



สุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เพื่อการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
.....
**Aesthetics and Human Resource Development
for Developing Thailand toward Knowledge Society**

กัญญภัทสร ชาติชัยประเสริฐ Kanpatsorn Chartchaiprasert*

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นรากฐานสำคัญของกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณค่าขั้นพื้นฐาน สุนทรียภาพหรือความงามเป็นหนึ่งในคุณค่าขั้นพื้นฐานของมนุษย์นอกเหนือไปจากความจริงและความดี เป็นคุณค่าเบื้องต้นที่ง่ายต่อการยอมรับ ดึงดูดให้ มีใจฝักใฝ่ และพัฒนาไปสู่การตระหนักถึงคุณค่าอีกสองประการ ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับความ งามหรือสุนทรียศาสตร์จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการ พัฒนาประเทศ

บทความเรื่อง “สุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศไทย สู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้” เป็นผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร พนักงานของ องค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนการ สังเกตการณ์จากสถานที่จริง ร่วมกับการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จาก บทความ วารสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ และสังคมแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: สุนทรียศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคมแห่งการเรียนรู้

Abstract

Human Resource Development is the foundation of process of developing country, especially in developing fundamental values. Besides truth and goodness, aesthetics or beauty is one of the fundamental values for human being. Aesthetics is the value which can be acceptable primarily and easily. It is an impulse and developed closely with other values. As a result, aesthetics study will be recognized as an important aspect in human resource development and developing country.

The article of "Aesthetics and Human Resource Development for Developing Thailand toward Knowledge Society" is a result of aesthetic and human resource development study, and focuses on the importance and relationship in between aesthetics and human resource development. The methodology of this paper is qualitative research by interviewing the various groups of people as following; management, employee and practitioner who are working in the field of aesthetics and human resource development. Furthermore the observing of working environment will be used as another technique in this study. And also use documentary research from articles, magazines, textbooks, researches both in Thailand and abroad which relate to developing country and knowledge society.

Keywords: Aesthetic, Human Resource Development, Knowledge Society

ปฐมบท...ความคิดและบทความ

กว่าทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการพูดถึงการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมไทยกันมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากเนื้อหาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 และการเกิดกระบวนการทัศน์การพัฒนาประเทศหลากหลายแนวทางความคิดของบรรดานักคิดนักวิชาการตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ประกอบกับปัญหาอันเนื่องมาจากการพัฒนานำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์จุดประกายความคิดชวนให้ขบคิด ทบทวน ตรวจสอบและตั้งคำถามต่อแนวทางการพัฒนาประเทศทั้งเก่าและใหม่

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวบ่งชี้ถึงหลายแนวทางในการพัฒนาประเทศแต่ละแนวทาง มีระบบวิธีคิดอุดมการณ์และวิถีทางที่มีจุดเน้นแตกต่างกันซึ่งสามารถจัดเป็นมุมมองสองขั้วความคิดที่โดดเด่นระหว่างการพัฒนาภายนอกซึ่งมุ่งเน้นความเจริญของงามในเรื่องของทุน การสร้างความมั่งคั่งทางวัตถุกับการพัฒนาภายในซึ่งมุ่งเน้นสร้างความเจริญของงาม ความดีงามทางจิตใจ การรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ การสร้างสมดุลระหว่างธรรมชาติและสังคม อย่างไรก็ตามด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ประเทศไทยย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญหน้าและรับผลกระทบจากแนวคิดการพัฒนาที่หลากหลายแนวโน้มที่ถือว่าท้าทายเป็นเรื่องของคนกับความรู้ ประกอบกับความเชื่อที่ว่าความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันขึ้นอยู่กับความรู้ อีกทั้งโลกได้ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ หลายประเทศรวมถึงประเทศไทยจึงได้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับสังคมของความรู้มุ่งพัฒนาองค์กรและประเทศไปสู่การเป็นองค์กรหรือสังคมแห่งการเรียนรู้

บทความนี้ผู้เขียนมุ่งหมายชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือสนับสนุนการพัฒนาประเทศสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society)

เมื่อก้าวถึงสังคมแห่งความรู้หรือสังคมแห่งการเรียนรู้มีนักคิด นักวิชาการได้แสดงมุมมองไว้อย่างน่าสนใจ อาทิเช่น Peter Drucker¹ (2006) อธิบายว่าเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรและการจัดการความรู้เพื่อเพิ่ม สร้าง ต่อยอดความรู้ไปในการสนับสนุนการทำงานของบุคคลและความเจริญด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาที่การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบอย่างกว้างขวาง ขับเคลื่อนสังคมโลกให้ปรับเปลี่ยนไปสู่ “สังคมบนฐานความรู้” (Knowledge-based Society) หรือ “สังคมแห่งการเรียนรู้” (Learning society) และเศรษฐกิจเชิงความรู้ (Knowledge economy) ไม่ว่าจะเรียกว่าอะไรก็ตาม “ข้อมูลข่าวสารและความรู้ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาและการเติบโตโดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ความสามารถในการผลิตและใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นแหล่งที่มาที่สำคัญของทักษะของคน” (OECD 2000 อ้างถึงใน Kearns, 2002:7) ดังนั้นสังคม ชุมชนและครอบครัวจึงเป็นสถาบันที่มีบทบาทหรือเป็นปัจจัยสำคัญ ขณะเดียวกันสถาบันดังกล่าวจะคงอยู่ได้ต้องมีการเรียนรู้ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนรู้ Raelin (2000) อธิบายว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิด ประยุตธรรมไปถึงขยายและทำให้มีความรู้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นในเรื่องนั้น ๆ ดังนั้นการเรียนรู้และการใช้ความรู้ที่มีอยู่หรือสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่เพื่อสร้างความสำเร็จ ความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การเจริญเติบโตขององค์กรหรือประเทศก็ตามจึงเป็นสิ่งสำคัญ “การเรียนรู้จึงไม่ใช่เป็นเพียงพิธีกรรมหนึ่งที่เกิดขึ้นในช่วงวัยเยาว์ของชีวิต แต่เกิดขึ้นตลอดชีวิตทั้งนี้สารสนเทศและการสื่อสารจะถูกนำมาใช้เพื่อก้าวข้ามอุปสรรคในเรื่องวัย เวลา สถานที่และช่วยให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต”² และจากงานศึกษาของ Hughes และ Tight (1995) ได้กล่าวถึงสังคมแห่งการเรียนรู้ว่าเกี่ยวเนื่องกับเรื่องผลิตภาพ การเปลี่ยนแปลง การศึกษาหรือการเรียนรู้ตลอดชีวิตและองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นแนวคิดและหนทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่นิยมกันในปัจจุบัน

