม	4 %
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติจริยธรรม	4 %
5. การตรวจสอบความคิด	35 %
6. การมีส่วนร่วมอภิปรายแลกเปลี่ยน	10 %
รวม	100 %

การประเมินผลการเรียน

การประเมินผลการเรียน ใช้เกณฑ์ดังนี้

80	คะแนนขึ้นไป	ได้เกรด	A
75-79	คะแนน	ได้เกรด	B+
70-74	คะแนน	ได้เกรด	B
65-69	คะแนน	ได้เกรด	C+
60-64	คะแนน	ได้เกรด	C

รายชื่อเอกสารอ่านประกอบ

ภาษาไทย

- กฐิน ศรีมงคล. 2542. *การพัฒนาชุมชนและการพัฒนาการเกษตร*. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมและเผยแพร่ การเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา แก้วเทพ. 2548. *ก้าวต่อไปของการสื่อสารเพื่อการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ซีโนดีไซน์.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2547. *ประชากรศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จามะรี เชียงทอง. 2549. *สังคมวิทยาการ พัฒนา*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- จินตนา สุจางันท์. 2549. *การศึกษาและการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเคียนส์ โตร์.
- จุฬามณี ตระกูลมุกดา. 2544. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. 2548. *แนวคิดเศรษฐกิจชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สร้างสรรค์.
- ชนิดา รัชภัทเมือง. 2532. *การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- ชัยวุฒิ ชัยพันธุ์. 2544. *พัฒนาชนบทยั่งยืน: สำหรับสาขาเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ไชยรัตน์ เจริญศิลป์โอฬาร 2549. *วาทกรรมการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิภาษา.
- ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. 2549. *ประวัติการเมืองไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. 2543. *การบริหารการพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- ฐาปนา บุญหลัก. 2550. *แผนที่ชีวิต 80 จากในหลวง*. (ออนไลน์) แหล่งที่มา: <http://www.thapana.net> 5 มิถุนายน 2550.
- เทียนฉาย กิระนันท์. 2541. *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์: การพัฒนาสุขภาพอนามัยในไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรยุทธ บุญมี. 2546. *ความคิดหลังตะวันตก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- ธีรยุทธ บุญมี. 2546. *โลก Modern & Post Modern*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร
- นันทิยา หุตานวัตร. 2546. *การพัฒนาองค์กรชุมชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
- นิยม รัฐอมฤต. 2550. *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและไทยด้านการเมืองการปกครอง*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549. *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- ประเวศ วะสี และคณะ. 22549. *ไอ ซี ยู ทักซิโอมิกส์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานมูลนิธิวิถีชีวิตธรรม.

- ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ. 2550. *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและไทยด้านประชากร*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ. 2550. *การเปลี่ยนแปลงประชากรไทยกับการศึกษา*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. 2543. *วิธีใหม่แห่งการพัฒนา : วิธีวิทยาศึกษาดังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2548. *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร. 2542. *เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุक्त ปยุตโต). 2542. *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พอพันธ์ อุยยานนท์. 2546. *เศรษฐกิจชุมชนหมู่บ้านภาคกลาง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจิตรธรรม.
- พัฒน์ บุญรัตน์. 2549. *การสร้างพลังชุมชนโดยกระบวนการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: บริษัทเลิฟและลิฟเฟรส.
- พุทธทาสภิกขุ. 2521. *คู่มือมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. 2549. *สัตตศิลา หลักเจ็ดประการสำหรับ : การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และคณะ. 2550. *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. 2536. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศญี่ปุ่น: การฝึกอบรมเพื่อการปรับปรุงงานในองค์กร*. กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
- ภัสสร ลิมานนท์. 2550. *ประชากรไทยกับการศึกษา*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- มนตรี กรรพุมมาลย์. 2539. *การพัฒนาชุมชน: แนวคิดและการปฏิบัติ*. เชียงใหม่: ภาควิชาสังคมวิทยา-มานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2550. *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและไทยด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.

- วรรณภา ประยุกต์วงศ์. 2549. *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทางเลือกเพื่อการพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์สวยจำกัด.
- วิทยากร เขียงกุล. 2549. *เศรษฐกิจไทย ปัญหาและทางแก้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- สนธยา พลศรี. 2547. *ทฤษฎีและหลักการการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2543. *วิสัยทัศน์ประเทศไทย ปี 2000*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549. *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549. *สังคมวิทยาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2550. *ทฤษฎีสังคมวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2541. *การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ. 2549. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.เพลส.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. 2543. *การปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อ การปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10 (พ.ศ. 2550 – 2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. 2550. *รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทย ปี 2550*. กรุงเทพฯ : ติน พับบลิชซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2550. *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและ ไทยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพ การศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550. *การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย*. เอกสารประกอบการ ประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 254. *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2549*. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548. *ในกระแสพระราชดำรัส แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ของคนไทย*. กรุงเทพฯ : บริษัท ดับบลิว.เจ.พรีอเพอดี จำกัด.
- สีลาภรณ์ บัวสาย. 2549. *เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุรเกียรติ์ เสถียรไทย. 2542. *กฎหมายกับชุมชนมิติใหม่ของการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.

- เสรี พงศ์พิศ. 2549. *เศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คลังปัญญา.
- เสรี พงศ์พิศ. 2548. *ชาวบ้านชวนคิด ภาพนิมิตการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- อภิรักษ์ พันธเสน. 2549. *สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อมรวิรัช นาคทรพรพ. 2540. *ความฝันของแผ่นดิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด.
- อมรา พงศาพิชญ์. 2549. *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรศรี งามวิทยาพงศ์. 2549. *กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลง : จากยุคชุมชนถึงยุคพัฒนาความทันสมัย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- อรสุดา เจริญรัต (บรรณาธิการ). 2550. *คำพ่อสอน ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพฯ.
- อัจฉรา รัญศิริธรรม. 2547. *เกษตรกรรมยั่งยืน : หลากหลายมุมมองส่องทางเกษตรกรรมไทย*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการจัดงานมหกรรมเกษตรกรรมยั่งยืน.
- อานันท์ กาญจนพันธุ์. 2549. *วัฒนธรรมทางเศรษฐกิจในเศรษฐกิจไร้วัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- อาภรณ์ จันทร์สมวงศ์. 2545. *การวิจัยเพื่อท้องถิ่น : รากฐานแห่งพลังปัญญา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ภาษาอังกฤษ

- A report from the Economist Intelligence Unit. 2006. *Foresight 2020 Economic, industry and corporate trends*.
- Allmendinger, Philip. 2000. *Planning in a Postmodern Age*. Florence: Routledge.
- Bertens, Hans. 1997. *International Postmodernism*. Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Berthelot, Yves. 2004. *Unity and Diversity in Development Ideas : Perspectives from UN Regional Commissions*. Bloomington: Indiana University Press.
- Brain L. Delahaye. 2000. *Human Resource Development*. Sydney: John Wiley & Sons Australia.
- Cypher, James M. 1997. *The Process of Economic Development*. London: Routledge.
- Grieves, J. 2004. *Strategic Human Resource Development*. London: Sage Publications, Incorporated.
- Hall, Anthony L. 2004. *Social Policy for Development*. London: Sage Publications, Incorporated.
- Harris, Jonathan M. 2001. *Survey of Sustainable Development : Social and Economic Dimensions*. Covelo: Island Press.

- Hassan, Ihab. 2001. *The Postmodern Turn: Essays in Postmodern Theory and Culture*. Christchurch: Cybereditions Corporation.
- Kenneth N. Wexley and Gary P. Latham. 2002. *Developing and Training Human Resource in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Incorporated.
- Kramer, Eric M. 1997. *Modern Postmodern : Off the Beaten Path of Antimodernism*. Westport: Greenwood Publishing Group, Incorporated.
- McGoldrick, Jim. 2001. *Understanding Human Resource Development : Philosophy Processes and Practices*. Florence: Routledge.
- Morrow, Raymond. 1995. *Social Theory and Education : A Critique of Theories of Social and Cultural Reproduction*. Albany: State University of New York Press.
- Nobel, Trevor. 2000. *Social Theory and Social Change*. New York: Palgrave Publishers.
- Southgate, Beverly. 1996. *History, What and Why? : Ancient, Modern and Postmodern Perspectives*. London: Routledge.
- Stern, Nicholas. 2002. *Strategy For Development*. Washington: World Bank Publications.
- Taylor, Vic E. 1999. *Para/Inquiry : Postmodern Religion and Culture*. Florence: Routledge.
- The World Bank. 2000. *World Development Indicators, 2000*. Washington: World Bank Publications.
- Tietenberg, Tom. 2003. *Environmental and Natural Resource Economics*. New York: Pearson Education, Inc.
- United Nation. 2005. The Fifth Ministerial Conference on Environment and Development in Asia and the Pacific.
- United Nations Educational, Scientific. 2005. *UNESCO and Sustainable Development*. France: UNESCO
- Van Ginkel, Hans. 2001. *Human Development and Environment : Challenges for the United Nations in the Millenium*. United nations University Press.
- Werner, Jon M. and Randy L. DeSimone. 2006. *Human Resource Development*. (4th ed). Singapore: Thomson South-Western.
- Wilson, John P. 2005. *Human Resource Development : Learning and Training for Individuals and Organizations*. (2nd Ed) London: Kogan Page, Limited.
- Yusuf, Shahid. 2000. *Globalization & Urban Development*. Washington: World Bank Publications.

