

# ทุนมนุษย์ : กุญแจเพื่อการพัฒนาชาติของสิงคโปร์

## Human Capital: Key for Development of Singapore

กันยารัตน์ จันทร์สว่าง<sup>1</sup> | Kanyarat Jansawang

### บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น การบริหารจัดการในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการ ล้วนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างการเติบโตขององค์กรให้เป็นอย่างต่อเนื่อง “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” กลายเป็นทุนสำคัญขององค์กรซึ่งสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างคุณค่าได้อย่างมหาศาลให้กับองค์กร ดังนั้นบทความวิชาการฉบับนี้ ผู้เขียนจึงมุ่งอธิบายถึงความหมายของทุนมนุษย์ คุณสมบัติของทุนมนุษย์ ความสำคัญของทุนมนุษย์ หลักการและแนวคิดของทุนมนุษย์ โดยผู้เขียนได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จของประเทศสิงคโปร์ซึ่งใช้ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนา ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการพัฒนาทุนมนุษย์ภายในประเทศ โดยเฉพาะในเรื่องของการปฏิรูประบบการศึกษาของไทยที่ควรหันมาให้ความสำคัญกับการคำนึงถึงความสามารถของนักเรียนเป็นหลัก พร้อมทั้งมุ่งเน้นการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ของคนในทุกช่วงวัย

**คำสำคัญ :** ทุนมนุษย์ การพัฒนาชาติ สิงคโปร์

<sup>1</sup>อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ติดต่อได้ที่ : Kanyarat.jan@gmail.com

<sup>1</sup>Lecturer, Program in of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Suratthani Rajabhat University, e - mail: Kanyarat.jan@gmail.com

### Abstract

Currently, change is more complex and challenging. Management in all sectors, whether it be business, state enterprises, or government agencies, has to be adapted in order to compete and create continuous growth of the organization. Human capital has become an important capital of the organization, which can create a competitive advantage and value for the organization. This academic article aims to explain the meaning of human capital, qualifications of human capital, the importance of human capital and principles and concepts of human capital. The author has studied and gathered information about the successful development of human capital of Singapore which uses quality education systems as the driving force. This reflects the problem of human capital development within the country, especially the reform of the Thai education system that should primarily focus on the ability of students and create a Thai society to be a learning society for people of all ages.

**Keywords:** Human Capital, National Development, Singapore

### ความนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้นมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น โลกกำลังอยู่ในยุคของการแข่งขันและก้าวสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว การบริหารจัดการในทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการ จำต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างการเติบโตขององค์กรให้เป็นอย่างต่อเนื่อง ความรุนแรงของการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต (Dynamic) ทำให้เครื่องมือที่เคยใช้ประสบความสำเร็จในอดีต ไม่อาจมีนัยสำคัญต่อการนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความสำเร็จในปัจจุบันและไม่ได้มีนัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในอนาคตอีกต่อไป แนวคิดเรื่องทุนการดำเนินงานในปัจจุบันได้ถูกตีความมากกว่าเรื่องของการเงิน ทรัพยากร

การบริหารจัดการ และเทคโนโลยี แต่ได้เริ่มหันมาให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยถือเป็นทุนสำคัญขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันจึงได้ถูกเพิ่มบทบาทและความสำคัญมากยิ่งขึ้น กลายเป็นแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)”

ทุนมนุษย์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นทางของการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 การเดินทางประเทศเพื่อพัฒนาให้ก้าวสู่ 4.0 จำเป็นต้องอาศัยคนหรือทุนมนุษย์แห่งอนาคตที่มีความพร้อม มีความสมบูรณ์ เป็นพลังในการเสริมสร้างคุณภาพและความเข้มแข็งให้กับสังคมในทุกมิติ แต่ในขณะเดียวกัน การสร้างหรือพัฒนาเมล็ดพันธุ์ทุนมนุษย์ให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ยังคงเป็นสิ่งที่ท้าทายรัฐบาลหรือผู้นำประเทศอยู่อย่างต่อเนื่องว่า การวางรากฐานแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาดนหรือทุนมนุษย์ควรเริ่มต้นจากตรงไหน

หากจะกล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศต่าง ๆ ประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าให้ความสำคัญและประสบความสำเร็จกับการพัฒนาทุนมนุษย์มากในลำดับต้น ๆ ของโลกนั้นคือประเทศสิงคโปร์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ว่าสิงคโปร์เป็นประเทศที่มีขนาดพื้นที่เล็กที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ จึงเป็นการยากที่สิงคโปร์จะดำรงอยู่ได้ภายใต้เงื่อนไขของความขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยการผลิต รัฐบาลจึงต้องตระหนักถึงเงื่อนไขดังกล่าวและหันไปเร่งพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่สิงคโปร์มีอยู่ เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศในระยะเวลา 5 ทศวรรษที่ผ่านมา สิงคโปร์ได้รับการยกย่องว่าเป็นตัวอย่างประเทศในศตวรรษ 20 ที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในการพัฒนาด้านสำคัญ ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเติบโตทางเศรษฐกิจที่รวดเร็ว อัตราการมีงานทำของประชากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน คุณภาพของระบบการศึกษา และการสร้างที่อยู่อาศัยให้แก่ประชาชน

ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทุนมนุษย์ของสิงคโปร์ ทำให้ผู้เขียนเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับคำว่า “ทุนมนุษย์” ว่ามีนัยสำคัญอย่างไรกับการพัฒนาประเทศ และกุญแจที่สำคัญของประเทศสิงคโปร์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จคืออะไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยเพื่อให้สามารถก้าวพ้นกับดักต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ในขณะนี้ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน

## “ทุนมนุษย์” คืออะไร

คำว่า “ทุนมนุษย์” ปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรกในบทความ ปี ค.ศ.1961 โดยนักเศรษฐศาสตร์เจ้าของรางวัลโนเบล Theodore W. Schultz เขียนบทความชื่อ “Investment in Human Capital” ซึ่งตีพิมพ์ในวารสารชื่อ American Economic Review จากบทความดังกล่าวทำให้มีนักวิชาการได้พยายามอธิบายความหมายและคุณสมบัติของทุนมนุษย์เป็นจำนวนมาก (นิสตากร์ เวชยานนท์, 2559, น. 30)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านั้นมารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขึ้น ดังนั้นการที่องค์กรจะจัดการหรือหาวิธีการที่จะทำให้คนแต่ละคนในองค์กรใช้ศักยภาพ หรือความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้นจึงต้องมีความเข้าใจในคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550, น. 34 - 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ว่าประกอบด้วย

**1) คุณสมบัติหรือความสามารถ** หรือปัจจุบันเรียกว่า Competency ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความรู้ (Knowledge) ในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความรู้รอบรู้ในเรื่องงานที่ได้รับผิดชอบ ความรู้รอบตัว ความรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจ ที่เกิดจากการศึกษา การอ่าน การฟัง การพูดคุย ฯลฯ

1.2 ทักษะ (Skill) ความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝนจนมีความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ ในเชิงการปฏิบัติที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่คน ๆ นั้นมีทักษะหรือมีความชำนาญได้อย่างคล่องแคล่ว

1.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลหรืออุปนิสัยส่วนบุคคล (Traits) ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ ทศนคติ ความเชื่อ ความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ จริยธรรม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ค่อนข้างจะเป็นเรื่องนามธรรมที่จับต้องหรือวัดได้ยาก

2) พฤติกรรม (Behavior) เป็นส่วนที่สะท้อนมาจากคุณสมบัติหรือความสามารถ ที่ทำให้บุคคลภายนอกมองเห็นได้ในพฤติกรรมบางส่วน และพฤติกรรมบางส่วนก็อาจจะซ่อนเร้นไว้จนทำให้คนภายนอกที่มองไม่เห็น

3) เวลา (Time) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของทุนมนุษย์ที่หลายคนอาจมองข้ามไป นั่นคือคนบางคนต้องอาศัยเวลาในการสร้างคุณสมบัติหรือ Competency ในขณะที่บางคนอาจจะสร้างหรือชวนขายได้เร็ว ซึ่งไม่ว่าการสร้างคุณสมบัติหรือสมรรถนะความสามารถของคนแต่ละคนจะเร็วหรือช้าก็จะขึ้นอยู่กับอุปนิสัยส่วนลึก (Traits) อีกส่วนหนึ่ง

### แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

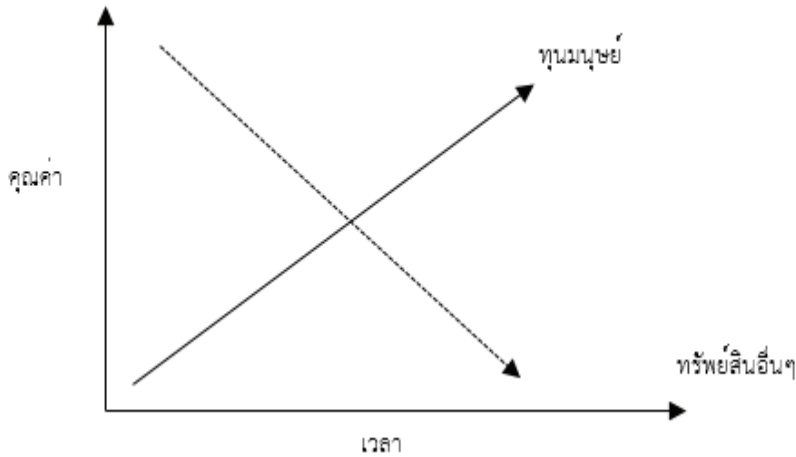
แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์นั้นเป็นแนวคิดเกี่ยวกับ “คน” หรือ “มนุษย์” ในยุคใหม่ ที่มองว่าคนเป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุด เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าและมีคุณสมบัติบางอย่างที่แตกต่างจากสินทรัพย์อื่น (ฮาร์ริงค็อก คิงคาสวีสต์, 2550, น. 3 - 8) ดังนี้

#### 1) เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible)

สินทรัพย์ (Asset) โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สินทรัพย์ที่จับต้องได้ (Tangible Asset) เช่น รถยนต์ บ้าน ปากกา เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ และสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) เช่น ความนิยมทางการค้า (Goodwill) ภาพลักษณ์ชื่อเสียง (Image) ความน่าเชื่อถือขององค์กร ฯลฯ หรือแม้แต่ทุนมนุษย์ก็ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากในแต่ละคนนั้นจะประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะหรือความชำนาญ (Skills) ความสามารถ (Abilities) ตลอดจนประสบการณ์ (Experiences) ที่ไม่สามารถจับต้องได้อย่างเป็นรูปธรรม

#### 2) ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนสินทรัพย์อื่น

เวลาเราซื้อสิ่งของต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาคาร รถยนต์ เครื่องจักร เครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานนั้น มักจะต้องมีการคิดค่าเสื่อมราคาทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากทรัพย์สินดังกล่าวจะเริ่มเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาที่ผ่านไป แต่ “คน” เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีการเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาเหมือนทรัพย์สินอื่น เพราะคนจะมีมูลค่าเพิ่มในตัวเองเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านไป ยิ่งนานวันก็จะพบว่าคนจะมีทั้งความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามประสบการณ์ที่สั่งสมและการพัฒนาอบรมที่ได้รับ



ภาพที่ 1 : กราฟแสดงการเปรียบเทียบคุณสมบัติของทุนมนุษย์และทรัพย์สินอื่น ๆ

ที่มา : ศิริพงษ์ เสาภายนอก (2551, น. 204)