บนหนทางขององค์การแห่งการเรียนรู้มีนักคิดหลายท่านอาทิเช่น Senge (1990) อธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์กรที่มีการขยายความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างสรรค์ที่มาจากความปรารถนาของคนในองค์กรอย่างแท้จริง มีการสนับสนุนรูปแบบการคิดแบบใหม่ขยายต่อยอดความคิด เป็นที่ซึ่งคนในองค์กรมีความปรารถนาพร้อมกันอย่างเสรีและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ส่วน Pedler, Burgoune และ Boydell (1991) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้สามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ด้วยการวิเคราะห์องค์กรและการลงมือปฏิบัติโดยมีกลยุทธ์และนโยบายที่เอื้ออำนวย การ

¹ Peter Drucker, (2550) กล่าวถึงการดำเนินการอย่างเป็นระบบสำหรับนักบริหาร คือหนึ่งการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สองการเรียนรู้วิธีการใช้ประโยชน์จากความรู้ของตนเองจากความสำเร็จที่มีอยู่เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานใหม่ ๆ สามการเรียนรู้ที่จะสร้างนวัตกรรม ดูรายละเอียดเพิ่มเติมจาก Classic Drucker สุตยอดปรมาจารย์ด้านบริหารจัดการ แปลและเรียบเรียงโดย วีรวิธ มหะศิริพันธ์ หน้า 270-276

² สนใจศึกษาเพิ่มเติมได้จากเรื่อง *Global Knowledge, Intelligence and Education for a Learning Society*. ของ Mok, Magdalena และ Yin Cheong Cheng. ที่ <http://home.ied.edu.hk/~yccheng/doc/speeches/12-dec-00.pdf>

ให้และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นระบบการควบคุมตรวจสอบมีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจและการศึกษาข้อมูลโลกรอบตัว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร รู้จักสร้างและใช้โอกาสในการเรียนรู้ ในขณะที่ Marquardt และ Reynolds (1994) กล่าวว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ใช้สนับสนุนการเรียนรู้เก็บประมวลและถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง สอดคล้องกับทัศนของ โทมัส ดาเวนพอร์ทที่ว่าในโลกยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องสามารถนำความรู้มาสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาสังคม ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นมามีความจำเป็นต่อสังคม ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (Davenport, 2002: 242-244)

จากกระแสความนิยมในแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้และความเชื่อว่าจะเป็นหนทางนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีหลายองค์กรที่นำแนวคิดดังกล่าวแปลงสู่การปฏิบัติดังตัวอย่างองค์กร 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งองค์กรของต่างประเทศได้แก่ GE, Goldman Sachs Pizza Hut Honey Well Johnson & Johnson Microsoft Toyota Motor USA Today ซึ่งสาระสำคัญที่องค์กรได้เรียนรู้เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องวัฒนธรรมองค์การผลกระทบบ้างอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กรและพบว่าสิ่งที่สนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้คือ วัฒนธรรมองค์การ (Wilhelm, 2006) และผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร 285 คนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของบริษัท Accenture พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านผลิตภาพ ผลประกอบการ 2) การประเมินผลกระทบที่มีต่อธุรกิจอันเนื่องมาจากองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นความท้าทาย 3) การจัดการหน่วยงานการเรียนรู้จะต้องกระทำในฐานะเป็นธุรกิจหน่วยหนึ่ง 4) กระบวนการที่เป็นพื้นฐานและความคาดหวังต่อผลปฏิบัติงานไม่ส่งเสริมให้เกิดความสอดคล้องในการเรียนรู้กับเป้าหมายทางธุรกิจ 5) ผู้บริหารการเรียนรู้ต้องเพิ่มขีดความสามารถหรือความรอบรู้มากขึ้น 6) แนวโน้มองค์การแห่งการเรียนรู้จะมีรูปแบบที่ต้องมีทุนของตนเอง 7) องค์กรจะอิงกับระดับการศึกษาของลูกค้ายิ่งมากขึ้น ดังนั้นจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องนี้ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าด้วยสินค้าหรือบริการที่แตกต่าง 8) เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างและส่งมอบการเรียนรู้ 9) ขอบเขตขององค์การแห่งการเรียนรู้จะขยายตัวออกไปและเชื่อมโยงประสานกับความคิดริเริ่มในการจัดการความรู้ การสนับสนุนผลการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพหรือเป็นคนเก่ง 10) การว่าจ้างบริษัทภายนอกในการดำเนินงานบางอย่าง (Outsourcing) และพันธมิตรเชิงกลยุทธ์จะมีบทบาทสำคัญมากขึ้น³ กลุ่มที่สององค์กรในประเทศไทย ได้แก่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร⁴ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง บริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)⁵ มุ่งเน้นไปที่การดำเนินงานภายในองค์กรในแง่ของกระบวนการ โครงสร้าง วิธีการผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ บทบาทของผู้นำวัฒนธรรมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้