แหล่งสืบค้นข้อมูล

นิสิตสามารถสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ อาทิ

E-books : <http://site.ebrary.com/lip/kasetsart>

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : <http://www.nesdb.go.th>

องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ : <http://www.unesco.org>

การให้โอกาสนอกเวลาเรียนแก่นิสิตเข้าพบและให้คำแนะนำในด้านการเรียน

นิสิตสามารถเข้าพบได้ทุกวันและเวลาที่ว่าง หากไม่พบสามารถติดต่อทางโทรศัพท์ 08-9662-9849

หรือ Email: sumit.s@ku.ac.th

ตารางการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

ลำดับที่	วัน / เดือน / ปี	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียน การสอน	ผู้สอน/วิทยากร
1	9 มิถุนายน 2550	แนะนำขอบเขตรายวิชา	แนะนำหนังสือ นิติตร่วมพิจารณา ตกลงการจัดการ เรียนการสอน	น.ท.ดร.สุมิตร สุวรรณ
2	16 มิถุนายน 2550	ปรัชญาและแนวคิดเชิงบูรณาการ ในการพัฒนาสังคมและองค์กร		น.ท.ดร.สุมิตร สุวรรณ
3	23 มิถุนายน 2550	ประชากรกับการพัฒนา		ดร.ฐนัฐ วงศ์สายเชื้อ
4	30 มิถุนายน 2550	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในมิติการศึกษา		น.ท.ดร.สุมิตร สุวรรณ ผศ.ดร.วีระฉัตร สุปัญญา
5	6 กรกฎาคม 2550	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในมิติสังคมและวัฒนธรรม	สะท้อนความคิด1 (3-5 หน้า)	รศ.วิทยากร เชียงกุล
6	13 กรกฎาคม 2550	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เอกชน/ภาครัฐ	การศึกษาดูงาน เครื่องปั้นซีเมนต์ ไทย	คณาจารย์
7	20 กรกฎาคม 2550	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในมิติสิ่งแวดล้อม	สะท้อนความคิด3 (3-5 หน้า)	รศ.ดร.สิทธิชัย ตันชนะสถิตย์ (วนศาสตร์)
8	28 กรกฎาคม 2550	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในมิติรัฐศาสตร์	สะท้อนความคิด4 (3-5 หน้า)	รศ.ดร.สุรชาติ บำรุงสุข
9	4 สิงหาคม 2550	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในมิติเศรษฐศาสตร์	สะท้อนความคิด2 (3-5 หน้า)	รศ.ดร.พอพันธ์ อุทยานนท์
10	11 สิงหาคม 2550	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ในมิติจริยธรรม	สะท้อนความคิด5 (3-5 หน้า)	ผศ.ดร.ทิพย์วัลย์ สีจันทร์

ลำดับที่	วัน / เดือน / ปี	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน	ผู้สอน/วิทยากร
11	18 สิงหาคม 2550	กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเด็นปัญหา การพัฒนาของประเทศและของโลก (10 หน้า)	ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอ (ให้เลือกประเทศที่มีระดับ การพัฒนาต่างกัน)	คณาจารย์
12	25 สิงหาคม 2550	กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเด็นปัญหา การพัฒนาของประเทศและของโลก (10 หน้า)	ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอ (ให้เลือกประเทศที่มีระดับ การพัฒนาต่างกัน)	คณาจารย์
13	31 สิงหาคม 2550	แนวโน้มและทิศทางในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		ศศ.ดร.ธัญวา จิตต์สงวน (บางเขน)
14	8 กันยายน 2550	การพัฒนาบุคลากรก่อนความทันสมัย (30 หน้า)	ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอ นำเสนอหนังสือการพัฒนา ที่น่าสนใจ 2 เล่ม (ไทย+อังกฤษ)	คณาจารย์
15	15 กันยายน 2550	การพัฒนาบุคลากรความทันสมัย (30 หน้า)	ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอ นำเสนอหนังสือการพัฒนา ที่น่าสนใจ 2 เล่ม (ไทย+อังกฤษ)	คณาจารย์
16	22 กันยายน 2550	การพัฒนาบุคลากรหลังความทันสมัย (30 หน้า)	ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอ นำเสนอหนังสือการพัฒนา ที่น่าสนใจ 2 เล่ม (ไทย+อังกฤษ)	คณาจารย์
17	29 กันยายน 2550	สรุปและตรวจสอบความคิด		

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 1

เรื่อง แนะนำขอบเขตรายวิชาและการเรียนการสอน

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

1. เพื่อแนะนำขอบเขตรายวิชา การเรียนการสอน และเอกสารอ่านประกอบ
2. เพื่อให้นิสิตได้พิจารณาการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน

เนื้อหา/สาระสำคัญ

ประมวลการสอน ภาคต้น ปีการศึกษา 2550

1. ชื่อวิชา
2. คำอธิบายรายวิชา
3. วัตถุประสงค์รายวิชา
4. คำาโครงการรายวิชา
5. วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. อุปกรณ์สื่อการสอน
7. การวัดผลสัมฤทธิ์ในการเรียน
8. การประเมินผลการเรียน
9. เอกสารอ่านประกอบ
10. แหล่งสืบค้นข้อมูล
11. ตารางการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 2

เรื่อง ปรัชญาและแนวคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาสังคมและองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้เข้าใจความหมาย ปรัชญาและแนวคิดเชิงบูรณาการในการพัฒนาสังคมและองค์กร

การมอบหมายงาน

ให้ศึกษาค้นคว้าความหมาย คำจำกัดความ หลักการ แนวคิด ของคำต่าง ๆ ต่อไปนี้
การพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนามนุษย์
การพัฒนาชุมชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

เนื้อหา/สาระสำคัญ

ความหมาย

ปรัชญา ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Philosophy** พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง วิชาว่าด้วยหลักแห่งความรู้และความจริง

Encyclopædia Britannica : from Greek, by way of Latin, *philosophia*, “love of wisdom” the critical examination of the grounds for fundamental beliefs and an analysis of the basic concepts employed in the expression of such beliefs. Philosophical inquiry is a central element in the intellectual history of many historical civilizations.

Merriam-Webster's Dictionary : *philosophia*, from Greek, from *philosophos* philosopher

1. a (1) : all learning exclusive of technical precepts and practical arts (2) : the sciences and liberal arts exclusive of medicine, law, and theology <a doctor of *philosophy*> (3) : the 4-year college course of a major seminary

b (1) *archaic* : PHYSICAL SCIENCE (2) : ETHICS c : a discipline comprising as its core logic, aesthetics, ethics, metaphysics, and epistemology

2. a : pursuit of wisdom

b : a search for a general understanding of values and reality by chiefly speculative rather than observational means

c : an analysis of the grounds of and concepts expressing fundamental beliefs

3. a : a system of philosophical concepts

b : a theory underlying or regarding a sphere of activity or thought <the *philosophy* of war> <*philosophy* of science>

4. a : the most general beliefs, concepts, and attitudes of an individual or group

b : calmness of temper and judgment befitting a philosopher

แนวคิด ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Concept** พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง ความคิดที่มีแนวทางปฏิบัติ

Encyclopædia Britannica : in the Analytic school of philosophy, the subject matter of philosophy, which philosophers of the Analytic school hold to be concerned with the salient features of the language in which people speak of **concepts** at issue. **Concepts** are thus logical, not mental, entities.

Merriam-Webster's Dictionary :

Text: Synonyms IDEA, apprehension, conceit, conception, image, impression, intellection, notion, perception, thought

การพัฒนา ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Development** พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 แปลคำว่า “การ” หมายถึง งาน สิ่งหรือเรื่องที่ทำ ส่วนคำว่า “พัฒนา” หมายถึง ทำให้เจริญ

Merriam-Webster's Dictionary :

Text: progressive advance from a lower or simpler to a higher or more complex form
<development of a seed into a plant> <development of an industry>

Synonyms : evolution, evolvment, flowering, growth, progress, progression, unfolding, upgrowth

Related Word : advance, advancement, ongoing

ทรัพยากร ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Resource** พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์

Merriam-Webster's Dictionary :

Text: 1. resources *plural* Synonyms MEAN 3, assets, capital, wealth
2. resources *plural* Synonyms WEALTH 2, fortune, property, riches, substance, worth
3. something to which one turns for assistance in difficulty or need in the absence of a usual means or source of supply <has exhausted every *resource* he can think of>

Synonyms : dernier ressort, expediency, expedient, makeshift, recourse, refuge, resort, shift, stopgap, string, substitute, surrogate

Related Word : contraption, contrivance, device, lash-up; creation, invention; fashion, manner, method, mode, system, way; means, measure, step; artifice, dodge, stratagem, subterfuge; hope, opportunity, possibility, relief

มนุษย์ ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Human** พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง คน

Merriam-Webster's Dictionary :

Text: a member of the human race <every *human* has a right to live>

Synonyms : being, body, ||character, creature, individual, life, man, mortal, party, person, personage, soul, wight; MAN 3, MANKIND

ชุมชน ภาษาอังกฤษ ใช้คำว่า **Community** พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 หมายถึง หมู่ชน กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในอาณาบริเวณเดียวกันและมีผลประโยชน์ร่วมกัน

Merriam-Webster's Dictionary :

1. a unified body of individuals: as a : STATE, COMMONWEALTH

b : the people with common interests living in a particular area; *broadly* : the area itself

<the problems of a large *community*>

c : an interacting population of various kinds of individuals (as species) in a common location

d : a group of people with a common characteristic or interest living together within a larger society <a *community* of retired persons>

e : a group linked by a common policy

f : a body of persons or nations having a common history or common social, economic, and political interests <the international *community*>

g : a body of persons of common and especially professional interests scattered through a larger society <the academic *community*>

2. society at large

3. a : joint ownership or participation <*community* of goods>

b : common character : LIKENESS <*community* of interests>

c : social activity : FELLOWSHIP

d : a social state or condition

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “**Human Resource Development**” และใช้อักษรย่อว่า “**HRD**” คำนี้จะปรากฏครั้งแรกในราวปี ค.ศ.1964 โดย Harbison and Myers และเริ่มมีเอกสารตีพิมพ์ให้ความหมายในประเทศแถบตะวันตก เช่น สหรัฐอเมริกา ไปในประเทศต่าง ๆ ของยุโรป จนกระทั่งในปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะให้ขอบเขตนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในระดับชาติ (National Human Resource Development : NHRD) (McLagan, 1989; Weinberger, 1998; McLean, 2001; Lynham, Paprock, & Cunningham, 2006; McLean, Osman-Gani, & Cho, 2004 cited in Xiaohui Wang & Mclean G.N., 2007) นอกจากนี้คำว่าพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกแนะนำให้รู้จักโดย Leonard Nadler ในการประชุม “Miami Conference of the American Society of Training and