### 3) สร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ

เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักร หรือทรัพย์สินอื่น ๆ นั้น เมื่อเข้ามาใช้งานก็จะทำงานไปตามกำลังความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ แต่คนเป็นทรัพย์สินที่ไม่ได้มีการทำงานแบบเครื่องจักร องค์กรสามารถจะพัฒนาคนให้มีมูลค่าเพิ่มได้เสมอ

#### ความสำคัญของทุนมนุษย์

สังคมในยุคปัจจุบันซึ่งการบริหารจัดการถูกขับเคลื่อนโดยกลยุทธ์ที่คำนึงถึงปัจจัยที่องค์กรได้เปรียบคู่แข่งคนอื่น ๆ กลยุทธ์ในการบริหารคนเป็นกลยุทธ์ที่ถือว่าเป็นหัวใจขององค์กรในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป อาจกล่าวได้ว่าทุนมนุษย์ขององค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1) ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามกลยุทธ์ที่วางไว้ หากคนในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองหรือ

ประสานกันกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีการประสานความร่วมมือของ ทุนมนุษย์ทุกคนในองค์กร จนนำไปสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

2) ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรประสานความร่วมมือกันจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้แล้ว องค์กรก็จะ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในทุกสถานการณ์ เพราะมีทุนมนุษย์ที่คุณภาพอยู่มากมาย ภายในองค์กร

3) ทุนมนุษย์ทำให้องค์กรพัฒนาอยู่รอดและประสบความสำเร็จ นั่นคือองค์กร ที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งการพัฒนาศักยภาพในการเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ใน องค์กรที่มากยิ่งขึ้นและการอยู่ได้ในสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่แน่นอน ทั้งนี้ก็มาจากได้มี การเตรียมพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจนกระทั่งบุคลากรเหล่านั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า อย่างเต็มที่

4) ทุนมนุษย์ทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ของประเทศ ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการกินดีอยู่ดีของประชาชนและการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค ในระดับจุลภาคนั้น การศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากในการพัฒนาทุนมนุษย์เพราะช่วยเพิ่มระดับ ความสามารถทางการแข่งขันในตลาดแรงงานให้มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของ ผู้บริโภค ส่วนในระดับมหภาคการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพทางการผลิต ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยี มีความมั่งคั่งของเงินทุนและผลตอบแทน ซึ่งส่งผลต่อ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

จึงอาจกล่าวได้ว่า ทุนมนุษย์มีความสำคัญตั้งแต่ระดับปัจเจกชน ระดับ องค์กร และระดับประเทศ โดยระดับปัจเจกชนทุนมนุษย์เป็นประโยชน์กับเจ้าของ ทุนโดยตรงเพราะเป็นสินทรัพย์ทุนที่มีมูลค่าและเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ไม่สามารถ เปลี่ยนหรือโอนให้กับบุคคลอื่นได้ ความสามารถส่วนบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้จะถูกนำมาใช้ใน การพัฒนาระดับองค์กร ทุกองค์กรต่างล้วนต้องการครอบครองบุคลากรที่มีศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญและเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนา สินค้าและบริการ พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันส่งผลต่อ

การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กร และเชื่อมโยงสู่ภาคเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ทั้งนี้งานวิจัยจำนวนมากได้ค้นพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์จะนำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การที่ประเทศมีทุนมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยให้ประเทศมีการพัฒนาเศรษฐกิจได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลทางตรงมาจากการที่ทุนมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นทำให้ผลผลิตภาพของประเทศสูงขึ้น ทำให้ประเทศมีความสามารถในการผลิตและความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น นำไปสู่การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ รายได้ประชาชาติต่อบุคคลที่สูงขึ้น มาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น และความมีเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ผลทางอ้อมมาจากการที่ทุนมนุษย์ทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดของคนในสังคม นำไปสู่ผลิตภาพที่สูงขึ้นอีกทางหนึ่งนั่นเอง (ศุภเจตน์ จันทรวิษัย, 2556, น. 75 )

#### “สิงคโปร์” ต้นแบบของการพัฒนาทุนมนุษย์

สิงคโปร์ หนึ่งในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ป็นต้นทุนในการพัฒนาประเทศ สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีลักษณะพิเศษและมีเงื่อนไขทางการเมืองและเศรษฐกิจที่ไม่เหมือนประเทศเพื่อนบ้านอื่นใดในภูมิภาค กล่าวคือในทางการเมืองสิงคโปร์เป็นประเทศเอกราชค่อนข้างใหม่ เมื่อเทียบกับสมาชิกผู้ก่อตั้งอาเซียนอื่น ๆ โดยเพิ่งมีการแยกตัวเป็นอิสระจากสหพันธรัฐมาเลเซีย จัดตั้งเป็นสาธารณรัฐสิงคโปร์เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2508 และต้องบริหารจัดการทุกอย่างรวมทั้งการป้องกันประเทศ ซึ่งก่อนหน้านั้นความมั่นคงของสิงคโปร์อยู่ได้ การค้าของประเทศไทยอังกฤษ ส่วนทางเศรษฐกิจและสังคม สิงคโปร์เป็นประเทศที่มีอาณาเขตเพียง 697 ตารางกิโลเมตร แต่มีประชากรค่อนข้างมากและมีสภาพภูมิประเทศเป็นเกาะไม่มีทรัพยากรธรรมชาติสำคัญทางด้านเศรษฐกิจที่ใช้เป็นฐานในการพัฒนาประเทศ อีกทั้งสิงคโปร์ยังมีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ทั้งชาวจีนซึ่งเป็นประชากรส่วนมาก ชาวมาเลย์ ชาวอินเดีย ชาวปากีสถานและประชากรเชื้อชาติอื่น ๆ อาศัยอยู่ในประเทศ ความหลากหลายของประชากรดังกล่าวทำให้สิงคโปร์มีภาษาพูดหลายภาษา เช่น จีน อังกฤษ มลายู และทมิฬ



