

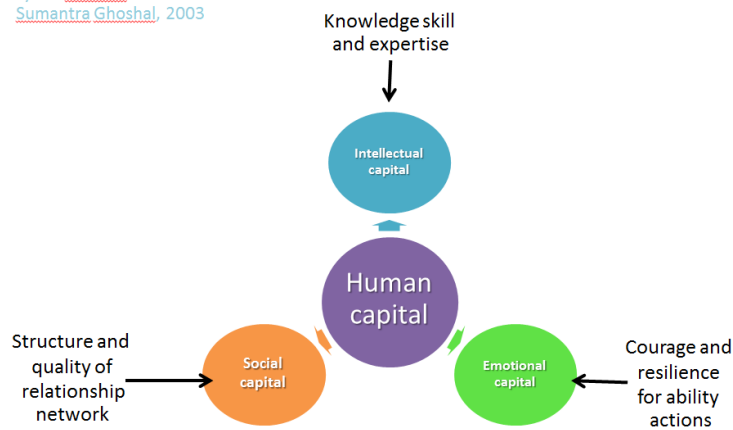
การพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ความรู้ ศูนย์การเรียนรู้ วิจัยบริการวิชาการ

องค์ความรู้ การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชา HCM 2101 การพัฒนาทุนมนุษย์และองค์การ ศึกษาการพัฒนาความรู้ความสามารถของมนุษย์ การฝึกอบรม การพัฒนาองค์ความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นองค์ความรู้ที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การฝึกอบรม การพัฒนาผู้บริหาร การพัฒนาอาชีพในสายงาน การทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี

ตามทฤษฎีของ Lynda Gratton & Sumantra Ghoshal, 2003 ได้ให้คำนิยามของทุนมนุษย์ไว้ว่า ทุนมนุษย์มีส่วนผสม 3 อย่าง ได้แก่ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์

Lynda Gratton &
Sumantra Ghoshal, 2003



ส่วนผสมของทุนมนุษย์

ทุนทางปัญญา (Intellectual capital)

- ความรู้
- ความสามารถในการเรียนรู้
- ความเชี่ยวชาญเฉพาะ
- ทักษะ ประสบการณ์ที่สะสมเอาไว้
- ความรู้แฝง (Tacit knowledge)

ทุนทางสังคม (Social capital)

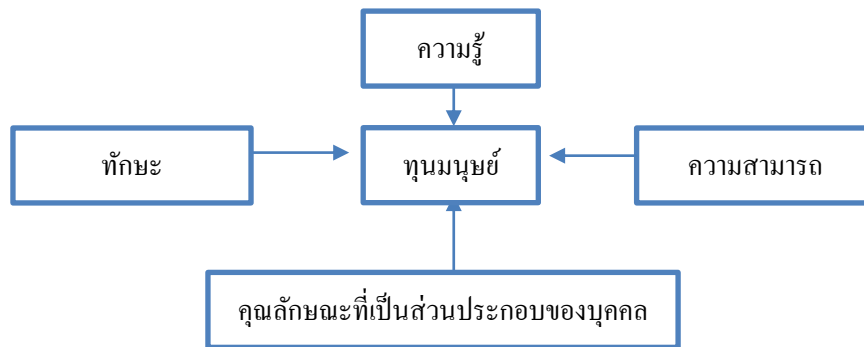
- เครือข่ายความสัมพันธ์
- ความไว้วางใจ
- ความน่าเชื่อถือ

ทุนทางอารมณ์ (Emotional capital)

- การรับรู้ตนเอง (Self awareness)
- ความมีศักดิ์ศรี (Integrity)
- การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

องค์ประกอบและวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการบริหารทุนมนุษย์

ในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจแต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมาได้ เมื่อเทียบคุณค่าออกมาได้สามารถวัดได้และก็สามารถจัดการได้ ในการลงทุนได้ มนุษย์นั้นเป็นผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียน โดยทักษะจากการทำงานเป็นการเพิ่มประสบการณ์ จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์จึงประกอบด้วยทั้งศักยภาพและสุขภาพของมนุษย์ ส่วนองค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ (OECD) มองว่าทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ศักยภาพและคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล



ภาพองค์ประกอบของทุนมนุษย์

แหล่งที่มา Organization for Economic Co-operation and Development (OECD),2007

ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)

