

บทที่ 1

บทนำ

การศึกษา มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญซึ่งทุกประเทศในโลกต่างให้ความสำคัญทั้งสิ้น โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายทั้งในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมนี ฟินแลนด์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ประเทศเหล่านี้ถือได้ว่ามีระบบการศึกษาที่ดีที่สุดของโลก รัฐบาลให้ความสำคัญกับการศึกษา มีการจัดสรรงบประมาณทั้งการเรียนการสอนและการวิจัยจำนวนมาก อีกทั้งผู้ที่ทำหน้าที่สอนหนังสือทุกระดับการศึกษาเป็นกลุ่มที่มีรายได้สูงเช่นเดียวกับผู้ที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ วิศวกร ทนายความหรือผู้พิพากษา อย่างไรก็ตามการพัฒนามนุษย์ไม่ใช่เพียงแค่การเข้าโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น มนุษย์ต้องได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ของมารดาจนกระทั่งเสียชีวิตหรือที่เรียกว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” ซึ่งมนุษย์เราต้องทำงานอยู่ในองค์การหรือภาคส่วนต่าง ๆ ภายหลังจากเรียนจบประมาณ 40 – 50 ปี หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้มุ่งเน้นเฉพาะในช่วงของการทำงานเท่านั้น โดยเฉพาะองค์การภาครัฐหรือองค์การทางการศึกษา แนวคิดดั้งเดิม อาจมองว่า มนุษย์หรือคนเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต ดังนั้นหนังสือที่กล่าวถึงการทำงานของคนในองค์การจึงมักใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในยุคถัดมานักวิชาการจำนวนหนึ่งมิได้มองว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรหรือเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่มองว่า มนุษย์มีคุณค่า มีชีวิตและจิตใจ จึงต้องได้รับการพัฒนาทั้งในเรื่องของความรู้ความสามารถในการทำงาน การศึกษา อาชีพ รายได้ อาหารการกิน สุขภาพอนามัย เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอายุที่ยืนยาว และที่สำคัญ คือ การมีความสุขในชีวิต ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันนักวิชาการทั่วไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ หนังสือเล่มนี้จึงได้ใช้คำว่า ทรัพยากรมนุษย์

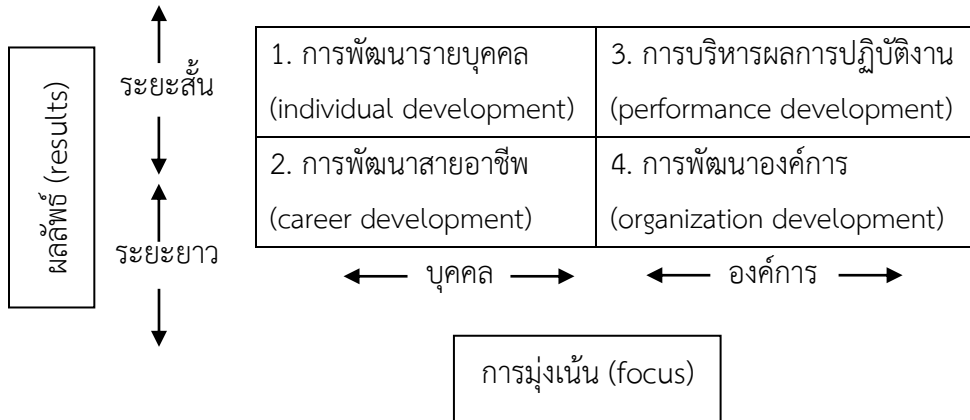
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในต่างประเทศ

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีรากฐานมาจากการพัฒนาองค์การ (Organization Development: OD) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการจัดการแบบเดิมไปสู่แนวคิดแบบมนุษยสัมพันธ์ที่มีผู้นำแนวคิด ได้แก่ เชสเตอร์ เบร์นาร์ด (Chester Bernard) แมรี พาร์คเกอร์ ฟอลเลทท์ (Marry Parker Follett) เฟดเดอริค โรทลิสเบอร์เกอร์ (Frederick Roethlisberger) และเอลตัน เมโย (Elton Mayo) ใน ค.ศ. 1950 หรือ พ.ศ. 2493 พบว่า แนวคิดมนุษยสัมพันธ์มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังมีการใช้แนวคิดทางสังคมศาสตร์ประยุกต์ ซึ่งได้ตระหนักถึงความซับซ้อนของปัจเจกบุคคล โดยเริ่มตระหนักว่า บุคคลนั้นมีคุณค่าเท่ากับทุนในด้านอื่น ๆ คือ ที่ดิน เครื่องจักร และวัสดุ ซึ่งคาร์ล โรเจอร์ (Carl Roger) ได้ริเริ่มการให้คำปรึกษาโดยมองเอาลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ส่วนอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ซิрил ฮูล (Cyril Houle) และมัลคอล์ม โนเวลส์ (Malcolm Knowles) ได้เน้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน (Motivation Theories) และดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้พัฒนาทฤษฎี X ทฤษฎี Y ต่อมาใน ค.ศ. 1960 หรือ พ.ศ. 2503 แนวคิดการพัฒนาองค์การได้เปลี่ยนจากที่มุ่งเน้นเรื่องประสิทธิผลโดยผ่านปัจเจกบุคคลมาเป็นการพัฒนาแบบองค์รวมและเป็นระบบเปิดมากขึ้น (จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