ภายใต้ข้อจำกัดหลายด้านภายในประเทศ เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้รัฐบาลภายใต้การนำของอดีตนายกรัฐมนตรี ลี กวน ยู (Lee Kuan Yew) ต้องตระหนักถึงเงื่อนไขดังกล่าว และหันไปให้ความสำคัญกับทรัพยากรเพียงหนึ่งเดียวที่ตนมี นั่นคือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพื่อสร้างทุนทางปัญญาให้กับประชาชน รวมทั้งเป็นการสร้างสังคมของสิงคโปร์ให้เป็นเอกภาพและดำรงอยู่รอดต่อไปในฐานะที่เป็นประเทศหนึ่งในสังคมโลก กระทั่งปัจจุบันสิงคโปร์ถือว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ การจัดอันดับความสำเร็จด้านการพัฒนาด้วยดัชนีทุนมนุษย์ (Human Capital) ของพลเมืองประเทศสมาชิก 157 ประเทศ จากการรายงานปีล่าสุดของธนาคารโลก พบว่าสิงคโปร์กลายเป็นประเทศอันดับ 1 ของโลก

**ตารางที่ 1 :** เปรียบเทียบดัชนีชี้วัดการพัฒนาทุนมนุษย์ พ.ศ.2561 ของประเทศในกลุ่มอาเซียน

อันดับ	ประเทศ	คะแนน
1	สิงคโปร์	0.88
48	เวียดนาม	0.67
57	มาเลเซีย	0.62
68	ไทย	0.60
82	ฟิลิปปินส์	0.55
87	อินโดนีเซีย	0.53
99	เขมร	0.49
107	พม่า	0.47
112	ลาว	0.45

ที่มา : ธนาคารโลก (2018)

ผลจากการพัฒนาทุนมนุษย์ของสิงคโปร์ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างรวดเร็ว สิงคโปร์กลายเป็นประเทศที่มีความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและมีจุดแข็งที่โดดเด่นหลายด้าน

ได้รับการรับรองว่าเป็นหนึ่งในสี่เสือเอเชีย เป็นศูนย์กลางพาณิชย์ที่สำคัญของโลก และ ทยานขึ้นสู่อันดับ 1 ประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงสุดในโลก พ.ศ.2562 (ดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขัน : IMD, 2562) จากการจัดอันดับของ International Institute for Management Development (IMD) (2019) แห่งสวิตเซอร์แลนด์ ผลที่เกิดขึ้นดังกล่าวจึงเป็นตัวชี้วัดที่ยืนยันได้อย่างชัดเจนว่าการพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาชาติของสิงคโปร์ แต่ประเด็นที่ผู้เขียนให้ความสนใจได้อยู่ที่ความสำเร็จในการพัฒนาชาติจากการพัฒนาคนของสิงคโปร์เพียงเท่านั้น หากแต่กระบวนการในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศสิงคโปร์ก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจเช่นเดียวกัน

#### ระบบการศึกษา : กุญแจสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสิงคโปร์

สิงคโปร์เริ่มต้นปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศใหม่ เนื่องจากการเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนของรัฐบาลสิงคโปร์ โดยถือว่าคนเป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่สิงคโปร์มีอยู่ ดังนั้นการสร้างคนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวัง ระบบการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด สิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษานับตั้งแต่ได้รับเอกราชจากประเทศอังกฤษ เมื่อ พ.ศ.2508 ภูวดล ทรงประเสริฐ (2546, น. 271) ผู้เชี่ยวชาญด้านเงินโพนทะเลศึกษา ได้วิเคราะห์ถึงมูลเหตุและเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาในสิงคโปร์ว่า “การปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาที่ดำเนินการอยู่ในขณะนั้นใหม่ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างพลเมืองสิงคโปร์ให้มีประสิทธิภาพและมีความสมบูรณ์ในอนาคต และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของสิงคโปร์โดยรวมด้วย” ปัจจุบันระบบการศึกษาของสิงคโปร์แบ่งออกเป็น 4 ระดับชั้น คือ Primary Education, Secondary Education, Post Secondary Education และ University Education โดยสิงคโปร์มีการปฏิรูประบบการศึกษามาแล้ว ประมาณ 4 ครั้ง (สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, น. 2 - 3) ดังนี้

1) ปฏิรูประยะที่ 1 เริ่มจากนโยบาย Education for All (การศึกษาเพื่อคนทั้งมวล) ซึ่งมีลักษณะของการศึกษาที่เป็นมาตรฐานและหลักสูตรเดียวทั่วประเทศ โดยกำหนดให้เด็กทุกคนต้องผ่านการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคบังคับเป็นเวลา 10 ปี ประกอบด้วยระดับ ประถมศึกษา 6 ปี และระดับมัธยมศึกษา 4 ปี ส่วนการเรียนในระดับสูงขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของนักเรียนแต่ละคน และความสามารถในการรับนักศึกษาและสาขาวิชา

ที่เปิดสอนในสถาบันการศึกษานั้น จากแนวนโยบายดังกล่าวเป็นแนวทางเพื่อความอยู่รอด (Survival driven) และการแก้ปัญหาความไม่เป็นระบบ ค่านิยมและภาษาที่แตกต่างกัน ไปตั้งแต่สมัยอาณานิคมด้วยการมีโรงเรียนเอกชนจำนวนมากรองรับประชากรหลัก 4 ชาติพันธุ์ที่มีอยู่ในประเทศ คือ จีน มาเลย์ อินเดีย และเอเชียเชื้อสายยุโรป (Eurasians)