Development : ASTD” เมื่อปี ค.ศ.1969 และในปี ค.ศ.1970 ถึงแม้ว่าคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” จะยังมีความหมายที่คลุมเครือ แต่ก็มีการศึกษาการได้พยายามให้ความหมายกันไว้ดังนี้

organised learning experiences in a definite time period to increase the possibility of improving job performance growth. (Nadler and Nadler, 1990 cited in Wilson, John P., 2005: 10)

Human Resource Development is the study and practice of increasing the learning capacity of individuals, groups, collectives, and organizations through the development and application of learning-based interventions for purpose of optimising human and organization growth and effectiveness. (Chalofsky, 1992 cited in Wilson, John P., 2005: 10)

Human Resource Development encompasses activities and processes which are intended to have impact on organizational and individual learning (Stewart and McGoldrick, 1996 cited in Wilson, John P., 2005: 10)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวมนุษย์ซึ่งเป็นสมาชิกหรือพนักงาน เจ้าหน้าที่องค์กรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หรือเรียกโดยรวมว่า ศักยภาพของพนักงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งก็คือ การเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2549: 232)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบูรณาการเพื่อใช้การฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร สำหรับปรับปรุงบุคคล ทีมงาน และประสิทธิผลขององค์กร (दनัย เทียนพุด, 2541: 150)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุนันทา เลานันทน์, 2546 อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ, 2549: 197)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีความองอาจเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ชูชัย สมิตธิไกร, 2541 : 34)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านรัฐศาสตร์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ในด้านเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2546 อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ, 2549: 196)

สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ (2549: 198) ใช้คำว่า การพัฒนาพนักงานที่มีความหมายเฉพาะเจาะจงถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยเทียบเคียงกับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การว่า หมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์การเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต ซึ่งนักวิชาการอื่น ๆ อาจใช้คำอื่นที่มีความหมายทำนองเดียวกัน เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์การ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาผู้บริหาร เป็นต้น

ในระยะหลัง ๆ คือ ราวปี ค.ศ.1990 สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) ได้ให้ความสนใจเรื่องการพัฒนาคนของโลก โดยใช้คำว่า “การพัฒนาคน” หรือ “Human Development” และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Centered) ซึ่งในรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550 ได้กล่าวถึง การพัฒนาคน คือ การส่งเสริมให้คนมีทางเลือกในชีวิตมากขึ้น สามารถใช้ชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ มีสุขภาพดีและมีความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งมีเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้ย่อมต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และสามารถเข้าถึงเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะของตนเอง ได้แก่ ความรู้ ช่องทางการเข้าถึงทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในชุมชนและสังคม ในขณะที่พุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงเรื่องการพัฒนาคนหรือการพัฒนาคนมานานกว่า 2500 ปี ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (2550) ได้กล่าวถึง การใช้คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” ในวงวิชาการเพราะมองว่า มนุษย์เป็นทรัพยากร เป็นทุน เป็นแรงงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตทางเศรษฐกิจ คือ ทำอย่างไรจะให้ไปเป็นกำลังหรือเป็นทุนที่มีคุณภาพเพื่อสนองความต้องการของสังคมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การมองมนุษย์เป็นทรัพยากรนั้น เป็นแนวคิดที่เสี่ยงเพราะถ้าเพลินไปก็เท่ากับเอามนุษย์เป็นทุนไปสนองความต้องการของสังคม สังคมกำลังต้องการกำลังคนด้านนี้ก็ให้มหาวิทยาลัยผลิตผู้สำเร็จวิชาชีพด้านนี้มาให้ การมองมนุษย์นั้นมองได้หลายอย่าง มนุษย์ต้องมีปัญญาที่จะทำการเปลี่ยนแปลงสังคมหรือแก้ไขปัญหาของสังคมจึงเป็นมนุษย์ที่ดี เราจึงต้องการให้มนุษย์เป็นผู้ที่คอยสร้างสรรค์สังคม แต่ในเวลานี้มนุษย์คือตัวบุคคลอยู่ในฐานะที่เป็นผู้ถูกกระทำ สังคมเป็นฝ่ายหล่อหลอม

คนไม่เป็นตัวของตัวเอง และไม่ได้พัฒนาตัวให้สามารถที่จะมารับรู้สังคมและนำสังคม การพัฒนาคนจะต้องพัฒนาจนถึงขั้นเป็นผู้ขึ้นไปอยู่เหนือกระแสสังคมได้

ดังนั้น ความหมายในวงกว้างทางสังคม “ทรัพยากรมนุษย์” ยังเป็นปัจจัยชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาประเทศและการชำระสังคม รวมไปถึงการสร้างสรรคคุณภาพชีวิตต่าง ๆ อีกด้วย ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาแบบใด ๆ ไม่ว่าจะด้านเศรษฐกิจหรือเทคโนโลยี หากกระทำโดยมิให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องหรือมีการจัดการเพียงในขอบเขตและความหมายที่แคบเกินไป แม้จะสามารถสร้างความสำเร็จในทางเศรษฐกิจและความมั่งคั่งทางวัตถุได้อย่างสูงก็ตาม แต่ผลเสียที่เป็นนวมกลับ คือ ปัญหาด้านแรงงาน ปัญหาจริยธรรม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหาคุณภาพชีวิต จะเกิดตามมามากกว่า และจะกลายเป็นตัวบั่นทอนความสำเร็จทางเศรษฐกิจได้ ซึ่งมนุษย์จะมีคุณภาพต้องได้รับการเตรียมการและพัฒนามาตั้งแต่เยาว์วัย ต้องได้รับการอบรมบ่มเพาะนิสัยด้วยระบบการศึกษาและสภาพทางสังคมที่ดี เมื่อเข้าสู่วัยทำงานเป็นปัจจัยการผลิตก็ต้องได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นทรัพยากรการผลิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพในองค์การ (Productivity) และมีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพสังคม รวมไปถึงการชำระคุณธรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างสันติสุขให้แก่ตนเองและสังคม เป้าหมายสุดท้ายก็คือ การทำให้สังคมมนุษย์อยู่ดีกินดีมีคุณภาพนั่นเอง (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

หนังสือภาษาอังกฤษในอีกหลายเล่มที่ใช้คำว่า “Human Development” จะเป็นหนังสือที่เขียนถึงพัฒนาการของมนุษย์ในแต่ละวัยตั้งแต่ตั้งอยู่ในครรภ์จนกระทั่งตายมากกว่าวิธีการหรือกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความหมายที่กล่าวไว้ในข้างต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ยังมีแนวคิดเรื่อง “ทรัพยากรมนุษย์” ในลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกัน เช่น คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” โดยใช้คำในภาษาอังกฤษเหมือนกัน “Human Resource Management” และใช้อักษรย่อว่า “HRM” คำนี้จะเกิดขึ้นในราว ค.ศ.1980 (John Shipton cited in Wilson, John P., 2005: 43) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุนันทา เลานันทน์ (อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ, 2549: 19) กล่าวสรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อองค์การ กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การ ตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี (อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ, 2549: 19) กล่าวสรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาข้าราชการให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุพหุผลภาพเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นในการทำงานให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ในขณะที่เดียวกันนักวิชาการของต่างประเทศก็ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน ดังนี้ (อ้างใน สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ, 2549: 19)

Gary Dessler; Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations. Health and safety, and fairness concerns.

Raymond Noe et al; Human resource management refers to the policies, practices, and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance.

เป้าหมายและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ทำให้ความรู้และทักษะของพนักงานองค์กรเพิ่มขึ้น ทักษะต่อองค์กรดีขึ้น ดังนั้นคนหรือสมาชิกองค์กรที่มีการพัฒนา มีลักษณะ 4 ประการ คือ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2549: 233)

1. เป็นคนมีคุณภาพ คือ มีความรู้และทักษะด้านใดด้านหนึ่ง เช่น วิศวกรรม แพทย์ พยาบาล
2. มีคุณธรรม คือ การเป็นคนดี
3. มีความสุข คือ มีจิตใจปลอดโปร่งโล่งสบาย
4. มีความห่วงใยสิ่งแวดล้อม รักษาสมดุลธรรมชาติ

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา สามารถพัฒนาได้หลายวิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม (training) เช่น
 - 1) การฝึกอบรมก่อนประจำการ
 - 2) การฝึกอบรมระหว่างประจำการ
 - 3) การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง
2. การศึกษา (education) เช่น
 - 1) การศึกษาเฉพาะเรื่อง
 - 2) การศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก

3) การศึกษาดูงาน

3. การพัฒนาตนเอง (self development) เช่น

- 1) การพัฒนาตนเองจากงานที่ทำ
- 2) การพัฒนาตนเองจากการศึกษา ตำรา เอกสาร
- 3) การพัฒนาตนเองจากคอมพิวเตอร์
- 4) การพัฒนาตนเองจากครูพิเศษ

ในขณะที่แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางพุทธศาสนา มีความหมายกว้าง โดยมองว่าทุกคนที่เกิดมาจะต้องได้รับการพัฒนา เมื่อพัฒนาแล้วจึงจะเป็นมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ประเสริฐ การพัฒนามนุษย์จะต้องพัฒนาทั้งกาย จิต และปัญญา การพัฒนากาย คือ ทำให้ร่างกายแข็งแรง มีระเบียบวินัย ขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ ทำแต่สิ่งดีงาม การพัฒนาจิต คือ การทำให้จิตมีความมั่นคง ไม่วอกแวก หวั่นไหว คิดแต่ในทางที่ดี มีเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ดำเนินชีวิตอย่างระมัดระวัง ไม่ประมาทเลินเล่อ การพัฒนาปัญญาทำได้ 4 ทาง ประการที่หนึ่ง คือ การคบหาสมาคมกับบัณฑิต เป็นคนดีมีความรู้เป็นกัลยาณมิตร ประการที่สอง คือ การศึกษาหาความรู้จากการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ ประการที่สาม คือ การคิดพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามาทำให้ความรู้ที่แตกฉานกว้างขวางและลึกซึ้ง ประการสุดท้าย คือ การปฏิบัติความรู้ทฤษฎีที่ได้มาอย่างถูกต้อง ครบถ้วนถูกต้องยาวนาน เป้าหมายของการพัฒนาคนในพุทธศาสนา คือ การทำให้เป็นคนดี โดยมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนว่ามีฐานะอย่างไร รู้จักประมาณหรือความพอดี รู้จักเวลาอันเหมาะสม รู้จักสถานที่หรือชุมชน และรู้จักบุคคล ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาคน คือ นิพพาน อันเป็นภาวะที่ปราศจากกิเลสเครื่องเศร้าหมอง (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2549: 236 - 239)

