

บทความวิชาการ

ดร.จำเนียร จวงตระกูล
ประธานหลักสูตรปริญญาเอกการบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ทั้งในระดับชาติและระดับองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาตินำเสนอในประเด็นสำคัญคือ (1) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ (2) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ (3) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ (4) การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การนำเสนอกรณีตัวอย่างของบริษัทซัมซุง จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยมีกฎหมายบังคับให้มีการวางแผนอย่างชัดเจน มีการปรับปรุงโครงสร้างและบุคลากรของหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีการปรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพตามความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และการตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลอย่างเข้มข้น ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศเกาหลีใต้จากประเทศเกษตรกรรมและยากจนที่สุดประเทศหนึ่งในโลกไปเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่มีขนาดเศรษฐกิจขนาดใหญ่อันดับต้น ๆ ของโลก ได้ภายในเวลา 25 ปีนั้นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประเทศเกาหลีใต้

Human Resource Development in South Korea

Abstract

This article aims to present human resource development in South Korea both at the national and organizational levels. At the national level it presented the following topics: (1) Human resource development planning; (2) Organizations responsible for human resource development; (3) Human resource development activities; (4) Inspection, follow-up and evaluation of human resource development. At the organizational level the case of human resource development in the Samsung Company was presented. From this study it is found that in South Korea there is a systematic human resource development planning corresponding to national economic development planning as specified by the country's laws. The organizations responsible for human resource development are reorganized continuously and personnel are transferred accordingly. Human resource development activities are adjusted continuously to develop quality human resource to serve the needs of national economic development and society. Inspection, follow up and evaluation are conducted in a very intensive and strict manner. The success of the development of South Korea from one of the poorest agricultural countries in the world to become one of the largest industrialized countries in the world took only 25 years. One of the major contributions to this success is the ability to develop human resources to serve the needs of the nation according to the national economic development plan.

Keywords : Human Resource Development, Human Resource Development Planning, Human Resource Development Activities, South Korea, Samsung.

บทนำ

ประเทศเกาหลีใต้เป็นประเทศหนึ่งที่มีการพัฒนาไปเป็นประเทศอุตสาหกรรมได้เร็วที่สุดในโลก เกาหลีใต้เริ่มใช้แผนพัฒนาประเทศเป็นครั้งแรก เมื่อปี 1962 โดยเป็นแผน 5 ปี (Five Years Economic Plan : FEP) มีผลใช้ระหว่างปี 1962-1966 การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรกนับว่าประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ร้อยละ 7.8 (I. Kim, 2010) หากพิจารณาอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของเกาหลีใต้ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 1-7 (1962-1997) แล้วจะพบว่าอัตราการเจริญเติบโตอยู่ระหว่างร้อยละ 7-10 และเมื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอุตสาหกรรม (Change in Industrial Structure) ในช่วงระยะเวลาเดียวกัน จะพบว่าโครงสร้างของอุตสาหกรรมของเกาหลีใต้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่กล่าวคือ ในช่วงเวลาของการใช้แผนพัฒนาฉบับที่ 1 (1962-1966) ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ภาคเกษตร ป่าไม้และประมง คิดเป็นร้อยละ 34.9 ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมการผลิตคิดเป็นร้อยละ 20.5 ภาคบริการและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 44.6 เมื่อพิจารณาเฉพาะภาคอุตสาหกรรม พบว่าเป็นอุตสาหกรรมเบาร้อยละ 65.9 เป็นอุตสาหกรรมหนักเพียงร้อยละ 34.1 เมื่อเปรียบเทียบกับผลการพัฒนาฉบับที่ 7 (1993-1997) แล้วพบว่ามีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ภาคเกษตร ป่าไม้และประมง คิดเป็นร้อยละ 5.7 ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมการผลิตคิดเป็นร้อยละ 25.9 ภาคบริการและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 68.4 เมื่อพิจารณาเฉพาะภาคอุตสาหกรรม พบว่าเป็นอุตสาหกรรมเบาร้อยละ 22.8 เป็นอุตสาหกรรมหนักร้อยละ 77.2 เมื่อพิจารณาผลการพัฒนาตามแผนพัฒนาฉบับที่ 5 (1982-1986) แล้วพบว่า ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ภาคเกษตร ป่าไม้และประมง คิดเป็นร้อยละ 11.5 ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมการผลิตคิดเป็นร้อยละ 32.6 ภาคบริการและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 55.9 เมื่อพิจารณาเฉพาะภาคอุตสาหกรรม พบว่า

เป็นอุตสาหกรรมเบาร้อยละ 40.4 เป็นอุตสาหกรรมหนักเพียงร้อยละ 59.6 ทำให้เกาหลีใต้กลายเป็นประเทศอุตสาหกรรมหรือประเทศที่พัฒนาแล้วโดยใช้เวลาในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพียง 25 ปี (I. Kim, 2010) จากประเทศที่ยากจนที่สุดประเทศหนึ่งในโลกกลายมาเป็นประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดเป็นอันดับที่ 13 ของโลกและทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการประชุมสุดยอดของประเทศ G 20 ในกรุงโซลเมื่อปี 2010 (MOFAT, 2011) ทำให้เกาหลีใต้ที่เคยเป็นประเทศผู้คอยรับความช่วยเหลือจากประเทศอื่นกลายมาเป็นประเทศที่ให้ความช่วยเหลือประเทศอื่น (Adelman, undated) ผลสำเร็จของการพัฒนาของเกาหลีใต้ดังกล่าวข้างต้นส่วนหนึ่งมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของการศึกษาและการฝึกอบรม (Jang, undated; MOFAT, 2011)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ โดยจะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้ (1) บทนำเป็นการนำเสนอให้เห็นถึงความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่จะศึกษา (2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ (4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทซัมซุง และ (5) บทสรุป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นแนวคิดแบบตะวันตกที่เป็นการคิดแบบแยกส่วน คือการแยกเอาทรัพยากรมนุษย์ออกมาจากตัวมนุษย์ ซึ่งเป็นการคิดในมุมมองแบบเศรษฐศาสตร์คือการมองว่ามีสิ่งใดบ้างที่มนุษย์มีอยู่ที่จะสามารถดึงออกมาใช้ในการผลิตได้ ซึ่งก็พบว่าทรัพยากรที่สำคัญอยู่ 3 อย่างตามที่องค์การสหประชาชาติระบุไว้ คือ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของมนุษย์ทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือเป็นศักยภาพที่มีพร้อมที่จะนำออกมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในขณะที่ UNESCO มองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทักษะโดยรวมของประชากรที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศได้ (Gracia, cited in Hongladarom, 1989) ซึ่ง Miles (1989, in Hongladarom,

1989) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ทักษะการมนุษย์อยู่ภายใต้การควบคุมของมนุษย์รายบุคคล (Individual) และเป็นสิ่งเดียวที่มนุษย์สามารถใช้เป็นพลังต่อรองเพื่อใช้แลกเปลี่ยนและช่วยให้มนุษย์สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ทักษะการมนุษย์มีแต่จะเพิ่มสูงขึ้น เมื่อมีการใช้แทนที่จะถดถอยไป ทักษะการมนุษย์เมื่อได้พัฒนาแล้วจะทำให้มนุษย์สามารถใช้ทักษะการอื่นๆ ได้ดีกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีหรือทักษะการธรรมชาติ หรือทักษะการทางสังคม และทักษะการอื่นๆ ดังนั้นการพัฒนาทักษะการอื่นๆ จึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาทักษะการมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นสำคัญ การพัฒนาทักษะการมนุษย์สามารถมองได้หลายมิติ เช่น การพัฒนาทักษะการมนุษย์ระดับมหภาคหรือระดับชาติ หรือสูงกว่ากับการพัฒนาทักษะการมนุษย์ในระดับจุลภาคหรือระดับองค์กร เป็นต้น