ต่อมาในราว ค.ศ. 1964 (พ.ศ.2507) คำว่า **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (Human Resource Development) ซึ่งใช้อักษรย่อว่า “HRD” ได้เริ่มปรากฏให้เห็น โดย ฮาร์บิสันและไมเยอร์ (Harbison and Myers) ซึ่งได้มีเอกสารตีพิมพ์เผยแพร่และให้ความหมายคำนี้ไปในประเทศแถบตะวันตกทั้งสหรัฐอเมริกาและในประเทศต่าง ๆ ของทวีปยุโรป นอกจากนี้ยังได้ถูกแนะนำให้รู้จักเพิ่มมากขึ้น โดยลีโอนาร์ด นาดเลอร์ (Leonard Nadler) จากการประชุมที่ไมอามี (Miami Conference of the American

Society of Training and Development: ASTD) เมื่อ ค.ศ. 1969 – 1970 และเขาได้เขียนหนังสือชื่อ Handbook of Human Resource Development สำหรับการตีพิมพ์ครั้งที่ 2 ใน ค.ศ. 1984 ได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตอย่างรวดเร็วในสาขานี้ หนังสือเล่มนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ในส่วนแรกได้กล่าวถึงการจัดการงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเงิน บทบาทของที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่สองกล่าวถึงขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการของรัฐบาลและสภาพแรงงาน ส่วนที่สามเกี่ยวข้องกับความตระหนักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกประเทศสหรัฐอเมริกา เช่น ประเทศในละตินอเมริกา แอฟริกา เอเชีย และภูมิภาคอื่น ๆ ส่วนที่สี่เกี่ยวข้องกับจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ และในส่วนสุดท้ายเป็นการมองไปที่อนาคตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Leonard Nadler, 1984) ซึ่งในปัจจุบันได้มีการปรับขอบเขตนิยามของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความหมายกว้างออกไปจากในระดับองค์การจนไปถึงในระดับชาติ (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)

ในขณะที่ เจอร์รี กิลเลย์ (Jerry W.Gilley, 2002 อ้างใน อารณ ภู่วิทยพันธ์, 2551) ได้แต่งหนังสือเรื่อง Principle of Human Resource Development มีการนำเสนอหลักการในการพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) โดยใช้ตารางเมทริกซ์ (matrix) เป็นตัวแบบในการนำเสนอใน 2 มิติ คือ มิติด้านจุดเน้น (focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (results) ของกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพบว่า การพัฒนาองค์การ (OD) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: อากรณี ภูวิทย์พันธ์, 2551

หากพิจารณตารางเมทริกซ์ข้างบนจะเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ดังนี้ (อากรณี ภูวิทย์พันธ์, 2551)

1. **การพัฒนารายบุคคล (individual development)** เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะและการปรับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์การ เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ โดยผ่านเครื่องมือที่มักจะนิยมใช้กันมาก คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา

2. **การพัฒนาสายอาชีพ (career development)** เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลตามความสนใจ ค่านิยมและความสามารถ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะการทำงานในอนาคต

3. **การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance development)** เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์การและเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงผลงาน

ขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

4. การพัฒนาองค์กร (organization development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมขององค์กรและเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึง การแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ และการสร้างภาวะผู้นำ

ซูซาน เฮลฟีลด์ (Susan M.Heathfield, 2017) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เป็นกรอบการทำงานที่ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำเป็นแบบทางการได้ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน เช่น การฝึกอบรมในชั้นเรียนโดยเจ้าหน้าที่ภายในหรือที่ปรึกษา หลักสูตรในมหาวิทยาลัย หรือความพยายามในการเปลี่ยนแปลงแผนงานขององค์กร เช่น การพัฒนาอาชีพของพนักงาน การจัดการและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การให้คำปรึกษา การรักษาและจูงใจพนักงาน

นอกจากนี้ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) ได้ให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาคนของโลก โดยใช้คำว่า “**การพัฒนามนุษย์**” หรือ “**Human Development**” มากกว่าการใช้คำว่า “**ทรัพยากรมนุษย์**” หรือ “**Human Resource Development**” ซึ่งได้มีการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่ถือเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง (people centered) โดยมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละช่วงวัย เริ่มตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนกระทั่งเสียชีวิต มากกว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในช่วงการทำงานเท่านั้น โครงการพัฒนาแห่งองค์การสหประชาชาติ (UNDP) ได้ริเริ่มดัชนีการพัฒนามนุษย์