2) ปฏิรูประยะที่ 2 พ.ศ. 2520 ระหว่างที่สิงคโปร์มีเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้ามากกว่าร้อยละ 9 ต่อปีก่อนเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจถดถอยใน พ.ศ. 2528 ได้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยเริ่มเปลี่ยนจากการเน้นเชิงปริมาณสู่เชิงคุณภาพ การเน้นในเชิงคุณภาพในช่วงนี้เป็นการเน้นในเชิงประสิทธิภาพ (Efficiency - driven) มีลักษณะที่เรียกว่าระบบการศึกษาตามความสามารถอันหลากหลายของผู้เรียน (Ability - Driven - Education System) เน้นประสิทธิผลทางการศึกษาด้วยต้นทุนที่เหมาะสมมีโครงการทางการศึกษาที่ทำหายความสามารถ ศักยภาพ และความสนใจที่แตกต่างกันไปของผู้เรียน มีการลดขนาดชั้นเรียนในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาก้าวไปตามความสามารถทางการศึกษาของตนเอง

3) ปฏิรูปในระยะที่ 3 เกิดขึ้น พ.ศ. 2535 ด้วยแผนพัฒนาทางการศึกษาที่เน้นในเชิงกระบวนการเรียนการสอนควบคู่ไปกับผลลัพธ์ทางการศึกษาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความสามารถอันหลากหลายของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการเน้นจิตสำนึก และแรงจูงใจในการใฝ่เรียนรู้ด้วย ผลสัมฤทธิ์หรือความสำเร็จทางการศึกษาของผู้เรียน แต่ละคนด้วยการทุ่มเทพทรัพยากรทางด้านเงินทุนทางการศึกษามากขึ้น มีการเน้นการบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่เข้มข้นและมีการปรับเปลี่ยนจากการประเมินจากภายนอกสู่การประเมินจากภายในแต่ละโรงเรียนและสถาบันการศึกษาด้วยความถี่มากขึ้น เพื่อให้สถานศึกษารู้จักตนเองมากขึ้นด้วยแรงบันดาลใจอย่างแข็งขันจากครอบครัวของผู้เรียน การพัฒนากำลังคนด้านบุคลากรทางการสอน โดยเน้นการฝึกอบรมเพื่อให้พัฒนาทางการศึกษาก้าวไปอย่างมั่นคงมากขึ้น

4) การปฏิรูประยะที่ 4 มุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางด้านการผลิตทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้ก้าวสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วที่เน้นทั้งภาคการผลิต ด้านอุตสาหกรรมและภาคการบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงทั้งในรายกระดับ

ความเชี่ยวชาญการผลิตและการบริการด้วยแนวคิดเรื่องเส้นทางเดินของเทคโนโลยี (Technology Corridor) การเป็นเกาะแห่งข่าวสารข้อมูล (Intelligent Island) ในการสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจด้วยแผนพัฒนานวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลกในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านกำลังคนหรือการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศอย่างมากมาโดยตลอด มีการทุ่มเทการลงทุนในการจัดระบบการศึกษาและระดับประสิทธิภาพทางการศึกษาในทุกกระดับในลักษณะที่พยายามสร้างความเป็นธรรมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อป้องกันปัญหาความแตกแยกในสังคมและด้วยความปรารถนาให้สิงคโปร์เป็นศูนย์กลางอุดมศึกษาระดับสากลแห่งภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกภายใน พ.ศ. 2543 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันของสิงคโปร์เป็นการเน้นให้ระบบการศึกษาอำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคนค้นพบความสามารถของตนเองเพื่อก้าวสู่ศักยภาพเต็มขั้นของตนและเกิดเป็นความหลงใหลใฝ่ใฝ่ในการเรียนรู้ซึ่งฝังตัวไปตลอดชีวิต

จนกระทั่งมาถึงรัฐบาลในยุคปัจจุบันของนาย ลี เซียน ลุง ที่มุ่งหวังจะนำพาประเทศไปสู่ Smart Nation โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถของประเทศตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. 2557 เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดของโลก มาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติ และให้สิงคโปร์มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและมีกำลังคนที่มีคุณภาพ สร้างโอกาสให้แก่ประชาชนและให้สังคมมีความมั่นคงและยั่งยืน โดยมีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่โดดเด่น เช่น โครงการ Skill Future ซึ่งเริ่มเมื่อปี 2559 ซึ่งใช้งบประมาณกว่า 400 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ต่อปี ในด้านการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่ออุดช่องว่างด้านทักษะอาชีพ โดยชาวสิงคโปร์ที่มีอายุ 25 ปีขึ้นไป จะได้รับ Skill Future Credit เริ่มที่ 500 ดอลลาร์สิงคโปร์และรัฐบาลจะเติมให้อย่างสม่ำเสมอ ไม่มีวันหมดอายุ ทั้งนี้ใช้ได้เฉพาะสำหรับการสมัครเรียนหลักสูตรอบรมทักษะอาชีพเพิ่มเติมที่ปัจจุบันรัฐบาลเห็นชอบราว 12,500 หลักสูตร นอกจากนี้ ตั้งแต่ปี 2560 ชาวสิงคโปร์ทุกคน ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจะมี Learning Portfolio ออนไลน์เป็นของตนเองที่จะประเมินลักษณะเฉพาะของบุคคลและช่วยแนะนำด้านการวางแผนการศึกษา การทำงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

อาจกล่าวได้ว่าในระยะเวลา 50 กว่าปีที่ผ่านมา สิงคโปร์ประสบความสำเร็จอย่างมากในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนของตนเอง เนื่องจากชาวสิงคโปร์รุ่นใหม่ทุกคนต่างก็ได้รับการศึกษาตามระบบโรงเรียนทั้งที่รัฐและเอกชนเป็นผู้จัดให้ ระบบการศึกษาของสิงคโปร์ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาแบบสากล รวมทั้งตอบสนองต่อสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงระหว่างประเทศ