การพัฒนาทักษะการมนุษย์ระดับมหภาคหรือระดับชาติในทัศนะของ จีระ หงส์ลาดารม (Hongladarom, 1989) นั้น เห็นว่า เป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนสมรรถนะของคน เพื่อเข้าร่วมอย่างมีผลในการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม McLean and McLean (2000, cited in Swanson & Holton III, 2001) ได้นำเสนอความหมายที่กว้างขวางมากขึ้นว่าเป็นกระบวนการใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการเริ่มต้น หรือการดำเนินการในระยะยาวที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาผู้ใหญ่ในด้านความรู้ที่มีงานเป็นฐาน ความเชี่ยวชาญ ผลิตภาพ และความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ต่อส่วนตัว หรือกลุ่มหรือทีม หรือเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน ประเทศชาติ หรือในท้ายที่สุดต่อมวลมนุษยชาติก็ตาม ซึ่งในเชิงบูรณาการหรือการพัฒนาทักษะการมนุษย์ในระดับชาติหรือระดับที่สูงกว่านั้น ขอบเขตของกิจกรรมการพัฒนาทักษะการมนุษย์จะรวมถึง การศึกษา การฝึกอบรม การดูแลเรื่องสุขภาพ โภชนาการ นโยบายประชากรและการจ้างงาน (Muqtada & Hildeman, 1993; Working Group on HRD Strategies, Commonwealth Secretariat, 1993, cited in Tan, 1997)

สำหรับการพัฒนาทักษะการมนุษย์ในระดับองค์กรนั้น Nadler (1970, cited in Swanson & Holton III, 2001)

ซึ่งเป็นผู้ใช้คำนี้เป็นคนแรกให้ความหมายเอาไว้ว่า เป็นชุดของกิจกรรมที่จัดดำเนินการภายในช่วงเวลาที่กำหนด และออกแบบมาเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และต่อมาได้ปรับปรุงใหม่โดยระบุว่าเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดอย่างเป็นระเบียบ ภายในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อเพิ่มความเป็นไปได้ของการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการเจริญเติบโต (Nadler, 1990) ในขณะที่ Pace, Smith, and Mills (1991) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทักษะการมนุษย์เป็นการบูรณาการของบทบาท การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุผลสูงสุดในด้านผลิตภาพ คุณภาพ โอกาสและความสมหวังของสมาชิกองค์การ เนื่องจากการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทำนองเดียวกัน Swanson and Holton III (2001) อธิบายว่าเป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาและใช้ความเชี่ยวชาญของมนุษย์โดยการพัฒนาองค์การ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ความหมายของการพัฒนาทักษะการมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นเป็นการให้ความหมายในมุมมองโดยเน้นที่ระดับองค์กร ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล และการพัฒนาองค์การ (Swanson & Holton III, 2001; จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

สำหรับในเกาหลีได้กำหนดให้การพัฒนาทักษะการมนุษย์เป็นการพัฒนาทักษะการมนุษย์แห่งชาติ (National Human Resource Development : NHRD) โดยให้ความหมายไว้ว่าเป็น ความพยายามทั้งปวงของชาติในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้ง การศึกษา การฝึกอบรม และวัฒนธรรมที่ได้ดำเนินไปเพื่อพัฒนาและใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (National Human Resource Development refers to all national efforts, including education, training, and cultural activities, taken to develop and utilize human resources efficiently) (Jang, undated, p. 21) ข้อที่น่าสังเกตอย่างยิ่งก็คือมีการเน้นกิจกรรมวัฒนธรรมในความหมายของการพัฒนาทักษะการมนุษย์ด้วย ส่วนนี้จะเป็นฐานสำคัญที่ทำให้เกาหลีได้สามารถนำวัฒนธรรมมา

ใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ของประเทศเป็นผลสำเร็จอย่างที่เห็นประจักษ์อยู่ปัจจุบัน

การนำเสนอในบทความนี้จะนำเสนอทั้งในระดับชาติและระดับองค์กร โดยในระดับชาติจะเน้นที่การศึกษาและการฝึกอบรม ส่วนในระดับองค์กรนั้นจะนำเสนอกกรณีตัวอย่างของบริษัท Samsung ซึ่งจะเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดซึ่งจะเห็นได้จากการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยมีกฎหมายบังคับให้มีการวางแผนอย่างชัดเจน การปรับปรุงโครงสร้างและบุคลากรของหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การปรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพตามความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และการตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลอย่างเข้มข้น เป็นต้น เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีใต้ ในส่วนนี้จะได้นำเสนอประเด็นสำคัญดังนี้คือ (1) การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (4) การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะได้นำเสนอโดยสังเขปตามลำดับไป

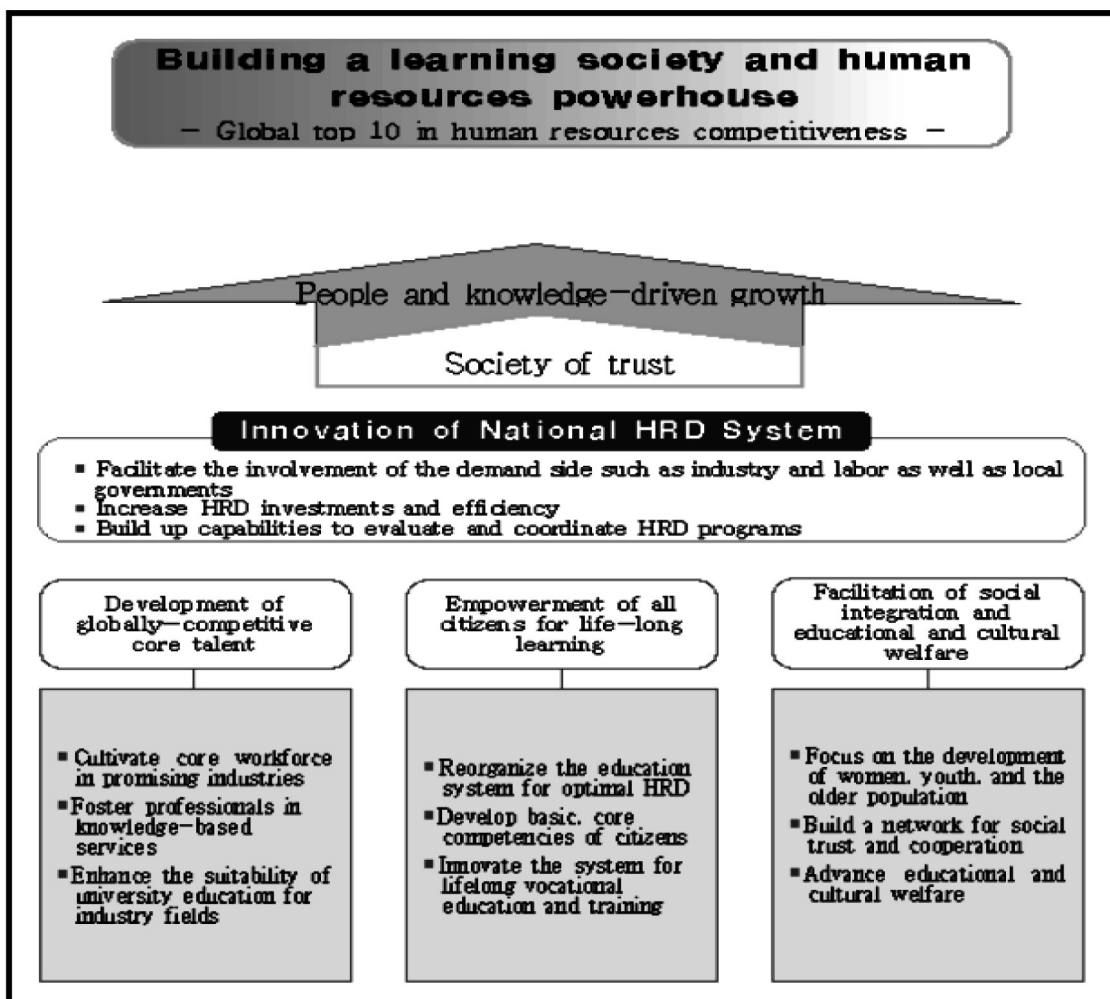
การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเกาหลีใต้ดำเนินการโดยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเป็นตัวตั้งแล้วดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้าง