(Inequality-adjusted Human Development Index: IHDI) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (United Nations Development Programme, 2015)

1. การมีชีวิตที่ยืนยาวและมีสุขภาพดี โดยวัดจากอายุขัย
2. ความรู้ โดยวัดจากการรู้หนังสือและอัตราส่วนการเข้าเรียนสุทธิที่รวมกันทั้งระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษา
3. มาตรฐานคุณภาพชีวิต โดยวัดจากผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศหรือ GDP (Gross Domestic Product) ต่อหัว และความเท่าเทียมกันของอำนาจซื้อ (purchasing power parity)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มต้นจากการพัฒนาองค์การที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อมาได้ให้ความสำคัญกับคน ซึ่งอาจมีค่ามากกว่าที่ดิน เงินทุน และเครื่องจักรในโรงงาน โดยมุ่งหวังให้คนนั้นมีความรู้ ทักษะ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การ การดำเนินการเพียงเท่านี้อาจจะยังไม่พอ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ ในขณะเดียวกันการพัฒนามนุษย์ในฐานะที่เป็นประชากรของประเทศหรือของโลก มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีสุขภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อย่างไรก็ตาม หากมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นที่บุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้นก็จะเป็นเรื่องของการพัฒนารายบุคคล และการบริหารผลการปฏิบัติงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้คนทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ อาจพิจารณาเป็นไตรมาสหรือทุก 6 เดือนก็ได้ แต่ถ้ามุ่งเน้นที่องค์การและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาวก็จะเป็นเรื่องของการพัฒนาสายอาชีพและการพัฒนาองค์การ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของคนหรือพนักงาน และการเจริญเติบโตขององค์การ ซึ่งเป็นการทำงานระยะเวลายาว ตั้งแต่ 10 ปี 20 ปี หรือ 30 ปีก็ได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย

คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ในอดีตอาจจะยังไม่เป็นที่รู้จักมากนักในประเทศไทย แต่จะคุ้นเคยกับคำว่า การบริหารงานบุคคล (personnel administration) มากกว่า ซึ่งทุกองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีกระบวนการเริ่มตั้งแต่การรับสมัครคนเข้ามาทำงาน การบรรจุ การพัฒนา การดูแลรักษา ไปจนถึงการให้พ้นหรือออกจากงาน ในระยะต่อมาได้เริ่มมีการใช้คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งภาษาอังกฤษจะใช้คำเหมือนกัน คือ “Human Resource Management” ที่ใช้อักษรย่อว่า “HRM” เป็นคำที่ได้รับความนิยมแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นงานด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” (human resource) หรือ “HR” มีการให้ความสำคัญกับ “มนุษย์” ในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การซึ่งไม่สามารถใช้เครื่องจักรหรือเทคโนโลยีอื่นใดมาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นไปในเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นวงรอบของการทำงาน อาจประกอบด้วย การวิเคราะห์และออกแบบงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีได้มีลักษณะที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง แต่มีการให้พนักงานไปพัฒนาบ้างตามโอกาสอันควร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนาฯ

ผู้เขียนมีโอกาสได้ทำการศึกษาวิจัยสถาบัน เมื่อครั้งเตรียมการเปิดหลักสูตรปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน พบว่า หลักสูตรการเรียนการสอนในประเทศไทยที่เกี่ยวกับด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” มีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ 2 แนวทาง ดังนี้ (สุมิตร สุวรรณ, 2550)

1. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อการพัฒนาสังคมหรือชุมชน ซึ่งหลักสูตรในแนวทางนี้ มักใช้ยุทธศาสตร์การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์และมักจะ

ดำเนินการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ เช่น สาขาพัฒนศึกษา ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หรือสาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในขณะที่สาขาพัฒนศึกษา ของมหาวิทยาลัยศิลปากร ไม่ได้มุ่งเน้นการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา แต่มีลักษณะเป็นการพัฒนาสังคมหรือ การพัฒนาชุมชนมากกว่า

2. แนวการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เน้นเป้าหมายการเพิ่มศักยภาพบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะองค์การ ธุรกิจเอกชน ซึ่งหลักสูตรในแนวทางนี้มักจะดำเนินการในคณะบริหารธุรกิจ เช่น สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และใน คณะวิทยาการจัดการ เช่น สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ในขณะที่สถาบันการศึกษา จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้จัดตั้งเป็นคณะวิชาใหม่และใช้ชื่อว่า คณะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีการใช้ชื่อคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ในกรณี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด

ในขณะที่ จำเนียร จวงตระกูล (2553) มีมุมมองหรือแนวคิดในเรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้ บุคคลได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญงอกงามของชีวิต มี ความสามารถในการเรียนรู้และมีผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การ เป็นการพัฒนาเพื่อให้มี ความรู้ความสามารถสูงขึ้นและนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การให้ได้ผลดี

ยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับนี้จะเน้นการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล และการพัฒนาองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ เป็นการพัฒนาในระดับมหภาค ตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพิจารณามนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากร หนึ่งในปัจจัยการผลิต สามารถสร้างมูลค่าในทางเศรษฐกิจ โดยขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาคนี้ มักจะคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ทั้งในด้านการศึกษาด้านสุขภาพ ด้านแรงงานและการย้ายถิ่น

อย่างไรก็ตาม หากเราจะพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมกว้างหรือในระดับชาติตามที่จำเนียร จวงตระกูล ได้กล่าวไว้นั้น ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่า ประเทศไทยมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือคนไทยมาตามลำดับ ซึ่งอาจสังเกตได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในภาพรวมนั้นมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชากรหรือคนไทยทั้งประเทศในทุก ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา สุขภาพอนามัย การเพิ่มรายได้ การจ้างงาน การกระจายรายได้ การลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ ตัวอย่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) ได้ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการด้านกำลังคน มีโครงการเร่งรัดพัฒนาการศึกษาทุกระดับและการฝึกอบรมช่างฝีมือประเภทต่าง ๆ ตามความต้องการของการพัฒนาประเทศ จัดให้มีการทำอย่างเพียงพอกับจำนวนประชากรวัยทำงานที่เพิ่มขึ้น การส่งเสริมให้ประชากรในชนบทมีงานทำอย่างเต็มที่ การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสูงขึ้นเหมาะสมกับความต้องการอันเกิดจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในระยะต่อมา เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2534 - 2539) ได้มีการกำหนดให้เร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต

ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) กำหนดให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประการหนึ่ง คือ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง แต่การพัฒนาคนในแผนนี้อาจไม่เข้าไปเป้าหมายมากนัก เนื่องจากในช่วงปี พ.ศ. 2539 – 2540 ประเทศไทยได้ประสบปัญหาภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจตกต่ำพอดี ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) จึงได้ปรับแนวทางการพัฒนาใหม่ โดยน้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่สังคมที่เข้มแข็ง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย โดยมุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรม นำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติมีความยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อ้างใน สมิตร์ สุวรรณ, 2554)

ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2565 – 2569) และยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ยังคงน้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย รวมทั้งพัฒนาคนไทยให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึง

การสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ ประเทศไทย 4.0 หรือที่เรียกว่า Thailand 4.0 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีจุดเน้นในการพัฒนาคนที่สำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

1. การพัฒนากลุ่มเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ
2. การหล่อหลอมให้คนไทยให้มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม คนไทยในทุกช่วงวัยเป็นคนดี มีสุขภาพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดี ต่อสังคมส่วนรวม
3. การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม เช่น เด็กวัยเรียนและวัยรุ่น พัฒนาทักษะการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการต่อยอดพัฒนาทักษะในทุกด้าน มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน วัยแรงงานเน้นการสร้างความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับตลาดงานทั้งทักษะขั้นพื้นฐาน ทักษะเฉพาะในวิชาชีพ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ ทักษะการประกอบอาชีพอิสระ วัยสูงอายุเน้นพัฒนาทักษะที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์

4. การเตรียมความพร้อมของกำลังคนในกลุ่มด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคตอย่างสำคัญ

5. การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับและยกระดับ การเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก การปรับระบบการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครู ทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพัฒนาระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาให้เอื้อต่อ การเตรียมคนที่มีทักษะให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญกับ การสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย

6. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดี เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพ และการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ โดยให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้ในการดูแลสุขภาพ การพัฒนารูปแบบการออกกำลังกายและโภชนาการที่ เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย การใช้มาตรการทางกฎหมายและภาษีในการควบคุมและ ส่งเสริมอาหารและผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ การสร้างกลไกในการจัดทำนโยบาย สาธารณะที่ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ ที่จะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการมีสุขภาพดี

ตามที่ได้กล่าวมานี้ ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่า ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติมาโดยตลอด ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมไปถึง การพัฒนาองค์การและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย ซึ่งคนไทยมีชีวิตความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้นมาตามลำดับ มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีอายุที่ยืนยาวขึ้น แต่เป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่ง ว่าในระยะ 10 กว่าปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 ประเทศไทยเผชิญกับปัญหา ความขัดแย้งทางการเมืองหลายครั้งและต่อเนื่องยาวนาน จนนำไปสู่การทำรัฐประหาร