³ ผู้สนใจสามารถอ่านได้จากกรายงานการวิจัยเรื่อง The Rise of the High-Performance Learning Organization: Results from the Accenture Learning 2004: Survey of Learning Executives. <http://www.accenture.com>

⁴ ผู้สนใจสามารถอ่านได้จาก องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2548 จัดทำโดยสุพัตรา จารุวัฒนพานิช (2543)

⁵ ผู้สนใจสามารถอ่านได้จาก แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักปลัดกระทรวงการคลัง โดยเทียบเคียงกับ บริษัทไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2548 จัดทำโดย รังสรรค์ รังสิพล และ ศิริวรรณ อินทร์ไวยวงศ์ (2548)

เมื่อนำแนวคิดการสร้างองค์การหรือสังคมแห่งการเรียนรู้ประกอบกับการพัฒนาขององค์กรต่าง ๆ ที่กล่าวถึงมาพิจารณาสามารถสรุปเป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ 1) แนวทางของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัย ส่งเสริมการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นเรื่องของการบริหารจัดการหรือดำเนินการในเรื่องกลยุทธ์ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร ผู้นำการสรรหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ระบบการควบคุมตรวจสอบ การจัดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ การวินิจฉัยองค์กรที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กร สร้างและใช้โอกาสในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กร 2) การพัฒนาองค์กรโดยใช้นวัตกรรมที่มีคนอื่นคิดค้นสร้างขึ้นและการเรียนรู้ขององค์กรที่นำไปสู่การคิดค้นสร้างนวัตกรรมด้วยตนเองและทำให้องค์กรมีขีดความสามารถหรือความได้เปรียบในการแข่งขัน

ประเทศไทยกับการพัฒนา

เมื่อพิจารณาในสองประเด็นข้างต้นควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศผู้เขียนพบว่าประเด็นที่ถูกมองข้ามไปคือสาระที่ควรจะเรียนรู้และนำมาใช้พัฒนาโดยเฉพาะสิ่งที่เป็นรากฐานหรือคุณค่าขั้นพื้นฐานของมนุษย์คือ ความจริง ความดี ความงาม ส่วนแนวคิดการพัฒนาประเทศที่กำลังจะมุ่งไปซึ่งเป็นการพัฒนาแบบสมดุลทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ในประเด็นนี้สอดคล้องกับความคิดแบบ "Post Western" ที่ธีรยุทธ บุญมี แสดงทัศนะ (2547) ไว้ว่าเป็นการพัฒนาที่พ้นกรอบคิดแบบตะวันตกมีความมั่นใจในความเสมอภาค เท่าเทียมในความคิดมนุษย์ และควรมาจากการกระจายศูนย์ให้เอกชน สังคมชุมชนได้คิดและเลือกทางเดินด้วยตนเอง (ธีรยุทธ บุญมี, 2547) ทั้งนี้การพัฒนาควรจะมีองค์ประกอบ วัฒนธรรม การเมือง สภาพแวดล้อมของประเทศ ประการสำคัญหนทางการพัฒนาประเทศมีมากกว่าหนึ่งทาง และควรพัฒนาควบคู่กันไปทั้งเทคโนโลยีกับจิตใจหรือจิตวิญญาณหรือพัฒนาให้เกิดความสมดุลซึ่งในประเด็นความสมดุลในการพัฒนา ธีรยุทธ บุญมีได้เสนอกรอบความคิดไว้ในการแสดงปาฐกถาเรื่องยุทธศาสตร์ประเทศไทยว่าควรคำนึงถึง 1) สมดุลของทุนซึ่งประกอบด้วยทุนเศรษฐกิจ ทุนมนุษย์และทุนสังคม/วัฒนธรรม 2) สมดุลของการพัฒนาวัฒนธรรมประกอบด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั้งวัฒนธรรมในอดีต ที่นิยมกันในปัจจุบันและวัฒนธรรมชาวบ้าน 3) สมดุลของสังคมประกอบด้วยความยุติธรรมทางสังคม ค่านิยม วิถีชีวิต คุณธรรม ศีลธรรมของสังคม 4) ระบบการเมืองที่ยั่งยืน ประกอบด้วยการเมือง ตัวแทนการเมือง ประชาชนและการเมืองภาคประชาสังคม (ธีรยุทธ บุญมี, 2547) ในอีกทัศนะหนึ่ง เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2548) เสนอว่าควรพัฒนาเทคโนโลยีควบคู่กับการพัฒนาในเชิงสร้างปัญญาทั้งในระดับผู้นำประเทศ องค์กรและชุมชน พัฒนาให้รอบรู้ในสหวิทยาการ พร้อมกับคุณธรรม จริยธรรม ส่วนทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่าง ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช (อ้างถึงในพระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, 2548) ให้ข้อเสนว่าควรแข่งขันกันสร้างนวัตกรรมและร่วมมือกับสังคมอื่น ประเทศอื่น และเป็นไปเพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและความสุขของคนในสังคมไม่ใช่แข่งขันด้วยการสังرمปัจจัย เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน แรงงานเพราะสิ่งเหล่านี้ใช้แล้วหมดในขณะที่การพัฒนานวัตกรรมต้องอาศัยความรู้ เป็นการสร้างความมั่งคั่งจากความรู้ ยิ่งใช้ ยิ่งงอกงามจึงเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน และท้ายสุดทัศนะของนักวิจัยนักวิชาการอย่างพระมหาสุทิตย์ ที่เห็นว่าการจัดการในโลกอนาคตต้องอาศัยความรู้จริงทั้งที่มาจาก การสั่งสมและประยุกต์ใช้ในลักษณะของเทคนิค เครื่องมือ วิธีการที่สอดคล้องกับวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี หรือแม้กับความคิด ความงามและความจริงในระบบคิดของมนุษย์ (พระมหา สุทิตย์, 2548:5)

สุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นที่ยอมรับกันว่าประวัติศาสตร์ของมนุษยชาตินับตั้งแต่สังคมเกษตรกรรมกระทั่งก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้และปัญญา ความคิด อุดมการณ์ด้านการพัฒนามนุษย์รวมถึงคุณค่าขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ว่าด้วยความจริง ความงามและความดีก็ยังคงอยู่ แม้จะมีความสับสนคลั่งและขัดแย้งโดยเฉพาะในยุคสังคมร่วมสมัยที่มีความเจริญสูงสุดทางด้านเทคโนโลยี ปัญหาพื้นฐานของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความยากจน การเจ็บป่วยหรือภัยธรรมชาติไม่ได้ลดน้อยลง ในทางกลับกันมีทั้งเพิ่มขึ้นและนำไปสู่ปัญหาใหม่ ๆ รวมถึงรูปแบบของปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหลากหลายมากขึ้น เช่น กรณีเหตุการณ์ 11 กันยายน การก่อการร้าย ความรุนแรงของสามจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย การเกิดกลุ่มที่ขัดแย้งทางความคิด การทำร้ายและฆ่าฟันกันในชั้นเล็กน้อยไปถึงชั้นรุนแรง ภัยธรรมชาติต่าง ๆ ภาวะโลกร้อน การเกิดโรคใหม่ ๆ การกลับมาของโรคระบาดเดิม

เมื่อพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเห็นว่าผลผลิตของเทคโนโลยีที่เป็นความเจริญทางด้านวัตถุมล้นเหลือ ทั้งนี้ด้วยความเข้าใจว่าการพัฒนาคือการทำให้เพิ่มมากขึ้นโดยที่พากันมองในแง่ของปริมาณและการเติบโตทางเศรษฐกิจเท่านั้น โดยเฉพาะการพัฒนาที่แท้จริงควรจะหมายถึงการใช้สติปัญญา ความคิดอย่างรอบคอบรอบด้านในการทำให้เกิดความเจริญงอกงาม ความสมบูรณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์ ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระยะสั้นและระยะยาว พัฒนาให้คนมีอำนาจ อิสระในตนเอง (Empowerment) และเต็มเต็มสิ่งที่ปรารถนา (Fulfillment) ไม่ควรมุ่งให้เกิดความเจริญในด้านวัตถุอย่างเดียวแต่ควรจะควบคู่ไปกับความเจริญทางด้านจิตใจ จิตวิญญาณซึ่งถือเป็นรากฐานหรือหัวใจสำคัญของความเป็นมนุษย์จากปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้มนุษย์ไม่แน่ใจและเริ่มตั้งคำถามกับการพัฒนาที่เร่งสร้างเครื่องมือใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ กับการหวนกลับไปหาสิ่งที่พื้นฐาน จากการพัฒนากายนอกหันไปสู่การเพ่งพินิจการพัฒนาภายในซึ่งน่าจะเป็นหนทางแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างความสมดุลให้แก่ชีวิต สุนทรียศาสตร์ที่แฝงอยู่ในงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านทัศนศิลป์หรือดนตรีล้วนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์และประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ คำถามที่ตามมาคือมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่สุนทรียศาสตร์ศิลปะจะช่วยพัฒนาคนโดยเฉพาะในวิถีชีวิตเช่นปัจจุบันเพื่อช่วยสร้างความสมดุลแก่ชีวิต คงคุณค่าพื้นฐานอันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่แท้จริง ถ้าเป็นไปได้จะด้วยวิธีใดที่จะนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาเพื่อความสุขของชีวิตที่แท้จริงโดยเฉพาะในสังคมแห่งการเรียนรู้ Quisumbing (2002) ได้กล่าวถึงการใชีวิตที่จะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายหลากหลายด้านด้วยการพัฒนาการศึกษาของพลเมืองให้มีหลากหลายมิติตั้งแต่การเป็นพลเมืองที่ดีทั้งกาย ใจ ความคิด การกระทำ การใช้ชีวิตและทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สังคม ประเทศ การดำเนินชีวิตอยู่กับความจริงโดยเข้าใจและเห็นความสัมพันธ์ของอดีต ปัจจุบัน อนาคต และเนื้อหาที่ครอบคลุมมิติดังกล่าวยังเน้นการศึกษาที่มุ่งให้ความรู้เพื่อสร้างความเชื่อและทักษะในการมีส่วนร่วมของพลเมือง การศึกษาด้านคุณค่าที่วางรากฐานทัศนคติและความเชื่อ การศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่พัฒนาความเข้าใจ ทักษะและคุณค่าที่สอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าเป็นการพัฒนาทั้งด้านของศาสตร์และศิลป์

เมื่อมองย้อนกลับมายังวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่าส่วนใหญ่เน้นในเรื่องเทคนิค วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เรื่องของเหตุผล จริยธรรม แต่ยังมีขาดมิติด้านสุนทรียศาสตร์ซึ่งหากเปรียบเทียบกับภาพวาดก็จะมีแต่เส้นตรง และรูปทรงเหลี่ยม หากมีเส้นโค้ง รูปทรงกลมเข้ามาประกอบจะช่วยให้องค์ประกอบของภาพมีความสมบูรณ์และมีความอ่อนช้อยทำให้เกิด

ความงาม เช่นเดียวกันกับวิชาการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หากมีหลากหลายมิติจะช่วยพัฒนามนุษย์ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณซึ่งเป็นการพัฒนา ที่รากเหง้าของความเป็นมนุษย์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดความสมดุลอย่างแท้จริง ตลอดจนส่งผลต่อบุคคล องค์กรและสังคมโดยรวม