องค์การของหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจัดสรรบุคลากรและงบประมาณ ให้สอดคล้องกัน มีการติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ (Jang, undated) ต่อมาได้มีการตรากฎหมายพื้นฐานว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมื่อปี 2002 (The Basic Act for Human Resource Development 2002) พร้อมทั้งออกกฎหมายลูก (Implementing Ordinances) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำกฎหมายสู่การปฏิบัติได้อย่างจริงจัง กฎหมายฉบับนี้บังคับให้รัฐบาลเกาหลีใต้จัดทำแผนหลัก (Master Plan) เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงเวลา 5 ปี โดยกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนจัดทำแผนปฏิบัติเป็นรายปี (S. B. Kim, Lee, & Jung, 2009) แผนพัฒนาเศรษฐกิจของเกาหลีใต้กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติ (Action Plans) โดยต้องมีแผนรอง (Sub-plans) และแผนที่เกี่ยวข้อง (Related plans) พร้อมทั้งแสดงขอบเขตของงานและปริมาณของเนื้อหาของงานในรายละเอียดอย่างชัดเจน โดยจะต้องแสดงประเด็นที่เป็นเรื่องที่สำคัญคั่นนโยบายในแผนอย่างเฉพาะเจาะจง พร้อมทั้งกำหนดงบประมาณ และแผนที่จะจัดงบประมาณพร้อมทั้งแผนการลงทุนเพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินการให้บรรลุผลตามแผนได้ ในระหว่างการดำเนินการหรือหลังการดำเนินการตามนโยบายจะต้องมีการตรวจสอบ (Examination) และประเมินผลเพื่อยืนยันว่าได้มีการดำเนินการตามนโยบายอย่างซื่อตรง (Faithfully) โดยจะต้องปฏิบัติตามสิ่งที่เขียนไว้ในแนวทางการปฏิบัติที่ระบุไว้ในแผนตั้งแต่ต้นและกิจกรรมที่ทำไปจะต้องมีการแก้ไขหากจำเป็น ในการดำเนินการจะมีทั้งกระบวนการติดตาม (Monitoring) และกระบวนการประเมินผล (Evaluation) การติดตามจะวัดผลผลิต (Output) ของกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผน เช่น การก่อสร้างอ่างเก็บน้ำแล้วเสร็จ จำนวนผู้ป่วยสูงอายุที่ได้รับการรักษา จำนวนนักเรียนที่ได้ให้คำปรึกษา เป็นต้น ส่วนการประเมินผลเป็นการวัดว่ากิจกรรมที่ทำไปนั้นได้ดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามนโยบายหรือไม่ (S. B. Kim, et al., 2009)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้เป็นแผนระดับชาติที่เรียกว่า แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (National Human Resource Development Plan: NHRD Plan) บรรลุปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญคือ กระทรวงศึกษาธิการทำการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแผนหลัก และแผนปฏิบัติเป็นประจำทุกปีภายใต้บทบัญญัติของมาตรา 8.1 และ 8.2 ของกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ การประเมินผลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลนี้ช่วยผลักดันให้การปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้หน่วยงานราชการแต่ละหน่วยเดินไปข้างหน้าได้ นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนหลักและแผนรายปีซึ่งกำหนดขึ้นทุก 5 ปี และมีการจัดทำรายงานเสนอต่อทั้ง คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (Human Resource Development Committee) และรัฐบาลด้วย เพื่อช่วยให้เห็นภาพชัดเจนขึ้นจะขอเสนอตัวอย่างส่วนหนึ่งซึ่งเป็นภาพรวมของการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติของเกาหลีใต้ซึ่งแสดง วิสัยทัศน์และทิศทางของนโยบาย จากแผนพื้นฐานเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับที่ 2 ซึ่งใช้ปฏิบัติระหว่างปี 2006-2010 ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 : วิสัยทัศน์นโยบาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์

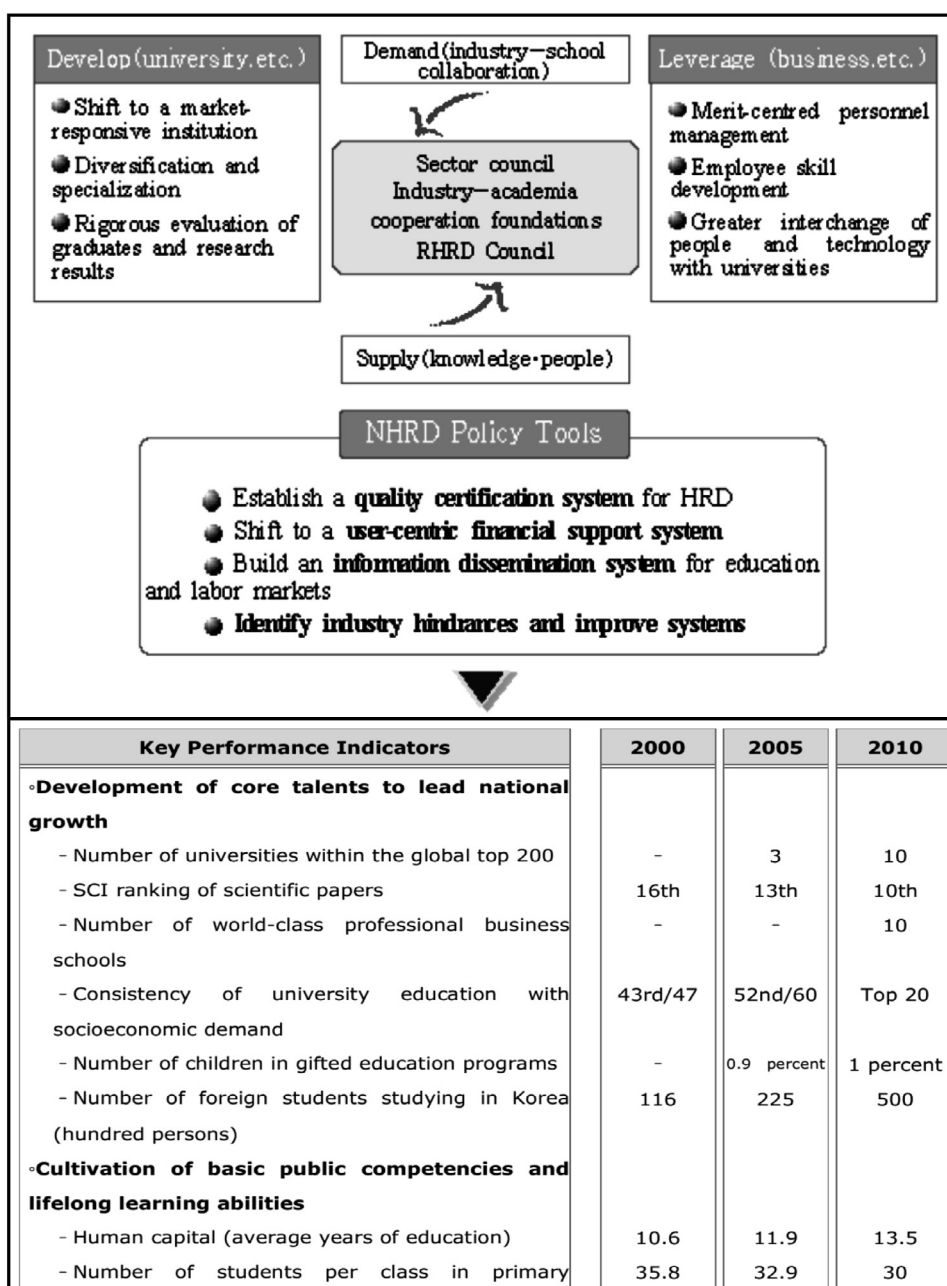


ที่มา : ดัดแปลงมาจาก GORK, undated.