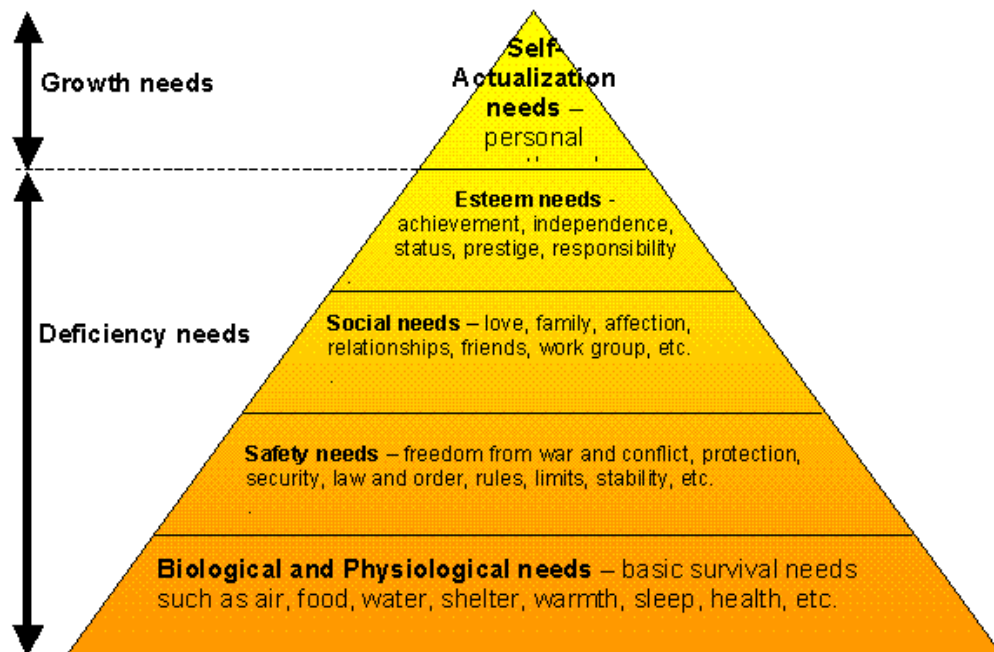
1. ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกัน มากที่สุด ทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไป ยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้ มีสามประการ คือ

บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยัง ไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจ อีกต่อไป

ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจาก ความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ ซับซ้อน

เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความ ต้องการเหล่านี้ โดยภาพ ดังนี้



ภาพ แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

1. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

3. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาส์โลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็น ความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

Thailand 4.0

การเตรียมคนไทย 4.0 เพื่อก้าวสู่โลกที่หนึ่ง เปรียบเสมือนการตระเตรียมเมล็ดพันธุ์ใหม่ ด้วยการบ่มเพาะคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ใน ศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไปกับ การพัฒนา “คนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง” คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะที่ เห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุม การปรับเปลี่ยนใน 4 มิติดังต่อไปนี้ 1. เปลี่ยนจากคนไทยที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำกัด เป็น คนไทยที่มีความรู้ และทักษะ สูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2. เปลี่ยนจากคนไทยที่มองเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็น คนไทยที่มีจิตสาธารณะ และมีความ รับผิดชอบต่อส่วนรวม 3. เปลี่ยนจากคนไทยแบบ Thai-Thai เป็น คนไทยแบบ Global Thai มีความภาคภูมิใจในความ เป็นไทยและสามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีสากล 4. เปลี่ยนจากคนไทยที่เป็น Analog Thai เป็น คนไทยที่เป็น Digital Thai สามารถ วางชีวิต เรียนรู้ท างาน และประกอบธุรกิจ ได้อย่างเป็นปกติสุขในโลกยุคดิจิทัล โดยเริ่มจากการเสริมสร้างให้เกิดการเจริญเติบโตในตัวคน (Growth for People) ผ่านการสร้างสังคม แห่งโอกาส เพื่อเติมเต็มศักยภาพ เมื่อคนเหล่านี้ได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่ จะกลายเป็นตัวหลักใน การขับเคลื่อนการเจริญเติบโต (People for Growth) และน าพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนอย่าง แท้จริง (ดูรูปที่ 2.2)



รูปที่ 2.2: Growth for People/ People for Growth

การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ แนวคิด Growth for People/ People for Growth น มาสู่ประเด็นท้าทายดังต่อไปนี้