สิงคโปร์ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า การปฏิรูปการศึกษาคือกลไกสำคัญที่จะสร้างทูนมนุษยให้กลายเป็นศักยภาพของชาติให้สามารถก้าวขึ้นเป็นประเทศชั้นนำของโลก โดยบทเรียนการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ที่เป็นประเทศเล็ก ๆ ที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด แต่ด้วยความเชื่อมั่นว่าทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพคือสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศ สิงคโปร์ก้าวสู่การปฏิรูปการศึกษาที่มีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้นโดยกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษาของสิงคโปร์ที่สำคัญไว้ (สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, น. 6 - 7) ดังนี้

1) การปฏิรูปเทคโนโลยีสารสนเทศ สิงคโปร์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เทคโนโลยีสารสนเทศ 2000 : วิสัยทัศน์การเป็นเกาะอัจฉริยะ” (IT 2000 : A Vision of an Intelligent Island) โดยกำหนดแผนแม่บท IT 2000 (IT 2000 Masterplan) ซึ่งกำหนดเป้าหมายพัฒนาสิงคโปร์ให้เป็นศูนย์กลางระดับโลก ปรับปรุงคุณภาพชีวิตส่งเสริมกลไกทางเศรษฐกิจเชื่อมโยงสังคมทั้งในระดับชาติและระดับโลกและส่งเสริมศักยภาพของบุคคลโดยมีคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (National IT Committee) และคณะกรรมการคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (National computer Board) หรือ NCB เป็นองค์กรสำคัญในการปฏิรูปดังกล่าว

2) การปฏิรูปวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิงคโปร์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้สิงคโปร์เป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศ (Center of Excellence) ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยกำหนดแผนเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Technology Plan: NTP) เพื่อสร้าง “Singapore Technology Corridor” ให้เป็นที่ตั้งสถาบันและศูนย์การวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีความก้าวหน้าสูงทางเทคโนโลยีและสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ โดยสร้างโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์แบบในการดำรงชีวิต จัดตั้ง

Science Park เพื่อส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจัดให้มีเดือนแห่งเทคโนโลยีสวนวิทยาศาสตร์ (Technology Month) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการวิจัยและพัฒนา โดยมีการมอบรางวัลเกียรติยศระดับชาติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้แก่บุคคลและภาคธุรกิจเอกชน นอกจากนี้ยังกำหนดแผนพัฒนาสังคม โดยเน้นการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสร้างความเชื่อมโยงด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับนานาชาติในการปฏิรูปวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีคณะกรรมการคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Science and Technology Board NSTB) เป็นองค์กรสำคัญ

**3) การปฏิรูปนวัตกรรม** สิงคโปร์ได้ส่งเสริมนักนวัตกรรมเพื่อประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ กำหนดแผนพัฒนานวัตกรรม (Innovator Development Scheme) และแผนช่วยเหลือนักนวัตกรรม (Innovator's Assistance Scheme: IAS) ในการจดทะเบียนลิขสิทธิ์ รวมทั้งจัดตั้งสมาคมนักนวัตกรรม (Innovator's Club) และศูนย์นวัตกรรมเชิงยุทธศาสตร์ (Center for Strategic Process Innovation: CSPI) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดฝึกอบรม โดยน่านวัตกรรมต่าง ๆ ไปใช้เพื่อให้องค์กรปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ในการส่งเสริมนวัตกรรมมี NSTB เป็นผู้วางแผนดำเนินงานและให้การสนับสนุน

**4) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน** ได้กำหนดแผนสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ภาคธุรกิจเอกชนจัดฝึกอบรมแก่แรงงานเพื่อยกระดับทักษะฝีมือแรงงานโดยรัฐให้ความสนับสนุน และด้านช่วยเหลืองบประมาณและให้สถาบันการศึกษาทางเทคนิค (Institute of Technical Education: ITE) ร่วมกับภาคธุรกิจจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ แก่กำลังแรงงานเพื่อยกระดับความรู้และทักษะฝีมือแรงงาน

**5) การปฏิรูปอุดมศึกษา** โดยมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (National University of Singapore) หรือ NUS ได้พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเชื่อมโยงเครือข่ายการวิจัยทั่วโลก และตั้งเป้าหมายว่าใน พ.ศ. 2543 (ค.ศ. 2000) จะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานเทียบเท่ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกและศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) ได้รับการจัดอันดับให้เป็น 1 ใน 10 มหาวิทยาลัยยอดเยี่ยมแห่งเอเชียและผลงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยได้รับยอมรับในระดับโลกโดยได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มร้อยละ 5 อันดับแรกของสถาบันยอดเยี่ยมของโลก

โมเดลการพัฒนาทุนมนุษย์แบบสิงคโปร์ สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการใช้ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนการพัฒนาดนและพัฒนาชาติ ดังนั้น อะไรคือสิ่งที่ประเทศไทยควรเรียนรู้จากประเทศสิงคโปร์เพื่อแก้ปัญหาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ยังย่ำอยู่กับที่

### การพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทย

การขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” ตามนโยบายของรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐานเป็นระบบเศรษฐกิจที่มีพลวัตสูงมากหรือเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ดังนั้นคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจ “ประเทศไทย 4.0” จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ แต่ทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันนอกจากจะต้องมีความรู้พื้นฐานแล้ว ยังต้องมีความรับผิดชอบ มีความฉลาดทางอารมณ์สูง เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีอดทนต่ำ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความคิดสร้างสรรค์ และไม่เรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจเป็น “ประเทศไทย 4.0” หรือประเทศไทยในยุคดิจิทัลจึงต้องดำเนินการไป พร้อม ๆ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ของประเทศให้สอดคล้องกันด้วย