จากภาพที่ 1 จะเห็นว่าได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่าจะสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และคลังแห่งอำนาจของทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอยู่ในอันดับ 1 ใน 10 ของโลก จากนั้นได้กำหนดวัตถุประสงค์ ให้เกิดสังคมแห่งความเชื่อมั่นศรัทธาโดยใช้ความรู้ในการผลักดันการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ส่วนยุทธศาสตร์ที่ใช้คือนวัตกรรมระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติตามที่ระบุไว้ในภาพ

ต่อจากนั้นได้มีการกำหนดทิศทางนโยบายอย่างเป็นทางการโดยกำหนดบทบาทของผู้ปฏิบัติ (Actors) และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ (Performance Indicators) ที่ชัดเจน ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2 : ทิศทางนโยบายแสดงบทบาทของผู้ปฏิบัติและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ



ที่มา : ดัดแปลงมาจาก GORK, undated.

จากภาพที่ 2 จะเห็นว่าทิศทางของนโยบายแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ (1) ภาคสถาบันการศึกษาคือการพัฒนามหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษา (2) ภาคอุปสงค์ คือจัดให้มีความร่วมมือระหว่างอุตสาหกรรมกับสถาบันการศึกษาโดยมีคณะกรรมการร่วมระหว่างภาคอุตสาหกรรมกับสถาบันการศึกษาคือเป็นฐานสำคัญของคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (3) ภาคอุปทาน คือการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ (4) การผลักดัน โดยภาคธุรกิจและอื่นๆ โดยมีเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติหลายอย่าง เช่น การสร้างระบบการรับรองคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น แล้วนำไปสู่ตัวชี้วัดต่างๆ ที่กำหนดขึ้น โดยเปรียบเทียบกันในช่วงเวลาของแต่ละแผนดังแสดงในภาพ

ต่อจากนั้นก็มีการกำหนดกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลตามขอบเขตของนโยบายแต่ละด้านดังตัวอย่างนโยบายด้านแรกคือ การพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก มีกิจกรรม 5 อย่าง ที่ต้องดำเนินการดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3 : ขอบเขตและกิจกรรมของนโยบายลำดับที่ 1

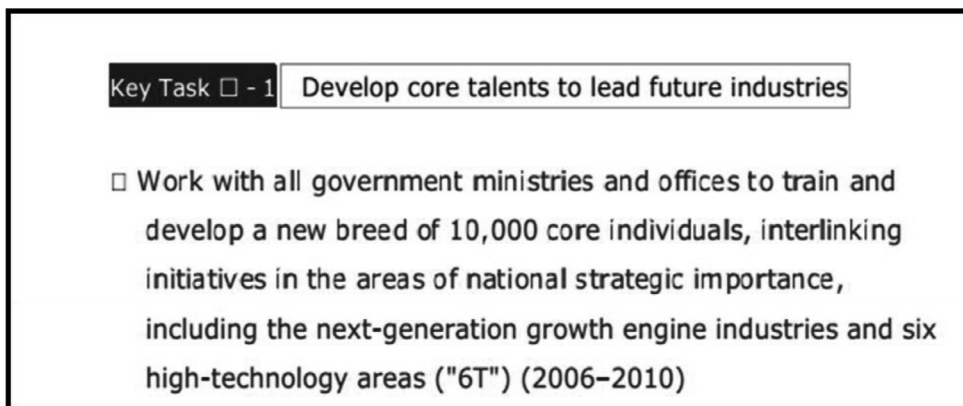
□ Policy Areas and Tasks	
Policy Area	Policy Task
<p>□.</p> <p>Development of a globally competitive core workforce</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Develop core talents to lead future industries 2. Foster professionals specialized in knowledge services 3. More closely align university education with industry 4. Develop and exploit human resources on a global scale 5. Further "Excellence in Education"

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก GORK, undated.

จากภาพที่ 3 จะเห็นว่ากิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลของขอบเขตของนโยบายส่วนที่ 1 คือการพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก มีกิจกรรมที่ต้องทำ 5 อย่างเช่น พัฒนาคคนที่มีความสามารถสูงที่เป็นกลุ่มหลักเพื่อเป็นผู้นำทางอุตสาหกรรมในอนาคต เป็นต้น

ต่อจากนั้นจะนำกิจกรรมของนโยบายดังกล่าวแต่ละข้อไปกำหนดงานหลัก (Key Task) ของแต่ละกิจกรรมแต่ละด้าน ดังตัวอย่างในภาพที่ 4

ภาพที่ 4 : การกำหนดงานหลักของแต่ละกิจกรรมแต่ละด้าน



ที่มา : ดัดแปลงมาจาก GORK, undated.

จากภาพที่ 4 จะเห็นว่างานหลักที่ 1 ของกิจกรรมที่ 1 คือการพัฒนากำลังคนที่มีความสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก นั้นจะมีงานหลัก 4 งาน และงานย่อยอีก 13 งาน (ในภาพนำเสนอเพียงส่วนเดียวเพื่อเป็นตัวอย่างโดยไม่ได้เสนองานย่อยของแต่ละงานหลัก) งานแรกคือ การทำงานกับกระทรวงและสำนักงานต่างๆ เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาคคนรุ่นใหม่เพื่อเป็นหลักให้อุตสาหกรรมจำนวน 10,000 คน สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกันของการริเริ่มในด้านต่างๆ ตามความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งอุตสาหกรรมรุ่นใหม่ที่เป็นกลไกของการเจริญเติบโตและอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง 6 ประเภท ("6T") (2006-2010)