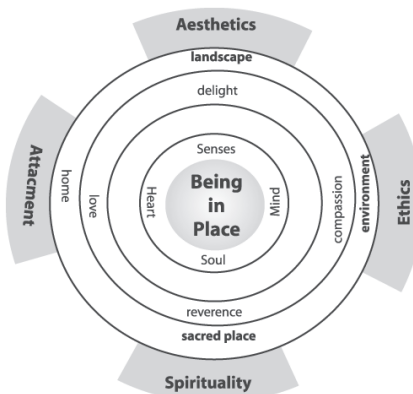
การศึกษาเรื่องสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นความพยายามทำความเข้าใจถึงความสำคัญของสุนทรียศาสตร์ ความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงทำความเข้าใจ ค้นหาปัจจัยที่สนับสนุนหรือมีอิทธิพลต่อการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาผลกระทบของสุนทรียศาสตร์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายมิติ ตลอดจนเป็นการสร้างแนวทางในการศึกษาเปรียบเทียบค้นคว้าด้านสุนทรียศาสตร์ของผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างบรรยากาศการเคลื่อนไหวทางความรู้ ความคิด วิจารณ์ญาณของนักศึกษา ผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้สนใจในงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กว้างขวางและหลากหลายต่อไป ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาว่าสุนทรียศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายมิติและมีปัจจัยที่สนับสนุนการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สุนทรียศาสตร์เป็นสาขาหนึ่งในปรัชญาและเป็นศาสตร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์ มาตรฐานเกี่ยวกับความงามหรือสุนทรียะ บ่อเกิดของความพึงพอใจ ความสะเทือนใจ ความประทับใจ ภาวะทางอารมณ์ความรู้สึกที่ได้รับรู้ สัมผัสสื่อต่าง ๆ ที่มีความงาม เป็นการอธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอด ความรู้ ความรู้สึก ประสบการณ์สุนทรียะที่เกิดจากอารมณ์สัมผัสของมนุษย์ต่อสิ่งภายนอกทั้งที่เป็นงานสร้างสรรค์โดยมนุษย์และที่เป็นธรรมชาติ ส่วนสุนทรียภาพ คือ ความรู้สึกที่มีต่อคุณค่าของสิ่งทั้งงามต่อความงามหรือเป็นภาวะทางอารมณ์ความรู้สึกที่ได้รับรู้หรือสัมผัสสื่อต่าง ๆ เช่น ธรรมชาติ ศิลปกรรม ดนตรี เกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจ สะเทือนใจ ประทับใจ

สำหรับประสบการณ์สุนทรียะ Srivasan (2534) กล่าวว่าตามหลักจิตวิทยามี 3 ลักษณะคือ ลักษณะที่เป็นความพอใจที่เกิดจากการรับรู้หรือคำนึงถึงเรื่องประโยชน์ลักษณะทั่วไปของประสบการณ์ทางสุนทรียะที่ทำให้กิจกรรมในชีวิตจริงหยุดพักชั่วคราว ทำให้ลืมเรื่องราวในชีวิตประจำวันไปชั่วคราว เช่น ขณะที่ดูละครหรือภาพยนตร์ รู้สึกผ่อนคลายความเครียด เพลิดเพลินตามเรื่องราวที่ดูลักษณะของการมีอารมณ์ร่วม (Empathy) หรือความเคลิบเคลิ้ม กับการตั้งใจให้ห่างจากความจริงหรือช่องว่างทางจิต (psychic distance) เช่น การดูละครหรือภาพยนตร์แล้วผู้ดูเกิดความรู้สึกสุข ทุกข์ ไปกับตัวละครหรือชิงชังตัวละครบางตัว อารี สุทธิพันธุ์ (2533) กล่าวถึงประสบการณ์สุนทรียะว่าต่างจากประสบการณ์อื่นตรงที่เราจัดหาให้ตัวเราเอง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม เมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ช่วยให้เราเพลิดเพลิน พึงพอใจ อิ่มเอิบใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นสิ่งที่เรามีความเต็มใจจะได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมที่สังคมจัดขึ้นหรือเราเลือกสำหรับตัวเอง เป็นประสบการณ์ที่บังคับไม่ได้ เกิดจากความต้องการของเราเอง ดังนั้นประสบการณ์ดังกล่าวย่อมเกิดจากสุนทรียะวัตถุที่มีความงามหรือคุณภาพพิเศษที่อยู่ในวัตถุ และคุณภาพดังกล่าวคือ แบบแผนที่มีความหมาย (Significant Form) สุนทรียะวัตถุได้แก่งานทัศนศิลป์ ดนตรี การแสดง รวมไปถึงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมประกวดการแต่งกายของบุคลากรในองค์กร การจัดทำสิ่งประดิษฐ์ การประกวดบทความ บทกลอนในเทศกาลต่าง ๆ Bell ได้อธิบายสรุปแบบแผนที่มีความหมายว่าเป็นลักษณะปรากฏของสิ่งที่มีการจัดระเบียบการปรากฏให้มีคุณสมบัติที่สามารถปลุกเร้าอารมณ์สุนทรียะเกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจ สะเทือนใจ ประทับใจ ซึ่งเป็นประสบการณ์สุนทรียะ (Bell, 1913: 87-99)