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทุนมนุษย์นั้นต้องใช้เวลาและไม่มีทางลัด การวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างจริงจังจึงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากหากศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยนับตั้งแต่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ก็ไม่ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว แม้จะมีการจัดทำแผนการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติขึ้นบังคับใช้ แต่แผนดังกล่าวถูกกำหนดขึ้นเพื่อผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งมีระยะเวลาเพียง 5 ปี ให้ประสบความสำเร็จหรืออาจกล่าวได้ว่าการวางรากฐานการพัฒนาของประเทศไทยในช่วงระยะแรกทุกรัฐบาลจะมุ่งไปที่การยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจ ตลอดจนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเป็นหลัก การเจาะลึกไปที่การพัฒนา “คน” หรือยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงยังไม่ค่อยเน้นและให้ความสำคัญอย่างเห็นรูปธรรมมากนัก

แม้ปัจจุบัน ประเทศไทยอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ซึ่งยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ของประเทศ ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยได้มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น แต่ทั้งหมดก็ยังคงขาดแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

ผลจากแนวปฏิบัติที่ขาดความชัดเจนอาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้ จากการจัดอันดับดัชนีชี้วัดทุนมนุษย์ (Human Capital Index 2018) ในปีที่ผ่านมาของธนาคารโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประเทศสมาชิกทั้ง 157 ประเทศได้รู้สถานะทุนมนุษย์ของตนว่ามีศักยภาพ ประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขันระดับไหน เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก พบว่า ประเทศไทยได้คะแนน 0.60 เป็นอันดับที่ 68 ของโลก และหากเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 4 ตามหลังสิงคโปร์ เวียดนาม และมาเลเซีย ซึ่งนั่นสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาอยู่พอสมควร



### ระบบการศึกษาไทย : สิ่งกีดขวางที่ต้องก้าวข้าม

บทเรียนจากความสำเร็จในการเอาชนะความท้าทายของสิงคโปร์ คือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่ากลไกที่ทรงประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศคือ การพัฒนาด้านการศึกษาดังเช่นที่ Baptiste (2001, น. 191) ได้ให้ความคิดเห็นว่า

“สำหรับผู้ศึกษาด้านทุนมนุษย์ การลงทุนด้านการศึกษาเป็นหนทางที่วางใจได้ในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจ หากมีการลงทุนด้านการศึกษาอย่างเหมาะสมแล้ว ก็ไม่มีสิ่งใดจะมากีดขวางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจได้ ดังนั้นผู้ใดที่ทุ่มเทลงทุนด้านการศึกษา ก็จะเก็บเกี่ยวผลที่องกวม ซึ่งตรงข้ามกับผู้ละเลยที่แทบจะมองไม่เห็นผล”

ดังนั้น เมื่อมองย้อนกลับมาที่การพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทย จึงคงปฏิเสธไม่ได้ว่าสาเหตุประการหนึ่งที่คอยอุดรั้งการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ นั่นคือความล้มเหลวของระบบการศึกษาของประเทศไทยซึ่งพบปัญหาค่อนข้างมาก การปฏิรูประบบการศึกษาของไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เรายังไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาไทยที่ชัดเจนมากนัก นับตั้งแต่ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา ก็ไม่ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว แม้จะมีการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติขึ้นบ้างก็ใช้ แต่แผนดังกล่าวถูกกำหนดขึ้นเพื่อผลักดันการพัฒนาเศรษฐกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งมีระยะเวลาเพียง 5 ปี ให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเน้นหนักไปในทางจัดการศึกษาให้ “ทั่วถึงทุกพื้นที่” และ “เน้นการสร้างกำลังแรงงานในสายอาชีพ” เพื่อรองรับการเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งแม้การจัดการศึกษาให้ทั่วถึงทุกพื้นที่นี้จะเป็นเรื่องจำเป็น แต่ก็ส่งผลให้โครงสร้างของหน่วยงานด้านการศึกษาของไทยใหญ่โต มีสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากไปกับบรยายจ่ายประจำมากกว่างบประมาณเพื่อการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของผู้เรียนอันเป็นแก่นของการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะว่าหากนำเอาสิงคโปร์โมเดลมาใช้ในการถอดบทเรียนสำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพของประเทศไทย เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” แล้ว สิ่งทีรัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องควรหันมาให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้นำประเทศ วิสัยทัศน์ของผู้นำสิงคโปร์ที่ชัดเจนและก้าวไกล มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาคนและระบบการศึกษาในสิงคโปร์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องขนาดของพื้นที่ที่มีขนาดเล็กและการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นต้นทุนเดียวที่จะสามารถช่วยขับเคลื่อนประเทศ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลทุกยุคทุกสมัย จึงให้ความสำคัญต่อการลงทุนในการสร้างประชากรที่มีคุณภาพ ดังนั้น หากต้องการให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยอย่างเป็นรูปธรรม จึงควรเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญอย่างจริงจังของรัฐบาลในการพัฒนาความเป็นเลิศของประชากรที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ และนำพาประเทศไปสู่เวทีโลกได้