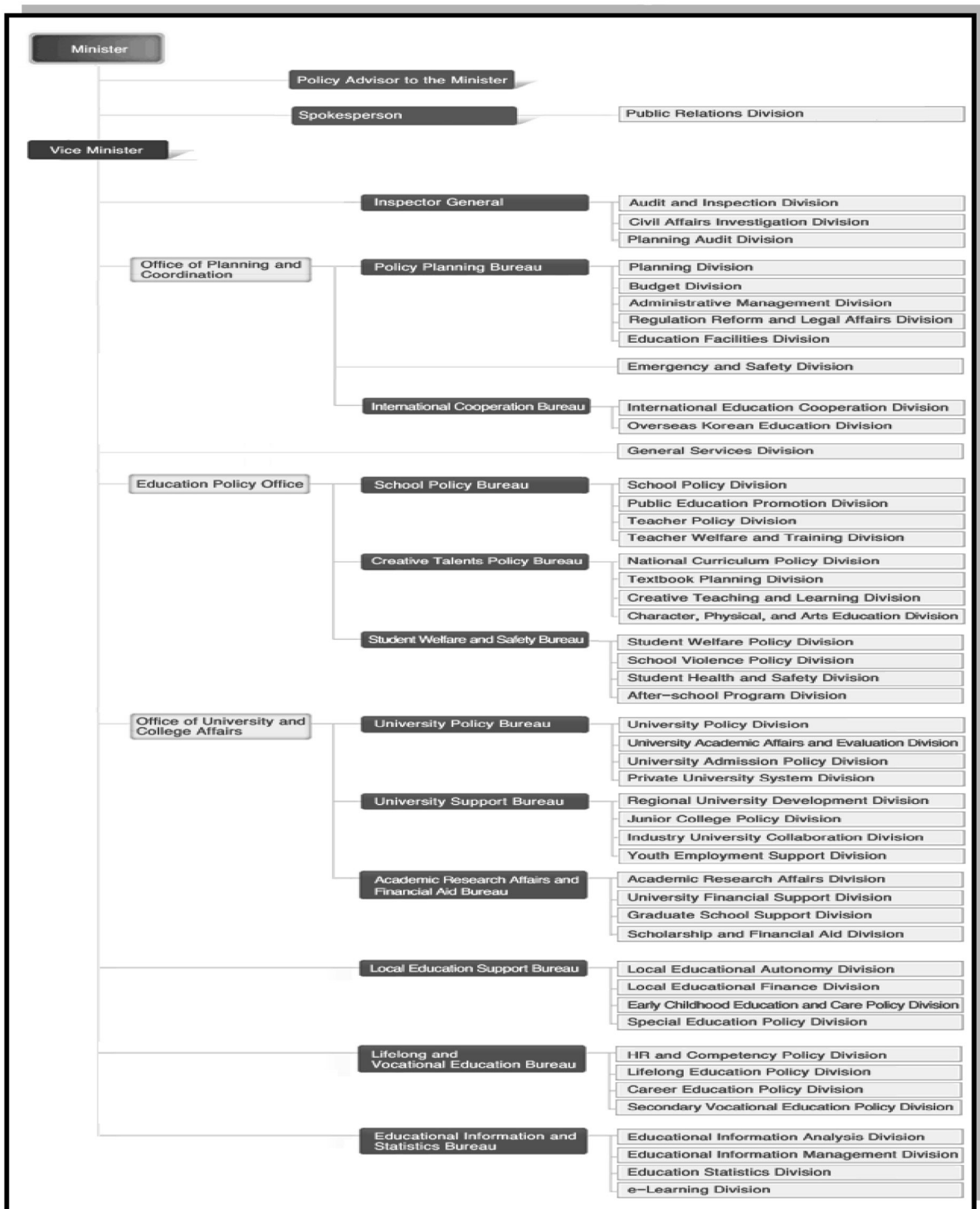
จะเห็นว่าการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้ได้มีการจัดทำแผนอย่างละเอียดและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ด้วยความชัดเจนของแผนจึงทำให้สามารถวัดผลที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ประกอบกับการมีระบบติดตามและประเมินผลที่กระทำอย่างต่อเนื่องจึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หน่วยราชการที่เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้คือกระทรวงศึกษาธิการ แต่กระทรวงนี้มีการปรับปรุงโครงสร้างหลายครั้งทั้งการยุบงานบางส่วนของบางหน่วยงานมารวม และการรวมกระทรวง เช่น การปรับเปลี่ยนมาเป็นกระทรวงศึกษาธิการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมื่อปี 2001 (Ministry of Education and Human Resource Development) เมื่อต้องการเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติและต่อมาเมื่อมีความจำเป็นต้องผลิตบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศก็เปลี่ยนมาเป็นกระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อปี 2008 (Ministry of Education, Science and Technology) และปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2014 (Korea Ministry of Education : http://english.moe.go.kr/web/1689/site/contents/en/en_0201.jsp) การปรับเปลี่ยนและปรับปรุงหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตาม

ความต้องการตามสถานการณ์ตลอดเวลา พร้อมทั้งมีการโยกย้ายและบรรจุบุคลากรที่เหมาะสมตามโครงสร้างที่ปรับเปลี่ยนด้วยนั้นเป็นจุดเด่นอย่างหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเกาหลีใต้ประสบความสำเร็จ โครงสร้างองค์การของกระทรวงศึกษาธิการของเกาหลีใต้ปัจจุบันปรากฏดังภาพที่ 5

ภาพที่ 5 : โครงสร้างองค์การของกระทรวงศึกษาธิการเกาหลีใต้ในปัจจุบัน



ที่มา : Korea Ministry of Education: http://english.moe.go.kr/web/1689/site/contents/en/en_0201.jsp

จากภาพที่ 5 จะเห็นว่าจะมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมด มีคณะที่ปรึกษาด้านนโยบายของรัฐมนตรี และมีโฆษกกระทรวงรับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ขึ้นตรงกับรัฐมนตรีว่าการ และมีรัฐมนตรีช่วยว่าการรับผิดชอบหน่วยงานของรัฐมนตรี ซึ่งมีหน่วยงานขึ้นตรง 8 หน่วยงาน คือผู้ตรวจการทั่วไป (Inspector General) เป็นหน่วยงานระดับกอง 1 หน่วยงานคือ กองบริการทั่วไป (General Services Division) เป็นหน่วยงานระดับสำนักใหญ่ที่มีหน่วยงานระดับทบวงอยู่ในสังกัด 3 หน่วยคือสำนักวางแผนและประสานงาน (Office of Planning and Coordination) มีหน่วยงานระดับทบวง (Bureau) ขึ้นตรง 2 ทบวงคือ ทบวงวางแผนนโยบาย (Policy Planning Bureau) และทบวงความร่วมมือระหว่างประเทศ (International Cooperation Bureau) สำนักนโยบายการศึกษา (Education Policy Office) มีทบวงได้สังกัด 3 ทบวง คือ ทบวงนโยบายโรงเรียน (School Policy Bureau) ทบวงนโยบายบุคลากรที่สร้างสรรค์และมีความสามารถสูง (Creative Talents Policy Bureau) ทบวงสวัสดิการและความปลอดภัยของนักเรียนนักศึกษา (Student Welfare and Safety Bureau) สำนักกิจการมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย (Office of University and College Affairs) มีทบวงได้สังกัด 3 ทบวง คือ ทบวงนโยบายมหาวิทยาลัย (University Policy Bureau) ทบวงสนับสนุนมหาวิทยาลัย (University Support Bureau) ทบวงกิจการวิจัยทางวิชาการและการช่วยเหลือทางการเงิน (Academic Research Affairs and Financial Aid Bureau) ส่วนที่เหลือเป็นหน่วยงานระดับทบวงที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี 3 ทบวงคือ ทบวงสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น (Local Education Support Bureau) ทบวงการศึกษาตลอดชีวิตและอาชีวศึกษา (Lifelong and Vocational Education Bureau) ทบวงข้อมูลข่าวสารและสถิติการศึกษา (Educational Information and Statistics Bureau) สำหรับหน่วยงานย่อยในระดับลงมาดูได้จากภาพที่ 5

จุดเด่นที่น่าสังเกตอย่างยิ่งก็คือการมีทบวงนโยบายบุคลากรที่สร้างสรรค์และมีความสามารถสูง ทบวงสวัสดิการและความปลอดภัยของนักเรียนนักศึกษา ทบวงข้อมูลข่าวสาร

และสถิติการศึกษา ซึ่งน่าจะเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จและตอบสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้ดีมากขึ้น