- จะพัฒนาอย่างไรให้คนไทยเป็นคนที่มีความมั่นใจ มีความมุ่งมั่น เพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมี พลังและมีความหมาย (Purposeful People)
- จะพัฒนาอย่างไรให้คนไทยเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรม (Innovative People)
- จะพัฒนาอย่างไรให้คนไทยเป็นคนที่มีความจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful People)
- จะพัฒนาอย่างไรให้คนไทยเป็นคนที่มุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Action-Based People)

จากประเด็นท้าทายดังกล่าวข้างต้นน มาสู่ “การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้” ของคนไทยทั้งระบบ

1. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น เพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีพลังและมี ความหมาย (Purposeful Learning)
 - เปลี่ยนจากการเรียนแบบเฉื่อยชา (Passive Learning) เป็น การเรียนด้วย ความกระตือรือร้น (Active Learning)
 - เปลี่ยนจากการเรียนตามภาคบังคับ (Duty-Driven) เป็น การเรียนที่เกิดจาก ความอยากรู้

อยากทำ และอยากเป็น (Passion-Driven) o ปรับเปลี่ยนจากการเรียนตามมาตรฐาน (Standardized) เป็น การเรียนเพื่อตอบ โจทย์เฉพาะบุคคล (Personalized) 2. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความคิด สร้างสรรค์ และความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ (Generative Learning) o ปรับเปลี่ยนจากการ เรียนรู้ในห้องเรียน ในโรงเรียน และในระบบ เป็น การเรียนรู้ นอกห้องเรียน นอกโรงเรียน และนอกระบบ Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน - 21 - o ปรับเปลี่ยนจากการเรียน จากข้อเท็จจริง (Fact-Based) เป็น การเรียนที่เริ่มจากการ ใช้ความคิด (Idea-Based) o ปรับเปลี่ยนจากการ คิดในกรอบ (In the Box) เป็น การคิดนอกกรอบ (Out of the Box) o ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบ ถ่ายทอด (Transmitting) เป็น การเรียนแบบชี้แนะ (Mentoring) 3. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปลูกฝังจิต สาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful Learning) o ปรับเปลี่ยนจากการเน้นผลประโยชน์ร่วม (Common Interest) เป็น การเน้นสร้าง คุณค่าร่วม (Sharing Value) o ปรับเปลี่ยนจากการมุ่งเน้นความคิด สร้างสรรค์ในรายบุคคล (Individual Creating) เป็น การมุ่งเน้นการระดมความคิดสร้างสรรค์แบบกลุ่ม (Common Creating) o ปรับเปลี่ยนจากการให้รางวัลจากการแข่งขัน (Competing Incentive) เป็น การให้ รางวัลจากการท างานร่วมกัน (Sharing Incentive) 4. การปรับเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อมุ่งการท างานให้เกิดผล สัมฤทธิ์ (Result-Based Learning) o ปรับเปลี่ยนจากการเรียนโดยเน้นทฤษฎี เป็น การเรียนที่เน้นการ วิเคราะห์และแก้ไข ปัญหา o ปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบฟังบรรยาย เป็น การทำโครงการและแก้ปัญหา โจทย์ ในรูปแบบต่างๆ o ปรับเปลี่ยนจากการวัดความส าเร็จจากระบบการนับหน่วยกิต เป็น การวัด ความส า เร็จจากการบรรลุผลสัมฤทธิ์ o ปรับเปลี่ยนจากการเรียนเพื่อวุฒิการศึกษา เป็น การเรียนเพื่อการประกอบ อาชีพ การพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่ หนึ่ง ผ่าน 4 กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว จะเป็นหัวใจ สำคัญในการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยไปสู่ “สังคมไทย 4.0” นั่นคือ สังคมที่มีความหวัง (Hope) สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และ สังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) ในที่สุด Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน - 22 - การ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่ หนึ่ง ผ่าน 4 กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว จะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน เป้าหมายและระบบการบริหารจัดการ การเรียนรู้ กระบวนทัศน์และทักษะครู หลักสูตรการเรียนการสอน รูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนระบบ นิเวศน์ของ การเรียนรู้

เยาวชนเตรียมความพร้อมสู่ไทยแลนด์ 4.0

ความรู้

1. ความรู้สถานการณ์ปัจจุบัน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม
2. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ความรู้ด้านการประกอบอาชีพ
4. ความรู้ด้านภาษา การสื่อสาร

ทักษะ

1. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ นวัตกรรม
2. ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล