

IT คลื่นลูกที่ 3 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อภิรัฐ ศิริวงษ์**

มีนักวิชาการได้เปรียบเทียบวิวัฒนาการของโลกเหมือนคลื่น (Wave) โดยแบ่งออกเป็น 3 ยุค คือ ยุคแรก (First Wave) เป็นโลกยุคเกษตรกรรม คนส่วนใหญ่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติในการดำรงชีวิต ยุคที่ 2 (Second Wave) เป็นโลกยุคอุตสาหกรรมเป็นโลกยุคการแปรรูปวัตถุดิบเป็นสินค้า คนพึ่งพาธรรมชาติน้อยลงและยุคที่ 3 (Third Wave) เป็นโลกยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือ IT เป็นโลกยุคการแข่งขัน ซึ่งไม่ใช่เป็นการแข่งขันกันภายในประเทศเท่านั้นยังต้องแข่งขันกับคู่แข่งจากทั่วโลก เพราะ IT เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การติดต่อสื่อสารกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก เป็นไปได้อย่างรวดเร็วด้วยเหตุนี้ IT จึงทำให้โลกเป็นโลกไร้พรมแดนอิสระในการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นเราจึงต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องของคน เพื่อที่จะตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization)

และในระยะ 3-4 ปีที่ผ่านมา กระแสการบริหารที่มองคนเป็นทรัพยากรเริ่มเข้ามามีบทบาทจนทำให้แนวคิดทางด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource) แพร่หลายไปทั่วโลก แนวคิดทางด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นแนวคิดในการมองคนหรือมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถที่จะทำการเพิ่มคุณค่าให้แก่คน โดยให้การพัฒนาในด้านต่างๆ ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง

ชาติฉบับที่ 8 ได้หันกลับมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้นั้นจะเน้นที่คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ซึ่งจะแตกต่างจากแผนพัฒนาฉบับก่อนๆ ที่จะเน้นในเรื่องของสาธารณสุขขั้นมูลฐานและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ

หลักการของการพัฒนาโดยใช้คนเป็นศูนย์กลางนั้น เริ่มจากการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติในด้านต่างๆ ซึ่งผลของการพัฒนาประเทศที่เกิดขึ้นก็จะย้อนกลับมาถึงตัวคนที่อยู่ในประเทศ จากแนวคิดที่ว่าคนเป็นทั้งผู้พัฒนาและรับผลของการพัฒนาที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นว่าแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่ใช้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา น่าจะเป็นแนวทางถูกต้องของการพัฒนาประเทศ

จากแนวโน้มดังกล่าวทำให้องค์กรต่างๆ เริ่มมีการปรับตัวเพื่อตอบรับการพัฒนา โดยเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ซึ่งจะได้จากองค์กรหลายๆ องค์กรได้เปลี่ยนชื่อหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับคนในองค์กรจาก “ฝ่ายบุคคล” เป็น “ฝ่ายทรัพยากรบุคคล” หรือ “ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์” และในบางองค์กรที่เห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคน ก็จะแยกแผนกฝึกอบรม ซึ่งเคยเป็นหน่วยงานย่อยในฝ่ายบุคคลออกมาเป็น “ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล” หรือ “ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” โดย

**รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต

หลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) นั้น ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคคล ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

- **Training (การฝึกอบรม)** เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อทำให้คนสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ได้

- **Education (การศึกษา)** เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อเตรียมคนให้มีความพร้อมทั้งกับตำแหน่งงานในอนาคตหรือมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

- **Development (การพัฒนา)** เป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อพัฒนาคนในด้านอื่นๆ ซึ่งอาจจะนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่

กิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นสร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์อยู่ 4 ประการ คือ KUSA

| | |
|---------------|----------------------------|
| Knowledge | ทำให้เกิดความรู้ |
| Understanding | ทำให้เกิดความเข้าใจ |
| Skill | ทำให้เกิดทักษะ |
| Attitude | ทำให้เกิดทัศนคติที่ถูกต้อง |

ในกิจกรรมแต่ละกิจกรรมนั้นไม่จำเป็นที่จะต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ทุกๆ ด้าน ซึ่งแล้วแต่กิจกรรมนั้นๆ จะมุ่งด้านใดเป็นสำคัญ เช่น การฝึกอบรมอาจจะเน้นทางด้านทักษะ แต่การศึกษามุ่งเน้นที่ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้อง อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะใช้กิจกรรมใดก็ตาม ล้วนแต่มีเป้าหมายไปยังสิ่งเดียวกันคือ พัฒนาเพื่อที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ

เมื่อกระแสโลกกำลังมุ่งเข้าสู่ยุค IT และแนวโน้มการพัฒนาประเทศเห็นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ภารกิจที่สำคัญอันหนึ่ง คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ยุค IT เพราะเราไม่สามารถที่จะปฏิเสธเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้ได้ เมื่อเรายังต้องทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่ในสังคมทำให้เรา จะต้องสัมผัสกับเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างเช่นในบางองค์กรได้สร้าง Software ที่ใช้ในการจัดการเกี่ยวกับงานทางด้านทรัพยากรบุคคลออกมาจำหน่าย Software ดังกล่าวสามารถใช้ในการตรวจสอบการเข้าทำงานของพนักงานและข้อมูลต่างๆ ของพนักงานได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้เราเห็นได้ว่า IT เริ่มเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องทำความรู้จักและใช้เครื่องมือเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตนั้น IT ก็มีบทบาทที่จะเข้ามาเกี่ยวข้อง อย่างเช่นแนวโน้มการฝึกอบรมในอนาคต ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องใช้สถานที่ฝึกอบรมขนาดใหญ่ หรือฝึกอบรมครั้งละหลายๆ คนอีกต่อไป เมื่อเราหันมาใช้เทคโนโลยีทางมัลติมีเดีย ทำให้เราสามารถฝึกอบรมได้ถึงบนโต๊ะทำงานของพนักงานไม่ว่าพนักงานต้องการที่จะฝึกอบรมหรืออยากได้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับเรื่องอะไร เวลาใด ก็สามารถทำได้ทันที โดยไม่ต้องรอเวลาหรือเดินทางไปยังห้องฝึกอบรม

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ IT จะเข้ามามีบทบาทในการทำงานของคนมากเพียงใด สิ่งที่สำคัญก็คือการพัฒนาคนให้มีความพร้อมที่จะใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าเรามีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่คนไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม เราก็ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ และสิ่งหนึ่งที่เป็นวัตถุ-

ประสงค์ขององค์กรต่างๆ ก็คือเมื่อมีการนำ IT มาช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องลงทุนสูงและล้าสมัยอย่างรวดเร็ว องค์กรก็คาดว่าจะทำให้คนได้รับการพัฒนาและมีศักยภาพพอที่จะนำกลับมาใช้ในการพัฒนา IT ให้มีความเหมาะสมในการทำงานต่อไป ซึ่งจะทำให้เกิดวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง



บรรณานุกรม

- โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา
วิชาการเรื่อง ตามรอยแผน 8 มองทิศทางการ HRD ไทย. [ม.ป.ท. :
ม.ป.พ.], 2538.
- Kavanagh, M.J., Gueutall, G.G. and Tannehbaum, S.T. Human resource
information systems : development and application. Boston :
PWS-Kent, c1990.
- Nadler, L. and Nadler, Z. Developing human resource. 3d ed. San
Francisco : Jossey-Bass, c1989.
- Pace, R.W., Smith, P.C. and Mill, G.E. Human resource development
: the fields. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, c1991.
- Toffler, Alvin. The third wave. New York : Bantam Books, c1990.