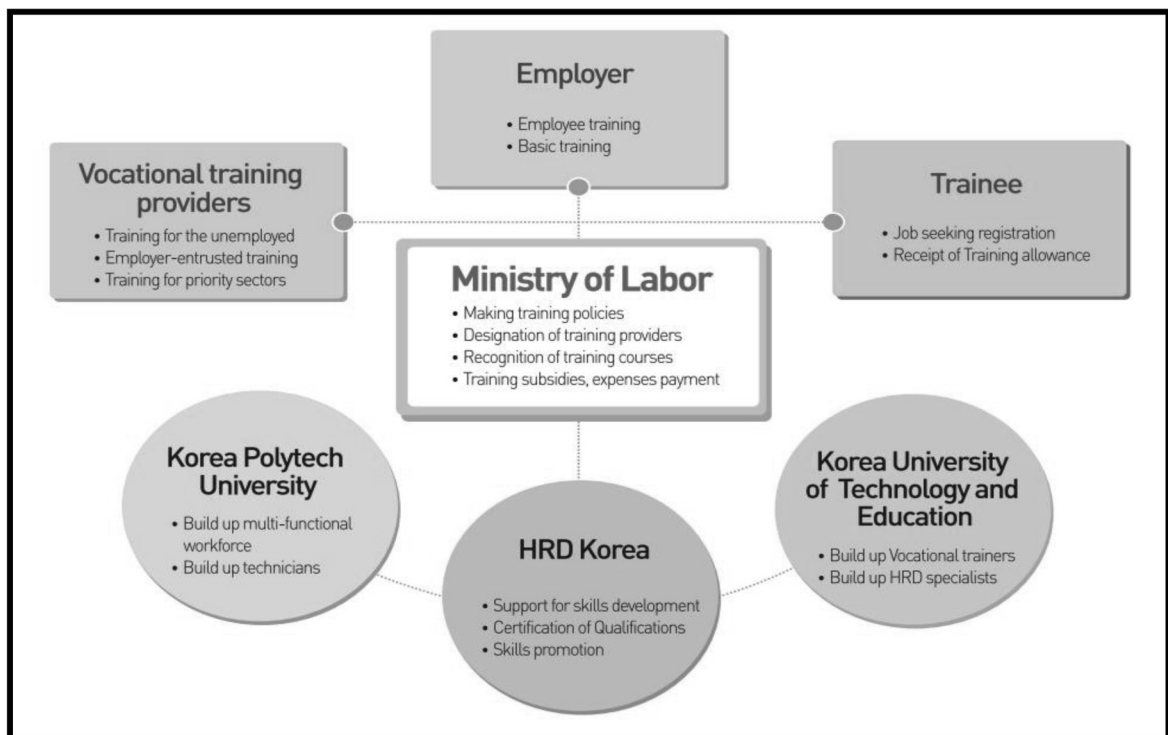
กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเกาหลีใต้เน้นที่การศึกษาและการฝึกอบรมมาโดยตลอด ในด้านการศึกษาเน้นจะเน้นการดูแลเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัยโดยมีนโยบายด้านนี้อย่างชัดเจนเรียกว่านโยบายด้านการศึกษาและการดูแลเด็กปฐมวัย (Early Childhood Education and Care Policies) งานด้านนี้แบ่งเป็นสองส่วน คือโรงเรียนอนุบาลซึ่งรับเด็กอายุ 3-5 ขวบ เข้าเรียนในโรงเรียนอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาระดับอนุบาลมีมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 แต่มีกฎหมายให้การศึกษานี้แก่เด็กอายุ 5 ปี เมื่อปี 1997 ส่วนการดูแลเด็กที่อายุต่ำกว่านั้นอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงสุขภาพและสวัสดิการ (Ministry of Health and Welfare) งานด้านนี้เริ่มมีขึ้นตั้งแต่ปี 1921 ต่อมาในปี 1991กระทรวงสุขภาพและสวัสดิการได้แปลงโฉม (Transform) สถานเลี้ยงดูเด็กเล็ก (Daycare) มาเป็นสถานดูแลเด็กเล็ก (Childcare) โดยทำหน้าที่ทั้งการเลี้ยงดูและการให้การศึกษาควบคู่กันไปโดยรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้ทั้งสองกระทรวงทำงานร่วมกัน (Na & Moon, 2003) สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้นอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนที่มีการเน้นมากก็คือการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาที่เรียกว่าการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม (Vocational Education and Training : VET) ซึ่งเชื่อว่ามีส่วนอย่างมากในการสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน (Chae & Chung, 2009) สถาบันการศึกษาและฝึกอบรมอาชีวศึกษาของเกาหลีใต้มี 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นสถาบันที่อยู่ภายใต้การดูแลและบริหารโดยกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรวมทั้งโรงเรียนมัธยมอาชีวศึกษาและวิทยาลัยระดับต้น (Junior College) ประเภทที่สองได้แก่สถาบันฝึกอาชีพที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมทั้งวิทยาลัยโปลีเทคนิคเกาหลีและสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหอการค้าและอุตสาหกรรมเกาหลี (Chae & Chung, 2009) ส่วนในระดับอุดมศึกษาก็เป็นไปตามระบบตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แผนพัฒนาประเทศและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ

สำหรับการฝึกอบรมนั้นมีส่วนที่แยกออกไปดำเนินการโดยกระทรวงแรงงานด้วยในส่วนของการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skills Development) ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการฝึกอาชีพ ปี 1967 (Vocational Training Act of 1967) และกฎหมายขั้นพื้นฐานว่าด้วยการฝึกอาชีพ ปี 1976 (Basic Vocational Training Act of 1976) ต่อมาได้มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกอาชีพ ปี 1999 (Vocational Training Promotion Act of 1999) และในปี 2004 ได้มีการแก้ไขกฎหมายฉบับนี้และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาทักษะอาชีพของคณาณ (Worker's Vocational Skills Development Act of 2004) เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถในอาชีพ (Initiative of Innovations for Vocational Competency Development) และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาความสามารถในอาชีพตลอดชีวิต (Initiative of Innovations for Life-long Vocational Competency Development) ในการดำเนินการนั้นกระทรวงแรงงานทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและผู้ให้การฝึกอาชีพ (Vocational Training Providers) เป็นผู้ดำเนินการรวมทั้งนายจ้างด้วย (MOLK, 2008) ภาพที่ 6 แสดงให้เห็นถึงผู้เกี่ยวข้องในการฝึกอาชีพ ในขณะที่ภาพที่ 7 แสดงให้เห็นถึงประเภทของผู้ให้การฝึกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน และภาพที่ 8 แสดงให้เห็นถึงผู้ฝึกอบรมหลักในภาครัฐ

ภาพที่ 6 : ผู้เกี่ยวข้องในการฝึกอาชีพ



ที่มา : MOLK, 2008, p. 72.

จากภาพที่ 6 จะเห็นว่าผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกอาชีพนั้น มีกระทรวงแรงงานเป็นศูนย์กลาง มีผู้ให้การฝึกอาชีพ นายจ้าง และผู้เข้ารับการฝึก และองค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกาหลี (HRD Korea) เป็นผู้ให้การสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีมหาวิทยาลัย โปลิตექนิกเกาหลีและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและการศึกษาเกาหลีเป็นหน่วยงานผู้ให้การฝึกอาชีพอีกด้วย

ภาพที่ 7 : ประเภทของผู้ให้การฝึกอาชีพทั้งภาครัฐและเอกชน

※ Skills Development Training Institutions		
A. Types of training providers		
Type		Specific Character
Public training providers	Public organizations	<ul style="list-style-type: none"> Public organization designated by laws operate training institutions - Korea Polytech University [40]; Korea University of Technology and Education [1]; Korea Employment Promotion Agency for the Disabled [1]; Korea Chamber of Commerce and Industry [8]
	Local governments	<ul style="list-style-type: none"> Local governments directly operate training institutions - 5 in Seoul, Gyeonggi-do etc.; training for such occupations favored by local residents
	Government agencies	<ul style="list-style-type: none"> Central Government agencies operate training institutions - Ministry of Justice is running 36 training institutions to develop job skills of inmates.
Private training providers	Training corporations	<ul style="list-style-type: none"> Training facilities which are run by non-profit corporations under the Labor Minister's permit for the purpose of the skills development program
	Women Resources Development Center	<ul style="list-style-type: none"> Established and run for women's vocational competency development, in accordance with the Framework Act on Women's Development
	Providers designated by Labor Ministry	<ul style="list-style-type: none"> Colleges/universities (including junior colleges), employers (employer organizations) or individual persons that have met certain requirements
	Providers not designated by Labor Ministry	<ul style="list-style-type: none"> Employers, employer organizations and schools and individuals under the Higher Education Act which are not designated as skills development training providers, but provide their recognized or designated curricula for vocational competency development training

ที่มา : MOLK, 2008, p. 73.

จากภาพที่ 7 จะเห็นว่าผู้ให้การฝึกอาชีพมีทั้งภาครัฐและเอกชนทำหน้าที่แตกต่างกันไป ในภาครัฐจะมีทั้งหน่วยงานภาครัฐโดยตรง หน่วยงานท้องถิ่น หน่วยงานราชการ ส่วนภาคเอกชนนั้นมีทั้งที่เป็นบริษัทรับทำการฝึกอาชีพ ศูนย์ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาสตรี หน่วยงานฝึกอาชีพที่ไม่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงานและหน่วยงานฝึกอาชีพที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงแรงงาน

ประเด็นที่น่าสนใจประการหนึ่งก็คือการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตโดยมีกฎหมายว่าด้วยการศึกษาตลอดชีวิต ปี 1999 (Lifelong Education Act of 1999) และกฎหมายว่าด้วยการรับรองหน่วยกิตและอื่น ๆ ปี 1999 (The Act on Credit Recognition and Others of 1999) ให้อำนาจรัฐบาลสามารถให้ปริญญาตรีแก่ผู้เรียนผ่านระบบธนาคารสะสมหน่วยกิตวิชาการ (Academic Credit Bank System) ได้ (NILE, 2009)

นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนนโยบายครั้งสำคัญทางการศึกษาเกาหลีใต้กล่าวคือการที่ประธานาธิบดี Park Geun-hye ได้ประกาศผ่านคำปราศรัยแห่งชาติเรื่องแผนสามปีสำหรับนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2014 ตอนหนึ่งว่าจะสร้างสังคมที่ให้ความสำคัญแก่ทักษะเหนือภูมิหลังทางวิชาการ (... society where skills are valued above academic background) โดยจะจัดทำมาตรฐานความสามารถแห่งชาติ (National Competency Standards: NCS) ขึ้นมาใช้และจะแล้วเสร็จประมาณ 800 สาขาอาชีพในสิ้นปีหน้า และจะส่งเสริมให้ผู้เรียนจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลายออกมำทำงานก่อนและเรียนต่อในระหว่างการทำงาน โดยจะเพิ่มสิ่งจูงใจแก่บริษัทและโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ “ทำงานก่อนและเรียนมหาวิทยาลัยทีหลัง” (Employment First, College Later) และจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาอีกหลายอย่างตามมา (Park, 2014)

อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ของผู้เขียนที่มีโอกาสได้ไปปฏิบัติหน้าที่ศาสตราจารย์สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเกาหลีใต้อยู่เป็นเวลากว่า 3 ปี พบว่าเกาหลีใต้เน้นในเรื่องคุณภาพของการศึกษาเป็นอย่างมาก เช่น จำนวนนักศึกษาแต่ละห้องเรียนจะต้องไม่เกิน 20 คน ถ้าเกินจะต้องแยกออกเป็น 2 ห้องหรือมากกว่าโดยแต่ละห้องจะต้องมีผู้เรียนไม่เกิน 20 คน เป็นต้น

การตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การตรวจสอบเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในระบบการศึกษาของเกาหลีใต้ซึ่งมีทั้งระบบติดตามผล (Monitoring) และการประเมินผล (Evaluation) ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษาให้สูงขึ้น จากประสบการณ์ของผู้เขียนพบว่า

มีข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์ผู้สอนต้องนำเสนอเอกสารทุกฉบับให้ทางมหาวิทยาลัยพร้อมกับการนำเสนอผลการสอบทุกภาคการศึกษาและเอกสารเหล่านี้จะต้องเก็บไว้เพื่อการตรวจสอบและอ้างอิงเป็นเวลา 4 ปี นอกจากนี้ตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีการตรวจสอบก็คืออัตราการได้งานทำของผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละสาขาจะต้องเกินกว่าร้อยละ 60 ของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปี โดยไม่นับผู้ที่ไปประกอบอาชีพส่วนตัวว่าได้งานทำ และถ้าต่ำกว่ามาตรฐานนี้มหาวิทยาลัยจะได้รับการเตือนให้มีการปรับปรุงภายใน 3 ปี ถ้าไม่สามารถปรับปรุงได้ก็ให้ยุบสาขานั้นเสีย

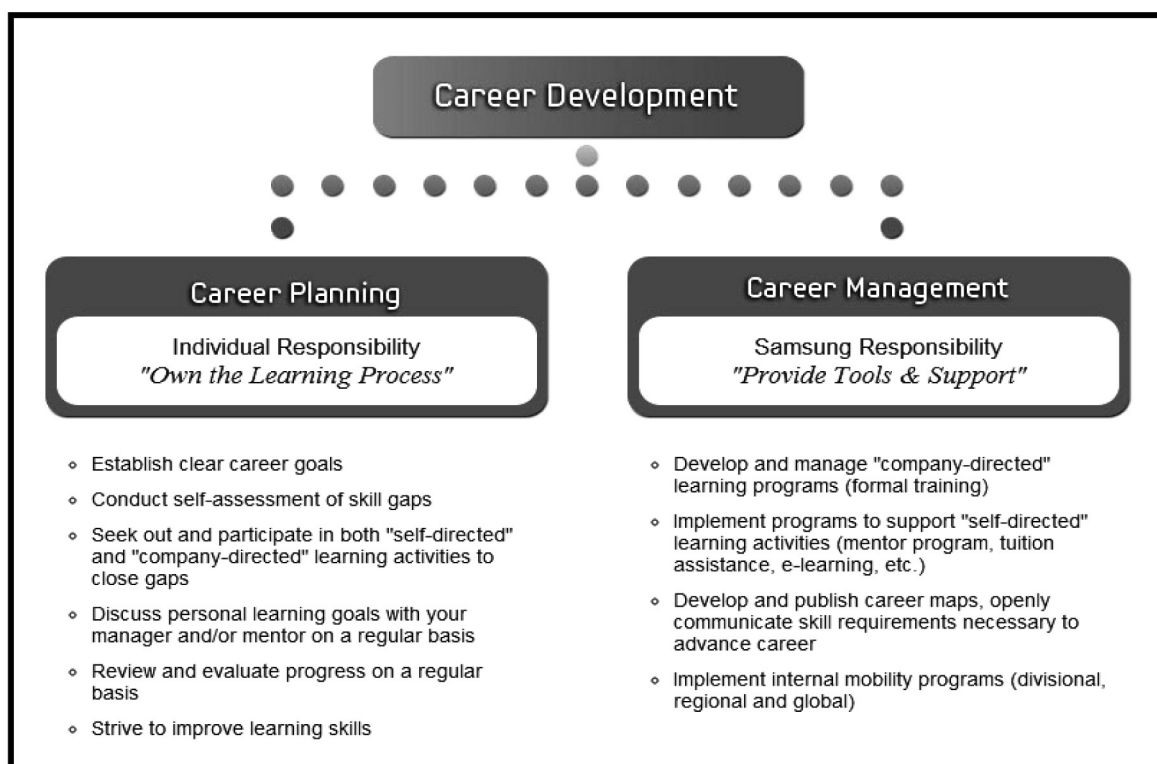
การเข้มงวดในการตรวจสอบจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง ในการรักษาและเพิ่มคุณภาพการศึกษาของเกาหลีใต้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทซัมซุง

เมื่อได้ศึกษาถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติโดยเน้นที่การศึกษาและการฝึกอาชีพแล้ว ในส่วนนี้จะได้นำเสนอการศึกษากรณีตัวอย่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรโดยเลือกศึกษากรณีของบริษัทซัมซุง ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติของเกาหลีใต้ (Korean Multinational Conglomerate Company)

บริษัทซัมซุง ก่อตั้งเมื่อปี 1938 บริษัทซัมซุงอิเล็กทรอนิกส์เป็นบริษัททางด้านเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่ใหญ่ที่สุดในโลก มีพนักงานจำนวน 425,000 คน (ตัวเลขปี 2012) มีนโยบายการพัฒนาพนักงานกำหนดไว้ว่า บริษัทส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาทักษะ ความรู้ และมุมมองใหม่หรือที่ก้าวหน้า โดยจัดสถานที่ในการเรียนและฝึกอบรมและช่องทางต่างๆ ที่จะสามารถนำความคิดใหม่ที่ได้มาไปใช้ได้ โดยมีแผนพัฒนาพนักงานปรากฏในภาพที่ 8

ภาพที่ 8 : แผนพัฒนาพนักงานของบริษัทซัมซุง



ที่มา : Samsung: Samsung Way of Employee Development : <http://www.samsung.com/us/sta/>

จากภาพที่ 8 จะเห็นว่าซัมซุงมีแผนการพัฒนาอาชีพของพนักงาน (Career Development) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ การวางแผนอาชีพเป็นความรับผิดชอบของพนักงาน โดยเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และส่วนที่สองคือการจัดการอาชีพ (Career Management) เป็นความรับผิดชอบของบริษัทโดยให้เครื่องมือและการสนับสนุน ตามกิจกรรมต่าง ๆ ดังปรากฏในภาพ นอกจากนี้ยังมีโครงการต่างๆ เช่น (1) โครงการที่เรียกว่า DNA Program (Development and Advice) เป็นการจับคู่พนักงานใหม่กับพนักงานอาวุโสที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานโดยทำแบบสองต่อสอง (one on one) เพื่อเรียนรู้งานและทักษะในงานและพัฒนาความสัมพันธ์ของพนักงาน (2) โครงการสนับสนุนประกาศนียบัตรวิชาชีพ (Professional Certificate Support Program) โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้รับประกาศนียบัตรระดับนานาชาติเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงทักษะในงานและสมรรถนะและพัฒนาศูนย์รวมผู้เชี่ยวชาญ (3) โครงการฝึกอบรมพนักงาน เป็นการฝึกอบรมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของสายงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้นำที่ออกแบบโดยเฉพาะสำหรับการเจริญเติบโตของพนักงานและนำเสนอโครงการที่หลากหลายทั้งแบบออนไลน์และแบบออฟไลน์ (4) ศูนย์พัฒนาอาชีพ ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานในการวางแผนการเกษียณอายุจากการทำงานและให้การสนับสนุนในการจ้างกลับเข้ามาใหม่อีกหรือสนับสนุนให้เปิดกิจการธุรกิจของตนเอง (5) โครงการเส้นทางวิชาชีพของข้าพเจ้า (My ProWay) เป็นโครงการพัฒนาพนักงานที่มีโครงสร้างและระบบที่สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องโดยทำกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้พนักงานกลายมาเป็นผู้เชี่ยวชาญได้

โดยมีวิทยาเขตของซัมซุงหลายแห่ง มีระบบ E-campus และโครงการกอดครอบครัว (Family Hug) เป็นโครงการที่เป็นเวทีในการสื่อสารระหว่างบริษัทกับพนักงานและครอบครัวของพนักงาน (Samsung Way of Employee Development : <http://www.sds.samsung.com/career/life/education.jsp>)

การดำเนินโครงการต่างๆ ของซัมซุงเป็นไปตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่มีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน (Swanson & Holton III, 2001; จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

บทสรุป

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเกาหลีใต้ในระดับชาตินั้นเน้นที่การศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาคือกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานที่รับผิดชอบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานคือกระทรวงแรงงาน จุดเด่นสำคัญก็คือการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงกฎหมายและหน่วยงานที่รับผิดชอบสามารถทำได้โดยสะดวกทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของชาติได้

จุดเปลี่ยนที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเกาหลีใต้คือการที่รัฐบาลกำลังเปลี่ยนค่านิยมของประชาชนทั้งประเทศให้เปลี่ยนมาให้ความสำคัญแก่ประสบการณ์เหนือกว่าคุณวุฒิทางการศึกษาโดยส่งเสริมให้นักเรียนมัธยมปลายออกมาทำงานก่อนแล้วเลือกเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยในภายหลัง โดยการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติเพื่อใช้ในการทดสอบและประเมินความสามารถของบุคคล และจะใช้มาตรการต่างๆ ทั้งด้านภาษีและสิ่งจูงใจต่างๆ แก่ผู้เกี่ยวข้องซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ถูกต้องเพราะประเทศขาดแคลนกำลังคนในระดับช่างเทคนิคซึ่งเป็นระดับการศึกษาอาชีวศึกษาจำนวนมาก

ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์การนั้นจากการศึกษากรณีของบริษัทซัมซุงพบว่าดำเนินการเป็นไปตามหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือเน้นที่การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

รายการอ้างอิง

- จำเนียร จวงตระกูล. 2553. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, กรุงเทพมหานคร.
- Adelman, I. (undated). *From Aid Dependence to Aid Independence : South Korea*. Online Available : <http://www.un.org/en/ga/second/62/iadelman.pdf> : Retrieved 6 Oct 2014.
- Chae, CK., & Chung, J. (2009). Pre-Employment Vocational Education and Training in Korea : SP Discussion Paper No. 0921: Social Protection Unit of the World Bank and the Korean Ministry of Labor. Online Available: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0921.pdf>: Retrieved 6 October 2014.
- GORK. (undated). *Second Basic Plan for National Human Resource Development : Government of Republic of Korea*. Online Available : <http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Korea%20R%20NHDR%20plan.pdf> : Retrieved 6 October 2014.
- Hongladarom, C. (Ed.). (1989). *Human Resources Development : Concept, Policies, Needs and Cooperation in the Region*. Bangkok : The Human Resources Institute, Thammasat University.
- Jang, CW. (undated). Human Resources Development System, Policy and the Contributions of HRD to Economic Growth in South Korea : Korea Research Institute for Vocational Education & Training. Online Available : <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/236059/Korea%20HRD.pdf> : Retrieved 6 October 2014.
- Kim, I. (2010). Korea's Capitalistic Planning Model : Policy Lessons for Mongolia. *The Journal of the Korean Economy*, 11 (1), 177-194.
- Kim, S. B., Lee, Y. H., & Jung, D. Y. (2009). A Comparative Study of National Human Resource Development Plan Implementation System in Korea, the United States, and Japan. *The Korean Journal of Policy Studies*, 23 (2), 171-188.
- Korea Ministry of Education. (undated). Organization. Online Available : http://english.moe.go.kr/web/1689/site/contents/en/en_0201.jsp: Retrieved 6 October 2014.
- MOFAT. (2011). *Korea's Contribution to the World : Development, Peace and Security, Green Growth*. Seoul : Ministry of Foreign Affairs and Trade. Online Available : <http://www.mofat.go.kr/ENG/main/res/broch.pdf> : Retrieved 6 October 2014
- MOLK. (2008). *Employment and Labor Policy in Korea : Ministry of Labor Republic of Korea*. Online Available : http://search.korea.net:8080/intro_korea2008/society/pdf/01_04.pdf: Retrieved 6 October 2014.
- Na, J., & Moon, M. (2003). *Early Childhood Education and Care Policies in the Republic of Korea : Background Paper*. Seoul : Korean Educational Development Institute, Korean Ministry of Education and Human Resource Development.

- Nadler, L. (1990). Human Resource Development. In L. Nadler & Z. Nadler (Eds.), *Human Resources Development* (pp. 1.1-1.47). New York : John Wiley & Sons Inc.
- NILE. (2009). National Report on the Development and State of the Art of Adult Learning and Education : Republic of Korea. Paper presented at the UNESCO 6th International Conference on Adult Education CONFINTEA- May 2009. Online Available : http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Asia%20-%20Pacific/Rep._of_Korea.pdf : Retrieved 6 October 2014.
- Pace, R. W., Smith, P. C., & Mills, G. E. (1991). *Human Resource Development : The Field*. New Jersey : Prentice Hall.
- Park, GH. (2014). *Address to the Nation by President Park Geun-hye on the Three-year Plan for Economic Innovation on 25 February 2014*. Online Available : <http://www.korea.net/NewsFocus/Policies/view?articleId=117839> : Retrieved 6 October 2014.
- Samsung : *Samsung Way of Employee Development*. Online Available: <http://www.samsung.com/us/sta/>: Retrieved 6 October 2014.
- Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tan, P. B. (1997). *Human Resource Development for Continued Economic Growth : The Singapore Experience. Paper presented at the The ILO Workshop on Employers' Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century, Tulin, Italy*. Online Available : <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/tanhrd1.pdf> : Retrieved 6 October 2014.