พระธรรมปิฎก (2542 : 158) กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกหรือพัฒนาได้ ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนและพัฒนา เมื่อพัฒนาแล้วมนุษย์จะสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง กลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และคุณภาพ หากมนุษย์ยังไม่พัฒนามักจะทำให้เกิดความแตกต่างกลายเป็นความขัดแย้งหรือเกิดความสับสน ศักยภาพของการพัฒนา คือ การทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้ง มีความหมายเป็นความประสานเสริม การพัฒนามนุษย์จะต้องประยุกต์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซึ่งการพัฒนามนุษย์หรือการพัฒนาคนต้องทำ 3 ขั้นตอน คือ (พระธรรมปิฎก, 2542 : 188)

1. พฤติกรรม ได้แก่ การทำมาหาเลี้ยงชีพ และวิธีปฏิบัติในการผลิตและบริโภค แบ่งปันและอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม
2. จิตใจ ได้แก่ คุณธรรม ความรู้สึก แรงงูใจ และสภาพจิตใจ เช่น ความสุข ความพอใจความสดชื่นเบิกบาน

3. ปัญญาหรือปรีชาญาณ ได้แก่ ความรู้เข้าใจเหตุผล การเข้าถึงความจริง ความเชื่อ ทักษะคิด ค่านิยมและแนวความคิดต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การพัฒนาคน” นั้น มีการใช้ชื่อต่าง ๆ กัน คือ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) “การพัฒนาคน” (Human Development) “การจัดการ/การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Management) เป็นต้น แนวคิดในเรื่องเหล่านี้มีมุมมองหรือระดับการวิเคราะห์หลายระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับองค์การ ระดับสังคมหรือชุมชน รวมไปถึงระดับชาติหรือนานาชาติอีกด้วย ซึ่ง มุมมองในแต่ละระดับมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงกัน เช่น หากมองในระดับบุคคล “มนุษย์” ต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถไปทำงานให้กับองค์การ รวมไปถึงการอยู่ร่วมกันใน สังคม ประเทศหรือโลกได้อย่างมีความสุข เช่นเดียวกันหากมองในระดับสังคมหรือประเทศ จุดเน้นหรือเป้าหมายของการพัฒนาก็เริ่มตั้งแต่การเป็นคนดีอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถในการทำงานจนไปถึงการแข่งขันในการผลิต การสร้างรายได้หรือความมั่งคั่ง ให้กับประเทศเพื่อความอยู่ดีกินดีมีสุขหรือความสุขร่วมเย็นของมวลมนุษยชาติ แต่หากมองในระดับ องค์การ โดยเฉพาะองค์การทางธุรกิจ “มนุษย์” เป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จึงมีจุดเน้นหรือเป้าหมายเพื่อการเพิ่มศักยภาพหรือประสิทธิภาพของคนในการทำงานให้กับ องค์การ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแนวคิดนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในองค์การ (โปรดอ่านรายละเอียดใน Thomas N. Garavan, David McGuire and David O'Donnell, 2004. “Exploring Human Resource Development: A Levels of Analysis Approach” *Human Resource Development Review* 3: 417 – 437)

นอกจากนี้ จากรายงานการวิจัยสถาบัน เรื่อง “สถานภาพและทิศทางของบัณฑิตศึกษาด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย” พบว่า หลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 26 แห่ง ไม่รวมในกลุ่มของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเอกชน มีการ จัดการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนและสังคม ระดับปริญญาโท 18 สาขาวิชา ใน 14 สถาบัน และระดับปริญญาเอก 11 สาขาวิชา ใน 10 สถาบัน ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยคณะ ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ สังคมศาสตร์-มนุษยศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ (สุมิตร สุวรรณ, 2549)

1. กลุ่มสาขาการพัฒนา/การจัดการทรัพยากรมนุษย์ อาทิ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ พัฒนศึกษา พัฒนศึกษาศาสตร์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2. กลุ่มสาขาการพัฒนาสังคม/ชุมชน อาทิ สาขาวิชาพัฒนาสังคม พัฒนาชุมชน พัฒนาชนบทศึกษา ชนบทศึกษาและการพัฒนา การพัฒนาและส่งเสริมท้องถิ่น เป็นต้น

ในกลุ่มสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา/การจัดการ “ทรัพยากรมนุษย์” มีแนวการจัดหลักสูตรหรือการจัดการเรียนการสอนที่มีจุดเน้นต่างกัน ดังนี้

1. แนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD)

เน้นการพัฒนาคนเพื่อการพัฒนาสังคมหรือชุมชน หลักสูตรในแนวทางนี้ดำเนินการในคณะต่าง ๆ ด้านสังคมศาสตร์ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งใช้ยุทธศาสตร์การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

2. แนวการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

เน้นการพัฒนาคน โดยมีเป้าหมายเพื่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการทำงานให้กับองค์กร โดยเฉพาะองค์กรทางธุรกิจ หลักสูตรในแนวทางนี้จึงดำเนินการในคณะบริหารธุรกิจหรือคณะวิทยาการจัดการ

คณะศึกษาศาสตร์ กำแพงแสน ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาที่สมดุล ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน เพื่อตอบสนองเป้าหมายในการพึ่งพาตนเองของชุมชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และคุณธรรม ตามแนวทางการพัฒนาแบบยั่งยืนและสันติสุข อีกทั้งรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2540 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังองค์กรท้องถิ่นและการเสริมพลังของภาคประชาสังคม สนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย และวางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง ซึ่งการขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางดังกล่าว จำเป็นต้องเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลให้พร้อมรับการพัฒนาแบบชุมชนเป็นฐาน ภายใต้แนวคิดที่ว่ามนุษย์และชุมชนเป็นทรัพยากรที่จำเป็นต้องพัฒนาไปอย่างเกื้อกูลกัน

ภายใต้โครงสร้างใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ กำแพงแสน ได้กำหนดพันธกิจในการผลิตบุคลากรด้านการศึกษาและการพัฒนา เพื่อรับใช้สังคม โดยเฉพาะในกลุ่มภาคกลางตะวันตก ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม จึงเห็นความสำคัญของการสร้างทรัพยากรบุคคลระดับผู้นำ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศในการพัฒนามนุษย์และชุมชนอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน ตลอดจนได้ตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิด การศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (*education for sustainable development*) ขององค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) จึงได้จัดทำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน” ใช้คำในภาษาอังกฤษว่า “Human and Community Resource Development” และใช้อักษรย่อว่า “HCRD”

โดยมีเป้าหมายในการผลิต นักคิด – นักพัฒนา – นักวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคน องค์กร และชุมชนแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดังนี้ (คณะศึกษาศาสตร์, 2549)

1. เพื่อผลิตคณาจารย์บัณฑิตด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ที่มีฐานคิดการพัฒนาเชิงบูรณาการรองรับด้วยศาสตร์ทางการศึกษา มีศักยภาพสูงในการกำหนดยุทธศาสตร์การวิจัย และการเสริมพลังเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อเสริมสร้างงานวิจัยเชิงบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรชุมชนอย่างเชื่อมโยงและเกื้อกูล และการนำองค์ความรู้ไปใช้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคคล องค์กร และชุมชน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลักสูตรปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความหมายทั้งในระดับบุคคล องค์กร และในระดับชาติ โดยมีจุดเน้นเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มิใช่การเพิ่มศักยภาพของคนในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรหรือกำไร อีกทั้งด้วยชื่อของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาทางด้านเกษตรกรรมที่เป็นรากฐานของสถาบัน จึงมีคำว่า “ชุมชน” เข้าไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา

โปรดอ่านรายละเอียดใน สุมิตร สุวรรณ (2550) ผลงานแต่งเรียบเรียง เรื่อง “แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนากับรัฐไทย” บทที่ 2 – 3 และเอกสารประกอบการบรรยายวันที่ 16 มิถุนายน 2550 (โปรแกรม PowerPoint)

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ภาษาไทย

คณะศึกษาศาสตร์. 2549. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน.

คณะศึกษาศาสตร์ กำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูชัย สมितिไกร.2541. รายงานการวิจัยเรื่องการจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจ

ในประเทศไทย:เปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีผลการดำเนินงานดีและไม่ดี. ภาควิชาจิตวิทยา

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

दनัย เทียนพุด.2541. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. 2539. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรมนุษย์ปี 2010. วารสารบริหารคน 17 (กันยายน -

พฤศจิกายน 2539) หน้า 41 – 48.

พระธรรมปิฎก.2542. การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.

พระพรหมคุณาภรณ์. จะอยู่อย่างเป็นเหยื่อ หรือขึ้นเหนือหน้าเขา.

ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรม. (Online). www.royin.go.th, 1 มิถุนายน 2550.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549. สังคมวิทยาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. 2550. รายงานการพัฒนาคคนของ

ประเทศไทย ปี 2550. กรุงเทพฯ : คีน ฟับบลิชซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.

สุมิตร สุวรรณ. 2549. สถานภาพและทิศทางของบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในประเทศไทย. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ กำแพงแสน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาลัยเขตกำแพงแสน.

ภาษาอังกฤษ

Encyclopædia Britannica. (Online). www.britannica.com, June 1, 2007.

Thomas N. Garavan, David McGuire and David O'Donnell. 2004. "Exploring Human Resource Development: A Levels of Analysis Approach" **Human Resource Development Review** 3: 417 – 437 (online). available: <http://hrd.sagepub.com> 15 July 2007)

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. 2007. **UN Decade of Education for Sustainable Development** (online). available: <http://www.unesco.org>. 14 August 2007.

Wilson, John P. 2005. **Human Resource Development : Learning and Training for Individuals and Organizations**. (2nd Ed) London: Kogan Page, Limited.