สุนทรียศาสตร์มีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องด้วยความงามเข้าไปมีส่วนในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นความงามจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นด้วยการใช้งานศิลปะหรือการออกแบบทางด้านศิลปะเข้าไปจัดการกับสภาพแวดล้อม เช่น การออกแบบอาคาร การตกแต่งภายในตัวอาคาร การจัดสวน การออกแบบเครื่องแต่งกาย เครื่องประดับ แนวคิดเกี่ยวกับสุนทรียภาพกับสิ่งแวดล้อมและการดำเนินชีวิตมีนักคิด นักวิจัยอธิบายเรื่องนี้ไว้อย่างน่าสนใจ อาทิเช่น Beardsley (1966) แสดงทัศนะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความงามและกระบวนการที่ก่อให้เกิดความรู้สึกสุขใจ (Beardsley 1966 อ้างถึงใน Gibb, 2006: 36-37) การสร้างสรรค์วัตถุและสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพอใจในขณะที่ Howard และ Mellander มองสุนทรียศาสตร์ว่าเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจและการค้นหาความสลับซับซ้อนของกาย ใจ ความรู้สึกซึ่งทุกคนมีอยู่ในตัวและใช้เพื่อรับรู้ถึงความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริง (Howard 1966 และ Mellander 2001 อ้างถึงใน Gibb, 2006: 36-37) Porteous J. Douglas (1996) เห็นว่าการดำเนินชีวิตจากมาตรฐานทั่วไปไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีสภาพแวดล้อมที่ได้มาตรฐานและไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นการมองเชื่อมโยงกับจิตวิทยาตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างถึงใน Porteous, J. Douglas, 1996: 5-18) ที่มองสุนทรียภาพกับสิ่งแวดล้อมว่ามีความสัมพันธ์กันโดยที่มนุษย์เป็นศูนย์กลางแวดล้อมด้วยบริบท สัมพันธ์กับทฤษฎีของ Jung (อ้างถึงใน Porteous, J. Douglas, 1996: 5-18) กับการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ในสี่ด้าน คือ ความคิด (จิต) ความรู้สึก (ใจ) พุทธิปัญญาหรือการหยั่งรู้ (Intuition) (จิตวิญญาณ) และการรับรู้หรือความรู้สึกสัมผัส

ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงความสัมพันธ์สิ่งแวดล้อมที่จับต้องไม่ได้



ที่มา Porteous, J. Douglas., 1996: 5-18

ส่วนแนวคิดด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบและทฤษฎีทางจิตวิทยา ในทางเศรษฐศาสตร์การพัฒนาเป็นการทำความเข้าใจในประเด็นความต้องการบริโภค (Demand) กับการตอบสนองความต้องการ (Supply) ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับบริบททั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทฤษฎีทางจิตวิทยา การพัฒนาเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมกับกระบวนการทางจิตใจและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการแสดงออกเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย การคิด ออกแบบกระบวนการ

การทำงาน การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร ส่วนแนวคิด ทฤษฎีระบบกับการพัฒนาเป็นการมององค์ประกอบ หรือส่วนต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงและส่งผลกระทบต่อกันซึ่งนำไปสู่การดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่เป้าหมายใหม่ การบริหารจัดการแบบใหม่ วัฒนธรรมหรือรูปแบบองค์กรแบบใหม่

Gibb ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ทาง คือ 1) ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเข้าไปมีบทบาทในสภาพแวดล้อมได้ก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนวิธีคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์ ความงามและจินตนาการ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกมองว่าโดยบทบาท ลักษณะงานนั้นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ การฝึกฝนที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นจำเป็นต้องมีความเป็นศิลปะอันจะนำไปสู่การคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยให้เกิดกลุ่มหรือระดับของความคิดสร้างสรรค์ (Creative Class) สร้าง ส่งเสริมให้เกิดความเชี่ยวชาญเชิงศิลปะมีศักยภาพในเชิงศิลปะแก่คนในองค์กร (Gibb, 2006) นอกจากนั้นยังมีผลงานวิจัยที่รวมมิติด้านสุนทรียศาสตร์เข้าไปงานวิจัยและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยมนุษย์ เช่น งานของ Liu (2003) ที่ช่วยให้เห็นมุมมองใหม่ ๆ จากการพิจารณาระบบงานในปัจจุบันและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ การคาดการณ์แนวโน้มของการเกิดระบบงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ การที่จะทำให้เกิดความเข้าใจดียิ่งขึ้นและตระหนักถึงบทบาทของสุนทรียศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยมนุษย์และการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งแสดง 5 มิติ ดังนี้

- 1) มิติด้านสุนทรียะหรืออารมณ์ ความรู้สึก (Affective) เป็นการพิจารณาการประเมินสุนทรียะหรืออารมณ์ ความรู้สึกจากสิ่งเร้า ผลิตภัณฑ์ที่ใช้หรือสถานการณ์ในงาน
- 2) มิติด้านจริยธรรม (ethic) พิจารณาถึงความต้องการหรือการยอมรับในวัตถุหรือการกระทำ
- 3) มิติด้านคุณภาพในการสร้างแรงดลใจ (arousing quality) พิจารณาระดับที่สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ในงานก่อให้เกิดแรงดลใจต่อบุคคลหรือทำในสิ่งตรงกันข้าม
- 4) มิติด้านความต้องการในการดำเนินการข้อมูลข่าวสาร (information processing demands) พิจารณาลำดับของความยากของสถานการณ์ในงานหรือการใช้ ผลิตภัณฑ์ที่กำหนดหรือ ระบบกระบวนการดำเนินการด้านข้อมูลข่าวสารของบุคคลในแง่ของการรับรู้ ความรู้ความ เข้าใจและการเลือกที่จะตอบสนอง รวมถึงการตอบสนอง
- 5) มิติด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ (Psychosomatic Soundness) พิจารณาระดับของสถานการณ์ในงานหรือการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดเสียง ประโยชน์ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลในเชิงสร้างสรรค์และเชิงลบ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำให้ได้บทสรุปสามส่วน ได้แก่ ความหมายของ ความงามในความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่งาม และความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่หนึ่ง ความหมายของ “ความงาม” ในความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือบ่อเกิด ความพึงพอใจในสภาวะที่มีความสมดุลของร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการนำศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาใช้พัฒนาในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์อย่างสมเหตุสมผล สอดคล้องกับบริบททั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อคุณภาพชีวิตและการเติบโตอย่างยั่งยืน