2. ภาครัฐต้องมีการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนระดับชาติด้านการพัฒนาคนในทุกมิติ เนื่องจากการศึกษาต้นแบบอย่างประเทศสิงคโปร์พบว่า สิงคโปร์มีการกำหนด Overall long term vision ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศทุกมิติในภาพรวม การพัฒนาคนของสิงคโปร์มุ่งเน้นทั้งในมิติด้านการศึกษา ศักยภาพ และมีมิติด้านคุณลักษณะของคนสิงคโปร์ ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในปัจจุบันแม้จะถูกขับเคลื่อนโดยหลายหน่วยงาน อาทิเช่น กระทรวงศึกษาธิการกระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ทว่าแต่ละหน่วยงานก็จะมีแผนแม่บทด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะภารกิจหลักของตน ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาคนของประเทศขาดการบูรณาการในมิติต่าง ๆ ดังนั้น ภาครัฐจึงควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนระดับชาติด้านการพัฒนาคนเพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาคนของประเทศในทุกมิติให้เกิดความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ภาครัฐต้องเร่งปฏิรูปและพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเน้นการปฏิรูประบบการเรียนการสอนและการกระจายทรัพยากรด้านการศึกษามีมาตรฐานและทั่วถึงของภาครัฐ ส่งเสริมระบบการศึกษาที่คำนึงถึงบุคลิกลักษณะและความสามารถ (Personality and Ability) อันแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะแต่ละคนมีความถนัดแตกต่างกัน แต่ทุกคนจึงควรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของตน การกำหนดหลักสูตรการศึกษาและวิธีการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบเดียวกันทั้งประเทศเพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการและการประเมินผล ส่งผลให้ระบบการศึกษาไทยไม่ส่งเสริมให้มนุษย์ได้รับ

การพัฒนาตามบุคลิกลักษณะและความสามารถอันแตกต่างของผู้เรียนเป็นสำคัญ ปฏิรูประบบการเรียนการสอนให้มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี นำนวัตกรรมและแนวความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และนอกจากนี้ ภาครัฐต้องมุ่งเน้นการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งต้องถ่ายทอดแนวคิดดังกล่าวไปยังประชากรทุกระดับอย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชากรไทยเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการยกระดับผลิตภาพในสังคมสูงวัยซึ่งกำลังแรงงานมีอายุสูงขึ้น ทั้งนี้ แรงงานที่มีอายุมากและขาดการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะขาดแรงจูงใจในการทำงาน การส่งเสริมให้แรงงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงจะช่วยให้แรงงานมีศักยภาพสูงขึ้นแล้ว ยังช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถอีกด้วย

### บทส่งท้าย

การบริหารจัดการทุกภาคส่วนในปัจจุบันล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสำคัญ องค์การที่มีบุคลากรมีความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) และประสบการณ์ (Experience) ในด้านต่าง ๆ ย่อมสร้างความได้เปรียบจากการใช้ทุนมนุษย์ขององค์กร เป็นเครื่องมือในการปรับตัวเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาทุนมนุษย์ให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพในทุกมิติ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับประเทศ เพราะทุนมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่า เป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือถ่ายโอนให้บุคคลอื่นได้ ทุกองค์กรต่างต้องการครอบครองบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อเป็นกลไกและเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามกลยุทธ์ที่วางไว้ และผลจากการที่ประเทศมีทุนมนุษย์ในระดับที่สูงขึ้นก็จะทำให้ประเทศมีความสามารถในการผลิตและความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

การก้าวสู่ “Thailand 4.0” ตามวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลไทยเพื่อผลักดันให้ประเทศไทยสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ได้นั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลักที่สำคัญหลากหลายปัจจัย เช่น การปรับตัวของทุกภาคส่วนโดยต้องมีการใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การส่งเสริมและสร้างความร่วมมือระหว่างเอกชนกับสถาบันการศึกษาเพื่อให้เกิดการนำผลการศึกษาวិจัยออกมาใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เป็นต้น แต่อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพื่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนก็คือ การพัฒนาคนไทย 4.0 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ต้องได้รับการทุ่มเทอย่างต่อเนื่องผ่านการวางแผนให้ดีที่สุด

ดังนั้นเมื่อมองเฉพาะปัจจัยทางการพัฒนาคนสำหรับ Thailand 4.0 แล้ว ปฏิเสธไม่ได้ว่าภาคการศึกษาควรต้องเข้ามามีบทบาทและหน้าที่หลักในระบบการพัฒนา จึงควรถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทยจะต้องมีแผนพัฒนาคนอย่างเป็นระบบโดยใช้ระบบการศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อน การปฏิรูประบบการศึกษาที่ต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของตน หลีกเลียงระบบการศึกษาที่จะทำให้ผลผลิตส่วนใหญ่เป็นแบบ “พิมพ์นิยม” คือ มีความสามารถเพียงพอที่จะเป็นลูกจ้างทั่ว ๆ ไปแต่ขาดทักษะที่จะผลักดันตนเองให้เป็นลูกจ้างซึ่งมีทักษะเฉพาะด้านสูง รวมทั้งมุ่งเน้นการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของคนในทุกช่วงวัย ทำให้ประชากรไทยเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับสิงคโปร์โมเดล

### เอกสารอ้างอิง

- ธนาคารโลก. (2018). *ดัชนีชี้วัดการพัฒนาทุนมนุษย์ ปี 2018*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2018/10/18/human-capital-index-and-components-2018>. [2562, สิงหาคม 26].
- อึ้งรังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).

- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภูวดล ทรงประเสริฐ. (2546). *ชาวจีนโพ้นทะเลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : รายงานการวิจัยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *การปฏิรูปการศึกษาของสาธารณรัฐสิงคโปร์*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.parliament.go.th/library>. [2562, สิงหาคม 26].
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). ทุนมนุษย์และบทบาทในการพัฒนาองค์กร. *วารสารรามคำแหง*. 25(4), 200 - 210.
- ศุภเจตน์ จันทร์สาส์น. (2556). ทุนมนุษย์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. *วารสารศรีปทุมปริทัศน์*. 13(2), 72 - 82.
- Baptiste, I. (2001). *Educating lone wolves: Pedagogical implications of human capital theory*. *Adult Education Quarterly*. 51(3), 184 – 201.
- International Institute for Management Development. (2019). *IMD World Competitiveness Rankings 2019*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-competitiveness-ranking-2019/>. [2562, สิงหาคม 26].

Received: September 19, 2019

Revised: November 19, 2019

Accepted: November 30, 2020