Xiaohui Wang & Mclean G.N. 2007. "The Dilemma of Defining International Human Resource Development" **Human Resource Development Review** 6: 96 – 106 (online). available: <http://hrd.sagepub.com> 15 July 2007.

เอกสารประกอบการบรรยาย ดร.สุมิตร สุวรรณ

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

การพัฒนา/การจัดการทรัพยากรมนุษย์

จุฑามณี ตระกูลมุกดา. 2544. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549. *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ. 2549. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.เพลส. หน้า 196 – 199.

Brain L. Delahaye. 2000. *Human Resource Development*. Sydney: John Wiley & Sons Australia.

Southgate, Beverly. 1996. *History, What and Why? : Ancient, Modern and Postmodern Perspectives*. London: Routledge.

Werner, Jon M. and Randy L. DeSimone. 2006. *Human Resource Development*. (4th ed). Singapore: Thomson South-Western. p.4 – 33.

Wilson, John P. 2005. *Human Resource Development : Learning and Training for Individuals and Organizations*. (2nd Ed) London: Kogan Page, Limited. P.3 – 10, 43 – 48.

Thomas N. Garavan, David McGuire and David O'Donnell, 2004. "Exploring Human Resource Development: A Levels of Analysis Approach" *Human Resource Development Review* 3: 417 – 437 (online). <http://lurd.sagepub.com>, 15 July 2007.

Xiaohui Wang & Mclean G.N. 2007. "The Dilemma of Defining International Human Resource Development" *Human Resource Development Review* 6: 96 – 106 (online). <http://hrd.sagepub.com>, 15 July 2007.

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

กฐิน ศรีมงคล. 2542. *การพัฒนาชุมชนและการพัฒนาการเกษตร*. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมและเผยแพร่ การเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กาญจนา แก้วเทพ. 2548. *ก้าวต่อไปของการสื่อสารเพื่อการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ซีโนดิไซน์.

จามะรี เชียงทอง. 2549. *สังคมวิทยาการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.

จินตนา สุขจันทน์. 2549. *การศึกษาและการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ชาติชาย ณ เชียงใหม่. 2543. *การบริหารการพัฒนาชนบทเพื่อเสริมสร้างคามเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

ธีรยุทธ บุญมี. 2546. *ความคิดหลังตะวันตก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร. หน้า 6 – 9 และ 14 – 17.

- ธีรยุทธ บุญมี.2546. *โลก Modern & Post Modern*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. 2543. *วิธีใหม่แห่งการพัฒนา : วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 33 – 38.
- มนตรี กรรพุมมาลย์. 2539. *การพัฒนาชุมชน: แนวคิดและการปฏิบัติ*. เชียงใหม่: ภาควิชาสังคมวิทยา-มานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์.2549. *สังคมวิทยาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 231 – 242.
- สนธยา พลศรี. 2547. *ทฤษฎีและหลักการการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุรเกียรติ์ เสถียรไทย. 2542. *กฎหมายกับชุมชนมิติใหม่ของการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ร่วมด้วยช่วยกัน.
- เสรี พงศ์พิศ.2548. *ชาวบ้านชวนคิด ภาพนิมิตการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- อรศรี งามวิทยาพงศ์. 2549. *กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลง : จากยุคชุมชนถึงยุคพัฒนาความทันสมัย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.
- Allmendinger, Philip. 2000. *Planning in a Postmodern Age*. Florence: Routledge.
- Bertens, Hans. 1997. *International Postmodernism*. Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Berthelot, Yves. 2004. *Unity and Diversity in Development Ideas : Perspectives from UN Regional Commissions*. Bloomington: Indiana University Press.
- Grieves, J. 2004. *Strategic Human Resource Development*. London: Sage Publications, Incorporated.
- Harris, Jonathan M. 2001. *Survey of Sustainable Development : Social and Economic Dimensions*. Covelo: Island Press.
- Hassan, Ihab. 2001. *The Postmodern Turn: Essays in Postmodern Theory and Culture*. Christchurch: Cybereditions Corporation.
- Kenneth N. Wexley and Gary P. Latham. 2002. *Developing and Training Human Resource in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Incorporated.
- Kramer, Eric M. 1997. *Modern Postmodern : Off the Beaten Path of Antimodernism*. Westport: Greenwood Publishing Group, Incorporated.
- Stern, Nicholas. 2002. *Strategy For Development*. Washington: World Bank Publications.
- Taylor, Vic E. 1999. *Para/Inquiry : Postmodern Religion and Culture*. Florence: Routledge.
- Yusuf, Shahid. 2000. *Globalization & Urban Development*. Washington: World Bank Publications.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 3

เรื่อง ประชากรกับการพัฒนา

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพประชากรที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

เนื้อหา/สาระสำคัญ

ในอดีตการศึกษาทางประชากรกับการพัฒนานั้นเป็นศาสตร์ที่ไม่เกี่ยวข้องกัน จนกระทั่งกลางทศวรรษที่ 1970 นักเศรษฐศาสตร์หลายท่านได้เริ่มให้ความสนใจมากขึ้นต่อความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจและการเพิ่มทางประชากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ซึ่ง “ทรัพยากรมนุษย์” มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กระบวนการทางประชากร ได้แก่ ภาวะเจริญพันธุ์ ภาวะการตาย และการย้ายถิ่น ส่งผลทางประชากร คือ ขนาด โครงสร้างอายุและเพศ รวมไปถึงการกระจายตัวทางประชากร และผลทางประชากรมีผลกระทบต่อกระบวนการทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะเห็นได้ในรูปของรายได้ การจ้างงาน สภาพทางการศึกษา สุขภาพ/ภาวะโภชนาการ สภาพที่อยู่อาศัย/การสุขาภิบาล และคุณภาพสิ่งแวดล้อม การวางแผนนโยบายในด้านการพัฒนาของประเทศจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากร โอกาสที่ดีของรัฐหรือประเทศคือการมีประชากรในวัยแรงงานที่เป็นผู้ใหญ่่มากเพียงพอกับประชากรวัยพึ่งพิง แต่หากรัฐไม่มีนโยบายที่เหมาะสมก็จะมีปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาการว่างงาน ระบบสุขภาพ การศึกษา และสวัสดิการสังคม ซึ่งประชากรกลุ่มวัยรุ่นต้องการการลงทุนในด้านสุขภาพและการศึกษา ประชากรกลุ่มวัยผู้ใหญ่มีความต้องการในด้านแรงงานและการออม ประชากรกลุ่มผู้สูงอายุต้องการการบริการด้านสุขภาพและต้องการรายได้หลังจากเกษียณอายุ (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545)

ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางประชากรกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีการอภิปรายโต้แย้งกันในหมู่นักวิชาการ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรโลกอย่างรวดเร็วจะเกิดผลในทางลบ ด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่จำกัดที่จะเพาะปลูก รวมทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาค่อนข้างช้า ผลผลิตอาหารจะหมดไปอย่างรวดเร็ว การเพิ่มขึ้นของประชากรจะเกิดในประเทศกำลังพัฒนาเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้วมีแนวโน้มลดลง และเมื่อประชากรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นการลงทุนส่วนใหญ่ก็จะถูกนำไปใช้

ในการจัดหาสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับประชากร (Thomas Malthus, 1798; Sachs, Mellinger and Gallup, 2001 อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2547)

กลุ่มที่ 2 เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรเป็นทุนทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาว่ามนุษยชาติมีความคิดที่จะหาหนทางและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเฉพาะในช่วงที่ลำบาก เช่น ทำการเพาะปลูกให้เพิ่มมากขึ้นตามความต้องการบริโภคของประชากรหรือมีการปลูกพืชหลายครั้งต่อปี ซึ่งวิธีคิดดังกล่าวนี้เริ่มชัดเจนขึ้นเมื่อมีการปฏิวัติเขียว (the Green Revolution) ที่ทำให้การผลิตอาหารในโลกเพิ่มขึ้นเกือบ 4 เท่าตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 ส่วนปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาป่าไม้ อาจเป็นผลกระทบมาจากปัจจัยภายนอกอื่น ๆ มากกว่าที่จะเป็นผลมาจากการเพิ่มประชากรโดยตรง (Simon Kuznets, 1960; Boserup, 1965; Julian Simon, 1981 อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2547)

กลุ่มที่ 3 เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรไม่มีนัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ การเพิ่มขึ้นของประชากรอย่างช้า ๆ จะมีผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศกำลังพัฒนา (Bloom, 1980 อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2547) และ Allen Kelly (1980 อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2547) คิดว่าการใช้ทรัพยากรธรรมชาติน่าจะขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ประหยัดพลังงาน การบริหารที่ลดการใช้ทรัพยากร และมาตรการทางการเงินมากกว่าการเพิ่มขึ้นของประชากร

แนวโน้มประชากรของประเทศไทย ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2506 – 2526 มีเด็กเกิดเกินกว่า 1 ล้านคนต่อปี เรียกว่า “ประชากรรุ่นเกิดล้าน” (ปราโมทย์ ประสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒนางศ์, 2550) มีอัตราการเพิ่มสูงเกินกว่าร้อยละ 3 ในปี พ.ศ. 2513 จึงได้ประเทศไทยได้ประกาศนโยบายด้านประชากรและทำให้แนวโน้มอัตราการเพิ่มลดต่ำลงหลังปี พ.ศ. 2526 จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2549 อัตราการเพิ่มประชากรไทยเหลือเพียงร้อยละ 0.6 เท่านั้น ซึ่งจะเห็นว่าในปี พ.ศ. 2513 มีจำนวนประมาณ 34.40 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2543 มีจำนวนประมาณ 62.24 ล้านคน และในปี พ.ศ. 2548 มีจำนวนประมาณ 65.29 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550) ทำให้ที่ผ่านมาประเทศไทยมีแรงงานเพิ่มขึ้น การเพิ่มผลิตภาพต่อหัว การออมและการลงทุนสูงขึ้น ผู้ที่มีจำนวนบุตรน้อยสามารถดูแลบุตรได้ดีด้านสุขภาพและการศึกษา อายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ชายไทย 68 ปี และหญิงไทย 75 ปี (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2550: 5) นอกจากนั้นยังมีแนวโน้มที่ประชากรไทยจะเป็นโสด อายุแรกสมรส อายุการมีบุตรคนแรก การหย่าร้างเพิ่มขึ้น โดยสตรีรุ่นใหม่จะแต่งงานช้าลงหรือไม่แต่งงาน และมีจำนวนบุตรน้อยลง ซึ่งสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2549) ได้คาดประมาณว่าประชากรของไทยจะเพิ่มขึ้นถึงสูงสุดที่ 65 ล้านคน และจะคงตัวไปอีกราว 10 ปี หลังจากปี พ.ศ. 2570 อัตราการเพิ่มจะติดลบ คือ มีคนตายมากกว่าคนเกิด ดังนั้นประชากรไทยจะค่อย ๆ ลดจำนวนลงเหลือจำนวนประมาณ 60 ล้านคน ในอีก 50 – 60 ปี ข้างหน้า