ส่วนที่สอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่งามนั้นควรเป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงสี่มิติของชีวิต คือ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและจิตวิญญาณ และประกอบด้วยการพัฒนาทั้งภายนอกที่เป็นวัตถุ หรือ

สภาพแวดล้อม และส่วนที่เป็นภายในหรือนามธรรม โดยการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระการพัฒนาเข้ากับวิถีชีวิต ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร นอกจากนี้การทบทวนวรรณกรรมทำให้ประจักษ์ว่าสุนทรียศาสตร์เป็น ศาสตร์ที่มีความสำคัญกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์และมีความสัมพันธ์กับศาสตร์แทบจะทุกด้าน โดยเฉพาะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็น การนำเอาทฤษฎีเกี่ยวกับสุนทรียภาพ ประสพการณ์สุนทรียะมาใช้ในการทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและนำมาใช้เพื่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ ระบบงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร อาทิเช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ในฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การสื่อสาร การโฆษณาในงานฝ่ายการตลาด การออกแบบวิธีการลงตัวเลข การจัดทำข้อมูลของฝ่ายการเงินและบัญชี การสร้างบุคลิกภาพทั้งท่าทางการแต่งกายของฝ่ายขายในการติดต่อกับลูกค้า การสื่อสารด้วยการใช้ภาพ เสียงดนตรี การใช้สีในการจัดส่วนที่เป็นสำนักงาน การจัดให้มีดนตรีบำบัดหรือจัดให้มีการจัดฉายภาพยนตร์ การออกแบบเครื่องมือ ที่ช่วยในการเรียนรู้ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่สาม ความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี ดังนี้

1. สุนทรียศาสตร์เป็นหนึ่งในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และสุนทรียภาพช่วยในการพัฒนาคนไปสู่การมีจริยธรรม ดังนั้นสุนทรียศาสตร์ช่วยพัฒนาคนไปสู่สภาวะที่ดีเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. สุนทรียศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต สุนทรียศาสตร์ถูกใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการตลาด กิจกรรมทางด้านศาสนา กิจกรรมการเรียนรู้โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนั้นๆ ดังนั้นสุนทรียศาสตร์เป็นสิ่งแวดล้อม
3. สุนทรียศาสตร์ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรหรือบุคลากรในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการสร้างสุนทรียภาพขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อกัน สัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกัน



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการศึกษา (Conceptual Framework) สุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. สุนทรียศาสตร์ช่วยพัฒนาคนในมิติต่าง ๆ รวมถึงผู้นำเช่นเดียวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อผู้นำ ในทางกลับกันผู้นำมีอิทธิพลต่อการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้และส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

ดังนั้นสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กรทั้งในการส่งเสริมบุคคลและองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในมิติ ภาย ใจ สติ ปัญญา และจิตวิญญาณ ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี และนำไปสู่ความสำเร็จหรือการเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างมีคุณภาพ เติบโตอย่างยั่งยืน บทสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมได้นำไปสู่กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้เขียนมองว่าการศึกษแบ่งเป็นสองด้านคือศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Art) สุนทรียศาสตร์ และวัฒนธรรมจัดอยู่ทางด้านศิลปะโดยที่การบริหารหรือธุรกิจ กระบวนการปฏิบัติงานและธุรกิจเป็นศาสตร์ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมและผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยมีมิติต่าง ๆ ประกอบแนวคิดดังนี้

มิติที่ 1 เป็นการมองความสัมพันธ์ในเชิงเศรษฐศาสตร์ในมุมกว้างคือการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าและให้เกิดผลงานสูงสุด สุนทรียศาสตร์จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ผ่านกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อธุรกิจ

มิติที่ 2 เป็นการมองความสัมพันธ์ในเชิงเศรษฐศาสตร์ในมุมแคบ สุนทรียศาสตร์จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับส่วนงาน เช่น การออกแบบสถานที่ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นทีมส่งผลต่อการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการทำงานและส่งผลต่อธุรกิจ

มิติที่ 3 เป็นการมองความสัมพันธ์ในเชิงจิตวิทยาในมุมกว้าง สุนทรียศาสตร์เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจและการค้นหาความสลับซับซ้อนของกาย ใจ ความรู้สึกซึ่งทุกคนมีอยู่ในตัวและใช้เพื่อรับรู้ถึงความเป็นจริงหรือสภาพที่เป็นจริงซึ่งเป็นมุมมองในการทำความเข้าใจพฤติกรรมและภาวะมีจิตสำนึกของคน เมื่อนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพิจารณาในเรื่องจิตสำนึก พฤติกรรม พัฒนาหรือส่งเสริมวัฒนธรรม และหาวิธีการที่จะสร้างสมดุลแก่ชีวิต ให้มีความสุขตลอดใน 4 ด้านของชีวิต ได้แก่ ภาย ใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณ รวมถึงสำนึกในจริยธรรม การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ถ้าเป็นเรื่องความเป็นอยู่หรือสภาพแวดล้อมก็เป็นในระดับของสังคม ของประเทศ

มิติที่ 4 เป็นการมองความสัมพันธ์ในเชิงจิตวิทยาในมุมแคบที่เน้นการใช้สุนทรียศาสตร์ในการทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ใช้ศิลปะไปเพื่อการทำงาน เป็นการให้คุณค่าแก่ความสามารถ ความรู้ที่เป็นสินทรัพย์ภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เป็นการให้คุณค่าแก่ความคิดสร้างสรรค์ การนำไปใช้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

