

การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม*

บทนำ

บทบาทของการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาประเทศนั้นเป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปสำหรับสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคต การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการโน้มน้าวประเทศไปในทางที่พึงประสงค์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและศิลปวัฒนธรรม อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมบูรณ์ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม ปลุกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่ปฐมวัยและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม โดยเฉพาะการพัฒนามนุษย์ให้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) และทรัพยากรมนุษย์นี้เองที่เป็นปัจจัยสำคัญสำคัญที่จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Investment) ของประเทศ บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นสิ่งที่คู่กัน และเป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่กันเสมอ

การศึกษาคืออะไร

การศึกษาคืออะไร คำตอบมีมากมายแตกต่างกันออกไปหลายประการ ดังที่ วิทย์ วิศทเวทย์ (2532 : 74) ได้เปรียบเทียบว่า มีมากมายพอ ๆ กับจำนวนนักการศึกษา โดยทั่วไปแล้วการศึกษาทำหน้าที่สำคัญ ๆ 2 อย่าง ควบคู่กันไป กล่าวคือ หน้าที่เชิงอนุรักษ์ (Conservative Function) เป็นหน้าที่ที่ต้องบำรุงรักษา ถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคม เพื่อรักษาเสถียรภาพของสังคมไว้ โดยมีการถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนแห่งพฤติกรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง ส่วนอีกหน้าที่หนึ่งคือ หน้าที่เชิงสร้างสรรค์ (Innovative Function) ในกรณีนี้การศึกษาที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้สังคมก้าวหน้าตลอดเวลา ตลอดจนทำหน้าที่เผยแพร่นวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2543 : 95) เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วความหมายของการศึกษาอาจจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การศึกษาในความหมายในมุมกว้าง หมายถึง อิทธิพลทุกอย่างที่มีต่อชีวิต บุคลิกภาพ และความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ที่ถูกกำหนดด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น ครอบครัว สังคม ศาสนา ระบบการปกครอง สื่อมวลชนและดินฟ้าอากาศ เป็นต้น การศึกษาในลักษณะนี้ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นการศึกษาตลอดชีวิต การศึกษาจึงมิได้จำกัดอยู่แต่ในสถานศึกษาเท่านั้น การศึกษาในความหมายในมุมแคบ หมายถึง

* อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

กระบวนการที่สังคมมีการถ่ายทอดวัฒนธรรม ความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านสถาบันการศึกษา หรือสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เป็นการถ่ายทอดอย่างจงใจ มีการวิเคราะห์และทำการคัดเลือกว่าจะถ่ายทอดอะไร มีการกำหนดแนวทาง มีการจัดตั้งระบบเป็นกิจลักษณะ การศึกษาในลักษณะนี้เป็นภารกิจของสังคมที่จะต้องกำหนดและจัดการให้เยาวชนมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้มีการกล่าวถึงกันอย่างมากในปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และทุก ๆ ที่ที่คิดว่า “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สำคัญที่สุด ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ถูกจัดระเบียบโดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ เอกชนที่เป็นเจ้าภาพหรือนายจ้าง และได้ออกแบบมา และ/หรือจัดขึ้นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรและชุมชน ตลอดจนความต้องการของเอกัตบุคคล

ในปัจจุบันนี้มีการกล่าวว่า การแบ่งปันความรู้คืออำนาจ (Knowledge Sharing is Power) เนื่องจาก ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งที่กำลังกล่าวถึงกันมากในปัจจุบันนี้และก็จะได้ยืนมากขึ้น มากขึ้น ขณะเดียวกันองค์ความรู้จำเป็นต้องมาจัดการกับ “มนุษย์” ให้มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า (Human Wealth) จึงเกิดคำถามขึ้นมากมายว่า ทำไมต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเหตุผลหลายประการ ดังนี้

ประการแรก มนุษย์เป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ ทุกองค์กร ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องอาศัยความสำเร็จที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ มนุษย์ต้องการความก้าวหน้าหรืออยากหาความรู้เพิ่มเติม มนุษย์ทุกคนต้องการให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพิ่มความผูกพันกับองค์กร เกื้อกูลชุมชนและสังคม หรือทำให้เครือข่ายชุมชนเข้มแข็ง

ประการที่สอง มนุษย์มีคุณค่า มีสิทธิมนุษยชน (Human Right) ที่พึงได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ตามโอกาสและความเหมาะสม

ประการที่สาม เป็นการลงทุนทางปัญญาให้เกิดความรู้แก่มนุษย์ มีการแบ่งปันความรู้เพื่อนำสู่องค์กรแห่งความรู้ (Learning Society) หรือเศรษฐกิจแห่งความรู้ (Knowledge Based Society)