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรทำให้อัตราการออมเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การลงทุนเพิ่มสูงขึ้น โดยผู้ที่มีอายุระหว่าง 40 – 65 ปี มีแนวโน้มที่จะออมมากกว่าประชากรในกลุ่มอื่น เพราะเป็นวัยที่ไม่ต้องใช้จ่ายเงินในการดูแลบุตรมากเท่าช่วงที่บุตรเล็ก และมีความต้องการเตรียมตัวสำหรับการเกษียณอายุซึ่งยาวนานนับสิบปี ในการเตรียมตัวเพื่อชีวิตบั้นปลายที่ดีนั้นบำนาญเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับครอบครัวขนาดเล็กหรือครอบครัวเดี่ยว ซึ่งมักไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากต้องประกอบอาชีพ ดังนั้นการตั้งงบประมาณของรัฐสำหรับบำนาญต้องพิจารณาให้รอบคอบ เพราะจะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังเช่นในประเทศญี่ปุ่น สำหรับประชากรในวัยเรียนที่มีแนวโน้มลดลงนั้น ภาครัฐสามารถเน้นเรื่องคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากปัญหาจุดอ่อนทรัพยากรมนุษย์ของไทยมีความลึกซึ้งกว่าที่จะแก้ปัญหาด้วยการยกระดับอัตราการเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาหรืออุดมศึกษา เพราะหากตลาดแรงงานมีรองรับไม่พอ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจจำเป็นต้องทำงานต่ำกว่าระดับที่เรียนมาเหมือนที่อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้ประเด็นเรื่องคุณภาพการศึกษาแล้วต้องดูแลกลุ่มผู้ออกไปทำงานให้ได้รับการฝึกฝนทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาอาชีพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น สอดรับกับการปรับตัวของภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรม และภาคการบริการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งที่อยู่ในตลาดแรงงานหรือที่กำลังจะเข้ามาในตลาดแรงงานต่อไป ต้องมีฐานการศึกษาที่ฝึกให้มีทักษะ (skill) สมรรถภาพ (competency) และมีคุณสมบัติ (qualification) ที่จะสามารถศึกษา เรียนรู้ อบรมเพิ่มเติม และพร้อมที่จะรับการฝึกอบรมทั้งก่อนทำงานและในระหว่างทำงาน รวมทั้งเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาดลอดชีวิต (life-long learning) เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลที่มีการแข่งขันในระดับค่อนข้างสูง (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2547)

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรของประเทศไทยนอกจากการลดอัตราการเจริญพันธุ์แล้ว การย้ายถิ่นจากชนบทสู่เมืองมีปริมาณมากจนทำให้มีการขยายเขตเมืองอย่างรวดเร็ว หรือที่นักวิชาการเรียกว่า “เมืองโตเดี่ยว” คือ เมืองที่ใหญ่มาก ๆ เมืองเดียวในประเทศ นั่นคือ กรุงเทพมหานครรวมถึงเขตเมืองที่อยู่ติดเป็นปริมณฑล ซึ่งมีประชากรอาศัยอยู่ไม่น้อยกว่า 9 ล้านคน ในขณะที่เมืองใหญ่รองเป็นอันดับสอง คือ เชียงใหม่มีประชากรอาศัยอยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้าน 1.6 แสนคน ซึ่งกรุงเทพมหานครมีขนาดใหญ่กว่าเมืองรองมากกว่าถึง 56 เท่า การย้ายถิ่นของประชากรจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้นำลูกไปด้วยส่งกลับไปให้ญาติหรือปู่ย่าตายายที่บ้านเดิมเลี้ยงดู เด็กเหล่านี้ขาดโอกาสที่อยู่ใกล้ชิดกับพ่อแม่ของตน ซึ่งในทางจิตวิทยาน่าจะมีผลต่อพัฒนาการของเด็กอยู่บ้าง (ปราโมทย์ ประสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์, 2550)

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากรดังกล่าว เกื้อ วงศ์บุญสิน (2547) คาดว่าผลกระทบที่จะเกิดขึ้น มีดังนี้

1. รัฐจะต้องมีงบประมาณเพิ่มขึ้นเพื่อดูแลประชากรวัยพึ่งพิงที่เพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้หากแรงงานไทยยังจบเพียงชั้นประถมศึกษาหรือต่ำกว่าไม่ได้รับการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้น นอกจากไม่ช่วยให้ผลิตภาพของประเทศเพิ่มขึ้น ในอนาคตยังมีผลต่อการว่างงาน การประกันสังคม และการชราภาพเมื่อพ้นอายุจากวัยทำงาน

2. มีการนำเข้าแรงงานไร้ฝีมือมากขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดแคลน เนื่องจากอัตราการเพิ่มประชากรที่ลดลง รวมทั้งการขยายการศึกษาภาคบังคับและการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็น 12 ปี ทำให้แรงงานไทยมีการศึกษาสูงขึ้นและหลีกเลี่ยงการทำงานในโรงงานประเภทที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้น ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมไทยต้องปรับปรุงไปใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือเพิ่มมากขึ้น

3. ประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของโอกาสที่มีเพียงครั้งเดียวและมีไม่นานจากสัดส่วนประชากรวัยแรงงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งคาดว่าหลังปี พ.ศ.2552 ประชากรวัยแรงงานจะเริ่มลดลงเรื่อย ๆ โดยประเทศไทยจะต้องเร่งให้แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น รวมทั้งเน้นคุณภาพการศึกษาเพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ มีฝีมือ มีความคล่องตัวสูง และเรียนรู้ตลอดเวลา

นอกจากนี้ผลของการพัฒนาในประเทศโลกที่ 3 ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างเมืองและชนบท ส่งผลให้มีการย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง ผลดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนที่พักอาศัย การบริการด้านสาธารณสุข โภคและสาธารณสุข การว่างงานหรือการทำงานต่ำกว่าระดับ แนวคิดของทฤษฎีการพึ่งพา มองว่า ปัญหาความเป็นเมืองมีผลสำคัญสืบต่อมาจากขบวนการสร้างอาณานิคมในอดีต ตลอดจนการลงทุนข้ามชาติของประเทศที่พัฒนาแล้วในปัจจุบันซึ่งเน้นให้ประเทศในโลกรที่ 3 เปลี่ยนสถานภาพการผลิตด้านเกษตรกรรมมาผลิตสินค้าอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อการส่งออกภายใต้การกำกับดูแลด้านราคาซึ่งเป็นการผูกขาดโดยบริษัทข้ามชาติอีกทีหนึ่ง (London, 1987 อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545) การเน้นผลิตสินค้าเพื่อการส่งออกจะอาศัยอยู่ในเมืองหลักสำคัญ ๆ ของประเทศในโลกรที่ 3 เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติ เพื่อผลิตสินค้าและส่งรายได้กลับไปยังบริษัทแม่ที่อยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นเมืองเอกราชจึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานไร้ฝีมือ เพื่อมาช่วยแรงงานในเมือง การพัฒนาจึงเน้นที่เมืองเอกราชมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความลำเอียงในการพัฒนาระหว่างเมืองกับชนบท และมีผลต่อการย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมืองมากขึ้น (Douglass, 1988 อ้างใน เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545)

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2545. ประชากรกับการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. 2547. ประชากรศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์. 2550. “แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงประชากร” สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวโน้มบริบทการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกและสังคมไทย ภายใต้กระโหลกวิวัฒนาการในด้านประชากร. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2549. การฉายภาพประชากรของประเทศไทย พ.ศ.2548 – 2568. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. 2550. รายงานการพัฒนามนของประเทศไทย ปี 2550. กรุงเทพฯ : คีน พับบลิชซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. จำนวนประชากร. (Online). www.nso.go.th, 23 สิงหาคม 2550.

เอกสารประกอบการบรรยาย ดร.ฐณัฐ วงศ์สายเชื้อ

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 4

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติการศึกษา

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมีฐานคิดเชิงบูรณาการในเรื่องของการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาเฉพาะด้านและการศึกษาในวิชา ยุทธศาสตร์การศึกษา เพื่อการสร้างสรรค์ศักยภาพมนุษย์และชุมชน (02190621) ในภาคปลาย ปีการศึกษา 2550 ต่อไป

สรุปเนื้อหา/สาระสำคัญการบรรยาย

1. อธิบายความหมายของ “ปรัชญา” “แนวคิด” “การพัฒนา” “มนุษย์” “ชุมชน” “ทรัพยากร” “การศึกษา”

2. อธิบายกลุ่มปรัชญาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและแนวคิดทางการศึกษา ได้แก่ Liberalism
Progressive Behavioralism Humanism

3. เปรียบเทียบปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎี 8 K's เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีมูลค่าเพิ่ม ทฤษฎี 4 L's ในการเรียนรู้ของบุคคล สังคมฐานความรู้ การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์

เอกสารประกอบการบรรยาย ผศ.ดร.วีระจักร์ ตูปัญญา

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

- ชนิดา รักษ์พลเมือง.2532. การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ. 2550. *การเปลี่ยนแปลงประชากรไทยกับการศึกษา*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- พระธรรมปิฎก (ประยุคต์ ปยุตฺโต). 2542. *การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. 2549. *สถิติลา หลักเจ็ดประการสำหรับ : การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. 2550. *การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัสสร ลิมานนท์. 2550. *ประชากรไทยกับการศึกษา*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.254. *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2549*. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อมรวิชัย นาครทรรพ. 2540. *ความฝันของแผ่นดิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์ ตะวันออก จำกัด.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 5

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติสังคมและวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมีฐานคิดเชิงบูรณาการในเรื่องของสังคมและวัฒนธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาเฉพาะด้านต่อไป

สรุปเนื้อหา/สาระสำคัญการบรรยาย

1. การวิเคราะห์สังคมไทย วัฒนธรรมแบบศักดินา การศึกษาแบบท่องจำ เศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ประชาชน 80% ยากจน ประสิทธิภาพต่ำ ขาดอำนาจซื้อ ทรัพยากรและเงินกระจุกอยู่ที่คนกลุ่มหนึ่ง การเมืองผู้ขาดโดยอภิสิทธิ์ชน ล้าหลัง ขาดความโปร่งใส

2. แนวโน้มที่พึงระวังในการวิเคราะห์สังคมไทย คือ การมองปัญหาแบบง่าย ๆ แบบสุดโต่ง การสรุปที่เร็วเกินไป และการมองปัญหาแบบแยกส่วน

3. การพัฒนาที่เน้นความสุขมวลรวมประชาชาติ (GNH) เช่นกรณีประเทศภูฏาน มีองค์ประกอบ 4 ข้อ คือ การพัฒนาที่เน้นการกระจายเพื่อความยั่งยืน การอนุรักษ์ธรรมชาติและสภาพแวดล้อม การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมดั้งเดิม การบริหารจัดการที่ดี

4. การจัดระบบสหกรณ์ เป็นทางออกระหว่างเศรษฐกิจแบบทุนนิยมและสังคมนิยม

5. การศึกษาขาดความเท่าเทียมกัน คนต้องพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพ ครูอาจารย์ต้องเปลี่ยนแปลงใหม่มีปัญญาและรักวิชาการ

การมอบหมายงาน

ให้สะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่วิทยากรได้บรรยาย

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นิสิตศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

- วิทยากร เขียงกุล. 2549. *เศรษฐกิจไทย ปัญหาและทางแก้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549. *สังคมวิทยาองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 2 – 9.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2550. *ทฤษฎีสังคมวิทยา*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2541. *การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา พงศาพิชญ์. 2549. *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hall, Anthony L. 2004. *Social Policy for Development*. London: Sage Publications, Incorporated.
- Morrow, Raymond. 1995. *Social Theory and Education : A Critique of Theories of Social and Cultural Reproduction*. Albany: State University of New York Press.
- Nobel, Trevor. 2000. *Social Theory and Social Change*. New York: Palgrave Publishers.
- Southgate, Beverly. 1996. *History, What and Why? : Ancient, Modern and Postmodern Perspectives*. London: Routledge.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 6

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชน/ภาครัฐ

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชน/รัฐ สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้

สรุปเนื้อหา/สาระสำคัญการบรรยาย

1. การจัดโครงสร้างองค์กร วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและคน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งงานในหน้าที่และภาษาอังกฤษ การฝึกอบรม จนถึงการให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อสร้างเครือข่ายทางธุรกิจและส่งเสริมคนเก่งให้อยู่กับองค์กร
3. ประเด็นคำถามแลกเปลี่ยน เช่น การให้เงินเดือน การประเมินผลการทำงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์.2549. *สังคมวิทยาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 18 – 29 และ 53 – 63 .

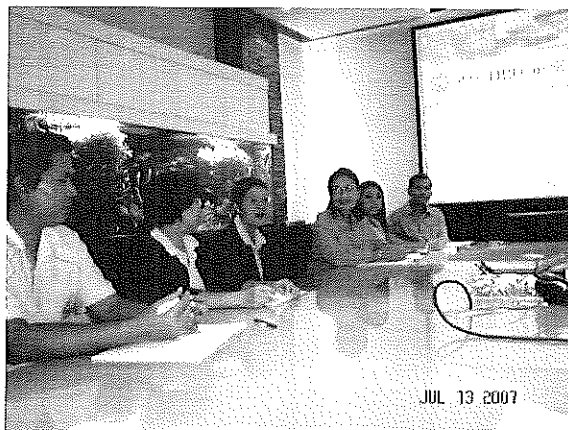
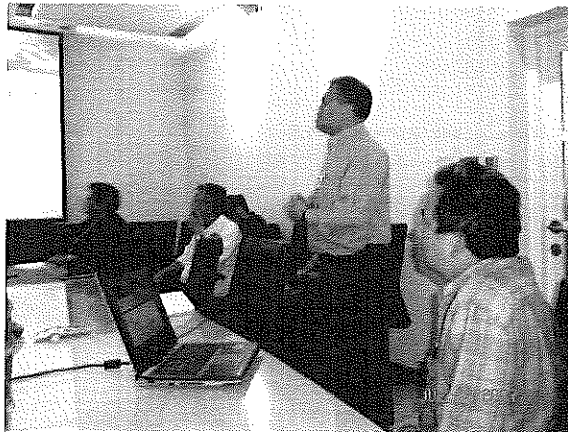
สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.2543. *การปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

ไพฑูรย์ โปธิสว่าง. 2536. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศญี่ปุ่น: การฝึกอบรมเพื่อการปรับปรุงงานในองค์กร*. กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

Werner, Jon M.and Randy L.DeSimone. 2006. *Human Resource Development*. (4th ed). Singapore: Thomson South-Western.p.562 – 567.

ภาพการศึกษาดูงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด

วันที่ 13 กรกฎาคม 2550



แผนการสอนสัปดาห์ที่ 7

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมีฐานคิดเชิงบูรณาการในเรื่องของสิ่งแวดล้อมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาเฉพาะด้านต่อไป

สรุปเนื้อหา/สาระสำคัญการบรรยาย

1. มนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนต่าง ๆ สิ่งที่อยู่รอบมนุษย์ คือ สิ่งแวดล้อม ทั้งทรัพยากร เทคโนโลยี มลพิษ
2. การพัฒนาที่ยั่งยืนมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม
3. ความอยู่เย็นเป็นสุขของสังคมไทยใน 6 ด้าน คือ การมีสุขภาพ ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจเข้มแข็งและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศสมดุล สังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล
4. การดำเนินงานต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศไปสู่ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทยระหว่างคนกับคน คนกับสิ่งแวดล้อม
5. ประเด็นคำถามแลกเปลี่ยน เช่น งานวิจัยที่วิทยากรดำเนินการอยู่ คือ การขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อมเขตพื้นที่ลุ่มน้ำภาคกลาง

การมอบหมายงาน

ให้สะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่วิทยากรได้บรรยาย

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2550. *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและไทยด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2550. *สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและไทยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.

Tietenberg, Tom. 2003. *Environmental and Natural Resource Economics*. New York: Pearson Education, Inc.

United Nation. 2005. The Fifth Ministerial Conference on Environment and Development in Asia and the Pacific.

Van Ginkel, Hans. 2001. *Human Development and Environment : Challenges for the United Nations in the Millenium*. United nations University Press.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 8

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติรัฐศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมีฐานคิดเชิงบูรณาการในเรื่องของการเมืองกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาเฉพาะด้านต่อไป

สรุปเนื้อหา/สาระสำคัญการบรรยาย

1. การเปลี่ยนแปลงด้านความมั่นคงในการเมืองระดับโลก ความกลัวในลัทธิคอมมิวนิสต์ การทุบกำแพงเบอร์ลิน ซึ่งถือว่าเป็นจุดสิ้นสุดของสงครามเย็น การถอนทหารเวียดนามออกจากกัมพูชา สงครามอิรัก-อิหร่าน เหตุการณ์ 11 กันยายน 2001
2. สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทย ร่างรัฐธรรมนูญ 2550 สถานการณ์ภาคใต้ อารยธรรม/วัฒนธรรมที่หลากหลาย ความซับซ้อนของสังคมมนุษย์
3. ประเด็นคำถามแลกเปลี่ยน เช่น ความกลัวของมนุษย์ตอนนี้คืออะไร (โลกร้อน พลังงาน เศรษฐกิจ รถติด) ประชาธิปไตยที่ดียที่สุดจะเป็นอย่างไร

การมอบหมายงาน

ให้สะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่วิทยากรได้บรรยาย

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

ชาญวิทย์ เกษตรศิริ. 2549. *ประวัติการเมืองไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำรา
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

ประเวศ วะสี และคณะ. 22549. *ไอ ซี ยู ทักษิณโณมิกส์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานมูลนิธิวิถีชีวิตจรริศนั.

ผาสุก พงษ์ไพจิตร. 2542. *เศรษฐกิจการเมืองไทยสมัยกรุงเทพฯ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สุรชาติ บำรุงสุข. 2537. ค.ศ. 2000 : ยุทธศาสตร์โลกหลังสงครามเย็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 9

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติเศรษฐศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมีฐานคิดเชิงบูรณาการในเรื่องของเศรษฐศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาเฉพาะด้านต่อไป

สรุปเนื้อหา/สาระสำคัญการบรรยาย

1. ปัจจัยการผลิตในทางเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ ทุน ที่ดิน แรงงาน ผู้ประกอบการ
2. ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับขนาดประชากร โครงสร้างอายุ เพศ กำลังคนและกำลังแรงงาน คุณภาพประชากร
3. ความสำคัญของทุนมนุษย์ เพื่อการเพิ่มผลผลิต ความมั่งคั่งและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งการลงทุนมนุษย์ทำได้หลายรูปแบบที่สำคัญ คือ การศึกษา การฝึกอบรม การสาธารณสุข
4. นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การพัฒนา “ทุนมนุษย์” ในแนวทางชุมชน ต้องอยู่บนพื้นฐานวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน ต้องปลูกฝังความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เบียดเบียนกัน มีความอดทน
5. การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับชุมชน/ท้องถิ่น ระดับองค์กรและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระดับนโยบายและการบริหารภาครัฐ

การมอบหมายงาน

ให้สะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่วิทยากรได้บรรยาย

เอกสารประกอบการบรรยาย รศ.ดร.พอพันธ์ อุทยานนท์

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. 2548. *แนวคิดเศรษฐกิจชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สร้างสรรค์.
- ชัยวุฒิ ชัยพันธุ์. 2544. *พัฒนาชนบทที่ยั่งยืน: สำหรับสาขาเศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียนฉาย กีระนันท์. 2541. *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์: การพัฒนาสุขภาพอนามัยในไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา หุตานุวัตร. 2546. *การพัฒนาองค์กรชุมชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
- บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549. *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- พอพันธ์ อูยานนท์. 2546. *เศรษฐกิจชุมชนหมู่บ้านภาคกลาง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิถึทรรศน์.
- วรรณภา ประยุกต์วงศ์. 2549. *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทางเลือกเพื่อการพัฒนาธุรกิจที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์สวยจำกัด.
- อานันท์ กาญจนพันธุ์. 2549. *วัฒนธรรมทางเศรษฐกิจในเศรษฐกิจไร่วัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คปไฟ.

Cypher, James M. 1997. *The Process of Economic Development*. London: Routledge.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 10

เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในมิติจริยธรรม

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจและมีฐานคิดเชิงบูรณาการในเรื่องของจริยธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาเฉพาะด้านต่อไป

สรุปเนื้อหา/สาระสำคัญการบรรยาย

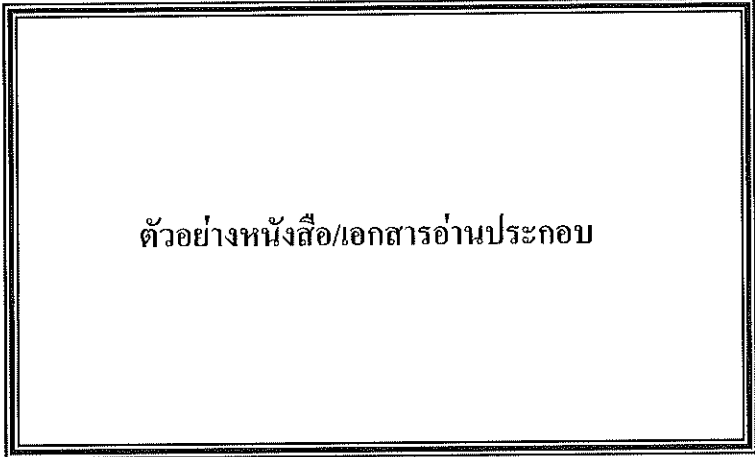
1. ข้อเท็จจริงด้านความหิวโหยและความยากจนของมนุษย์ การพัฒนาทำให้เกิดการทำลายสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ความเป็นชุมชน วัฒนธรรม และจิตวิญญาณ
2. การศึกษาหรือศึกษาในพุทธศาสนา ประกอบด้วย ศีลศึกษา จิตตศึกษา ปัญญาศึกษา
3. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน
4. โจทย์ของงานด้านพัฒนา การพัฒนาด้านกายภาพ การพัฒนาด้านศีลธรรม การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาด้านปัญญา การพัฒนาเชิงพุทธ ผนวกกับการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นฐานของการพัฒนา
5. คำถามแลกเปลี่ยน การสร้างความเข้มแข็งทางศีลธรรมทำอย่างไร

การมอบหมายงาน

ให้สะท้อนความคิดเห็นของผู้เรียนในประเด็นที่วิทยากร ได้บรรยาย

เอกสารประกอบการบรรยาย ศศ.ดร.ทิพวัลย์ สัจจันทร์

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม



ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ. 2548. *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3)

กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.

พัฒน์ บุญเฮรัตพันธุ์. 2549. *การสร้างพลังชุมชนโดยกระบวนการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: บริษัทเลิฟ

และลิฟเฟอศ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548. *ในกระแสพระราชดำรัส แนวทางการพัฒนาคุณธรรม*

จริยธรรมของคนไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท ดับบลิว.เจ.พรีอเพอดี จำกัด.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 11 - 12

เรื่อง กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเด็นปัญหาการพัฒนาของประเทศและของโลก (นำเสนอการศึกษา
ค้นคว้า)

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนวิเคราะห์เปรียบเทียบประเด็นปัญหาการพัฒนาของประเทศต่าง ๆ ที่มีระดับการ
พัฒนาต่างกัน ได้

การมอบหมายงาน

ให้ศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาของ 2 ประเทศ
ที่มีระดับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันและนำเสนอ ในชั้นเรียน

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นิสิตศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. 2543. *วิธีใหม่แห่งการพัฒนา : วิธีวิทยาศึกษาสังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
หน้า 1 – 10, 41 – 173.

A report from the Economist Intelligence Unit. 2006. *Foresight 2020 Economic, industry and corporate trends*.

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 13

เรื่อง แนวโน้มและทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้เข้าใจแนวโน้มและทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนทั้งในระดับประเทศและระดับโลก รวมทั้งเข้าใจการพัฒนาตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

เอกสารประกอบการบรรยาย ผศ.ดร.ฉันทนา จิตต์สงวน

ตัวอย่างหนังสือ/เอกสารอ่านประกอบ

- ไชยรัตน์ เจริญศิลป์โอฬาร. 2549. วาทกรรมการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิภาษา. ฐาปนา บุญหล้า. 2550. **แผนที่ชีวิต 80 จากในหลวง.** (ออนไลน์) แหล่งที่มา: <http://www.thapana.net> 5 มิถุนายน 2550.
- ธีรยุทธ บุญมี. 2546. **ความคิดหลังตะวันตก.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร. หน้า 18 – 101.
- นิยม รัฐอมฤต. 2550. **สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและไทยด้านการเมืองการปกครอง.** เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และคณะ. 2550. **สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวโน้มสังคมโลกและไทยด้านประชากร.** เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, กาญจนา แก้วเทพ และกนกศักดิ์ แก้วเทพ. 2543. **วิถีใหม่แห่งการพัฒนา : วิถีวิทยาศาสตร์สังคมไทย.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 13 – 21, 179 – 377.
- พุทธทาสภิกขุ. 2521. **คู่มือมนุษย์.** กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- สีลาภรณ์ บัวสาย. 2549. **เศรษฐกิจพอเพียง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เสรี พงศ์พิศ. 2549. **เศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พลังปัญญา.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2543. **วิสัยทัศน์ประเทศไทย ปี 2000.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10 (พ.ศ. 2550 – 2554).** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. 2550. **รายงานการพัฒนาคอนของประเทศไทย ปี 2550.** กรุงเทพฯ: คีน พับบลิชซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550. **การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย.** เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี วันที่ 22 – 23 กุมภาพันธ์ 2550 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์.
- อรสุดา เจริญรัต (บรรณาธิการ). 2550. **คำพ่อสอน ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิต.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- อัจฉรา รัศยุติธรรม. 2547. **เกษตรกรรมยั่งยืน : หลากหลายมุมมองต่อทางเกษตรกรรมไทย.** กรุงเทพฯ: คณะกรรมการจัดงานมหกรรมเกษตรกรรมยั่งยืน.

อาภรณ์ จันทร์สมวงศ์. 2545. *การวิจัยเพื่อท้องถิ่น : รากฐานแห่งพลังปัญญา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อภิชัย พันธเสน. 2549. *สังเคราะห์องค์ความรู้เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

The World Bank.2000. *World Development Indicators,2000*. Washington: World Bank Publications.

United Nations Educational, Scientific. 2005. *UNESCO and Sustainable Development*. France: UNESCO

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 14

เรื่อง การพัฒนาบุคคลก่อนความทันสมัย (นำเสนอการศึกษาค้นคว้า)

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียน ได้วิเคราะห์/สังเคราะห์พัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคคลก่อนความทันสมัย และผลกระทบที่เกิดกับประเทศไทย

การมอบหมายงาน

ให้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนา
ในยุคก่อนทฤษฎีความทันสมัยและนำเสนอในชั้นเรียน

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 15

เรื่อง การพัฒนาบุคคลความทันสมัย (นำเสนอการศึกษาค้นคว้า)

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์/สังเคราะห์พัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคคลความทันสมัย และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย

การมอบหมายงาน

ให้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิดในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนา
ในยุคทฤษฎีความทันสมัยและนำเสนอในชั้นเรียน

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 16

เรื่อง การพัฒนาบุคคลหลังความทันสมัย (นำเสนอการศึกษาคั่นคว่ำ)

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้ผู้เรียน ได้วิเคราะห์/สังเคราะห์พัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคคลหลังความทันสมัย และผลกระทบที่เกิดกับประเทศไทย

การมอบหมายงาน

ให้ศึกษาคั่นคว่ำทฤษฎี แนวคิดในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนา
ในยุคหลังทฤษฎีความทันสมัยและนำเสนอในชั้นเรียน

ตัวอย่างงานที่มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

แผนการสอนสัปดาห์ที่ 17

เรื่อง การตรวจสอบความคิด

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อตรวจสอบประมวลความคิดเห็นของผู้เรียน

ข้อสอบปลายภาค ปีการศึกษา 2550**วิชาปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน (02190611)**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อสอบให้เข้าใจและเขียนตอบในแต่ละประเด็นให้ชัดเจน

ในบริบทของการพัฒนาอาจแบ่งเป็น 3 ยุคสมัยใหญ่ ๆ คือ ยุคก่อนแนวคิดและทฤษฎีความทันสมัย (pre-modernization) ยุคแนวคิดและทฤษฎีความทันสมัย (modernization) และยุคหลังแนวคิดและทฤษฎีความทันสมัย (post-modernization) ซึ่งมีพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงทั้งในมิติการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมตามที่วิทยากรได้บรรยายและนิสิตได้ศึกษาค้นคว้ามาแล้ว นั้น ให้ท่านนิยามความหมายปรัชญาและแนวคิดในการพัฒนา รวมทั้งวิเคราะห์ความหมาย เป้าหมาย ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในแต่ละยุคสมัย ตลอดจนแนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชนในอนาคต (มีการอ้างอิงตามความเหมาะสม)

ภาคผนวก