ประการที่สี่ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันตามโครงสร้างของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมของโลกยุคโลกาภิวัตน์

ประการที่ห้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กร หน่วยงาน ชุมชนให้เป็นองค์กร หน่วยงานและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่มีความหมายที่ยกระดับคุณภาพของมนุษย์ที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อด้านมนุษยนิยม (Humanism) โดยเชื่อในความดี ความมีเหตุผลของมนุษย์และเชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเจริญงอกงามตลอดชีวิต มีความทันสมัย เป็นการ

เน้นความสำคัญและศักดิ์ศรีของเอกัตบุคคลในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ชุมชน และประเทศ สู่อนาคตของสังคมที่มีคุณภาพต่อไป

การศึกษาช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างไร

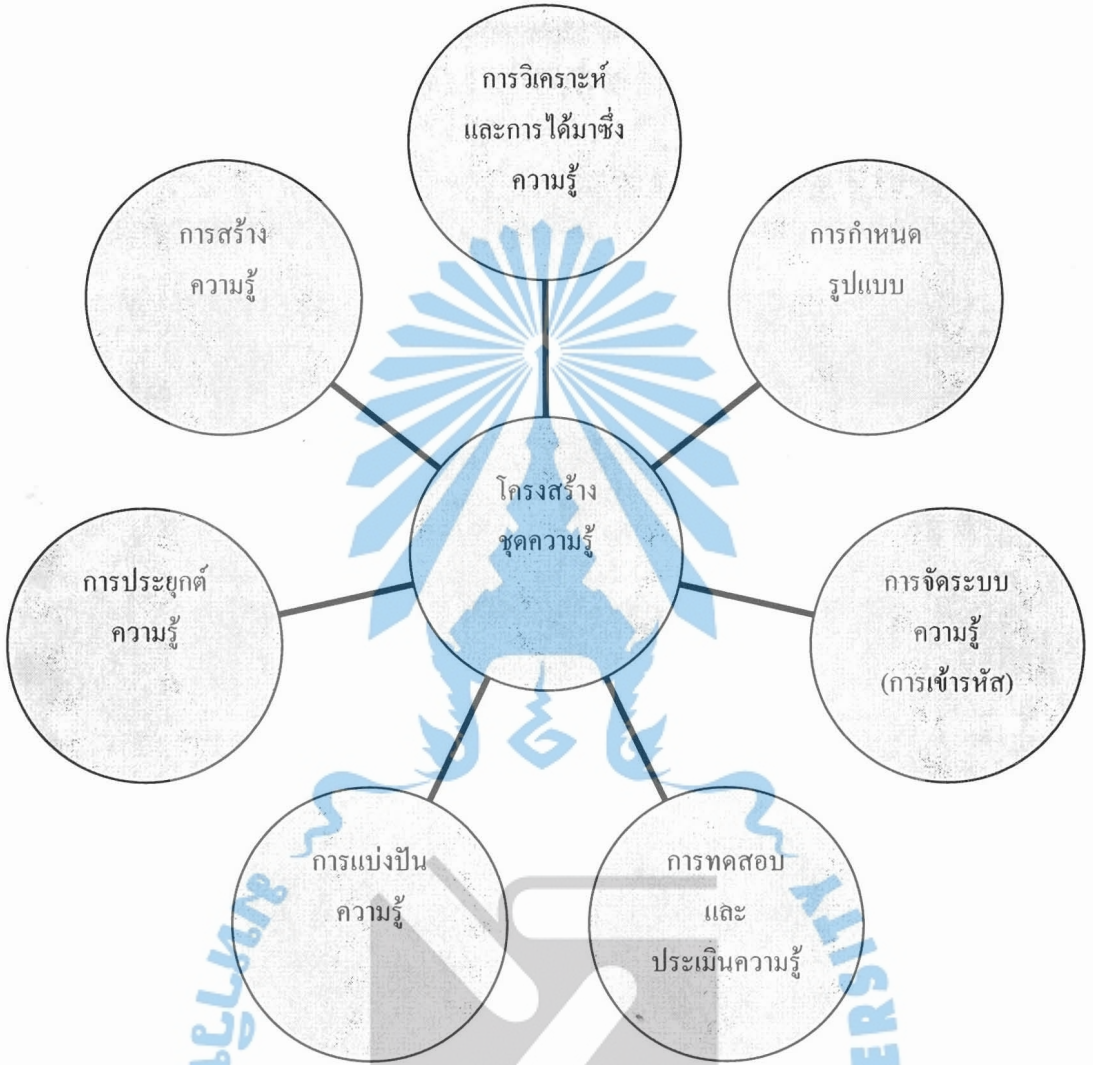
การตื่นตัวของสังคมไทยไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชนที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาระดับเฉพาะการปฏิรูปการศึกษา ถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ “รากฐานแห่งปัญญา” โดยความหมายของการศึกษาที่มีความหมายทั้งในมุมกว้าง และในมุมลึก (Breadth and Depth) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นในองค์กรหรือในชุมชนสามารถที่จะนำการศึกษาเข้ามาจัดการเรียนรู้ของมนุษย์ได้ และแนวโน้มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรจะเปลี่ยนจากการฝึกอบรม (Training) ให้เป็นการเรียนรู้ (Learning) (ประเวศน์ มหารัตนสกุล. 2547 : 12 ; ดนัย เทียนพุฒิ. 2547 : 29)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสังคม คุณภาพของมนุษย์จะเพิ่มขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยทางการศึกษาเป็นสำคัญ การศึกษาช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

1. การศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตใจหรือมโนธรรม ได้แก่ การพัฒนาทางปัญญา ธรรมและจริยธรรมแก่บุคคล
2. การศึกษาพัฒนามนุษย์ในด้านสังคมหรือสหธรรม ได้แก่ การฝึกให้รู้จักการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข รู้จักบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น ตลอดจนเป็นผู้มีวัฒนธรรมอันดีงามปฏิบัติตนในกรอบกฎหมายบ้านเมือง
3. การศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวัฒนธรรม ได้แก่ การพัฒนาให้มีทักษะอาชีพ มีความชำนาญ มีความรู้ความสามารถในอาชีพ มีสุขภาพอนามัยดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี

การจัดโครงสร้างชุดความรู้ : ทางเลือกใหม่ในการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดโครงสร้างชุดความรู้ (Knowledge Blocks Management : KBM) เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้การศึกษาเป็นฐานในรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) กับกลไกการสร้างความรู้ (Knowledge Mechanism) ซึ่งกลไกการสร้างความรู้นี้จะเกิดคู่ขนานกับวงจรการจัดการความรู้ ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างชุดความรู้
(พัฒนาจาก Jay Liebowitz. 2001. และ ดนัย เทียนพุฒิ. 2547 : 89)

จากแผนภาพโครงสร้างชุดความรู้ แสดงให้เห็นว่า เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน ซึ่งขั้นแรกเป็น การวิเคราะห์ซึ่งความรู้โดยเกี่ยวข้องทั้งความรู้ที่มีการนิยามแน่ชัดว่าความรู้คืออะไร เป็นอย่างไร มีขอบเขตแค่ไหน หลังจากนั้น เข้าสู่ขั้นต่อมา คือ ความรู้จะถูกกำหนดในรูปแบบเพื่อนำไปสู่วิธีการสร้างความรู้ เช่น กฎ นิยาม กรณิปฏิบัติ เหมือนเป็นการสร้างระบบความรู้ (Taxonomy) ขั้นต่อไป เป็นการเข้าสู่การเข้ารหัส ซึ่ง อาจจะอยู่ในรูปของซอฟต์แวร์ และเข้าสู่ขั้นการทดสอบและประเมินความรู้ ถ้าการทดสอบและประเมินว่าดี และมีคุณค่า จะเข้าสู่ขั้นการแบ่งปันความรู้และการประยุกต์ความรู้ และจะเข้าสู่ขั้นสุดท้ายคือการสร้างความรู้ ในองค์กรนั่นเอง

บทสรุป

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การศึกษาเข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาให้มนุษย์กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า กล่าวคือ การศึกษาได้ทำหน้าที่แปรสภาพคนตั้งแต่เริ่มเกิดไปสู่สภาพการเติบโตเป็นพลเมืองดีแล้วปรับแต่งให้เข้าสู่สภาพการเป็นกำลังคน (Manpower) ที่มีคุณภาพของสังคม ดังนั้นการศึกษาจึงมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จำรัส นวลนิ่ม . (2540). การศึกษากับการพัฒนาประเทศ : แนวความคิดและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชนิตา รัชกุลพลเมือง. (2543). **พื้นฐานการศึกษาและแนวคิดทางสังคม**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิทย์ วิศทเวทย์. (2532). **ปรัชญาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : หน่วยการศึกษานิเทศก์ กระทรวงศึกษาธิการ.
- दनัย เทียนพุฒิ. (2545). **การออกแบบและการพัฒนาความรู้ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : โครงการ Human Capital. บริษัท ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : การศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : โครงการตำราวิจัย ลำดับที่ 3 ศูนย์บริการเอกสารวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Farnham, David and Horton, Sylvia. (2001). **Human Resources Flexibilities in Public Services**. London : International Perspectives.
- Liebowith, Jay. (2001) . **Knowledge Management**. Washington, D. C. : CRC Press.