อาจกล่าวได้ว่ามุมมองทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์เน้นที่ผลลัพธ์หรือสิ่งที่สามารถจับต้องได้ (Tangible) หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นชัดเจน(Explicit) ส่วนมุมมองทฤษฎีทางจิตวิทยาสัมพันธ์กับแนวคิดมนุษยนิยม (Humanism) ที่ให้ความสำคัญแก่เสรีภาพในด้านความคิดและการกระทำ ทำให้เกิดความปรารถนาที่จะค้นหาคุณธรรม ศึกษาหาความจริงเกี่ยวกับตัวเองและสิ่งรอบตัว ยกย่องการให้คุณค่าของโลกชีวิต บุคคลควรสนใจชีวิตในปัจจุบันและปฏิบัติตนให้สมกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ คือ ความดีได้แก่การกระทำที่มีศีลธรรม มีจริยธรรม ความงามได้แก่การกระทำที่รวมถึงต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันอย่างมีความสุขตลอด และความจริงได้แก่ การกระทำที่มีความยุติธรรม และสุนทรียศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยฟื้นฟูหรือยกระดับจิตวิญญาณ

ของมนุษย์ และแนวคิดของนักมนุษยนิยมมีทัศนะเกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์ว่า ความงามเป็นความดีที่ยิ่งใหญ่ และความงามเกิดจากการจัดรวมสิ่งต่าง ๆ ที่มีความลงตัวในด้านสัดส่วนเข้าไว้ด้วยกัน เป็นการมองที่ภายในซึ่งเป็นสิ่งที่ยากจะจับต้อง (Intangible)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลสามระดับคือข้อมูลปฐมภูมิโดยสัมภาษณ์บุคคลสามกลุ่มประกอบด้วยผู้เกี่ยวข้องกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะผู้สร้างสรรค์งานด้านศิลปะ ได้แก่ อาจารย์ นักวิชาการ ผู้ประพันธ์เพลง ประติมากร ผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารซึ่งดำเนินงานเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนให้เกิดประสบการณ์สุนทรียะแก่พนักงาน, พนักงานซึ่งเป็นผู้รับหรือผู้เสพงานศิลปะ ดนตรี จากองค์กร 3 แห่งคือ บริษัทบัตรกรุงไทย จำกัด มหาชน บริษัท ซี.พี. เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) การสัมภาษณ์เป็นแบบเผชิญหน้าระหว่างกัน (face to face Interview) และแบบกลุ่ม (One to Group Interaction) และผสมผสานการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) ในรูปของการสนทนา (Conversation) แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น

ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานเขียนทางวิชาการ ผลการวิจัยข้อเขียน ข่าวและบทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร และข้อมูลด้านต่าง ๆ ขององค์กร

การศึกษาจากสถานที่จริงโดยสังเกตการณ์และบันทึกภาพบรรยากาศ สภาพแวดล้อมซึ่งผู้ศึกษาใช้วิธีการของการทำภาพยนตร์สารคดีแนว Cinema Verité (Armes, 1974) ซึ่งเป็นการใช้เรื่องที่เกิดขึ้นจริงถ่ายทำจากสถานที่จริง ไม่มีการจัดฉากจัดสถานที่ ตลอดจนเข้าไปร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น สนทนากับพนักงานขององค์กรซึ่งผู้ศึกษาพบในระหว่างสังเกตการณ์และสนทนากับบุคคลหรือลูกค้าที่มีประสบการณ์ในการติดต่อกับองค์กรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

การจัดกลุ่มคำถามกับตัวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาจัดกลุ่มเป้าหมายเชื่อมโยงกับคำถามในการสัมภาษณ์โดยพิจารณาในแง่ของศาสตร์ ความเป็นจริงในด้านการปฏิบัติงาน อาชีพ ลักษณะงาน ลักษณะธุรกิจ ความโดดเด่นขององค์กรหรือภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนี้คือ

- การดำเนินธุรกิจ รูปแบบ ลักษณะการดำเนินธุรกิจกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- สภาพแวดล้อมกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- การปฏิบัติงานกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- วัฒนธรรมองค์กร ผู้นำองค์กรกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะผู้สร้างสรรค์งานด้านศิลปะและดนตรี ได้แก่ อาจารย์ นักวิชาการ ผู้ประพันธ์เพลง ประติมากร

1. ความคิดเห็นต่อการการนำสุนทรียศาสตร์ไม่ว่าจะเป็นศิลปะ หรือดนตรี มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในประเทศและประเทศ

2. การดำเนินชีวิตในกระแสของสังคมปัจจุบันที่มุ่งผลการทำงาน จะทำอย่างไรที่จะช่วยสร้างสมดุล คุณมีความคิดเห็นต่อประเด็นนี้อย่างไร และสำหรับองค์กร ควรมีแนวทางเช่นไร
3. ความคิดสร้างสรรค์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร (ดนตรี ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมหรือไม่ อย่างไร)

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหรือผู้บริหารซึ่งดำเนินงานเกี่ยวข้องหรือสนับสนุนให้เกิด ประสิทธิภาพสุนทรีย์ะแก่พนักงาน

1. การบริหารองค์กร / บุคลากร ขององค์กรเป็นอย่างไร ที่มาหรือจุดเริ่มต้นความคิดในการจัดรูปแบบองค์กร/ การบริหาร
2. ในความคิดเห็นของท่านอะไร สิ่งใด ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ต่อตัวพนักงาน ต่อองค์กร
3. ในมุมมองของท่านคิดว่า คน ความคิดสร้างสรรค์ กับสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการทำงานกันหรือไม่ อย่างไร

กลุ่มพนักงานซึ่งเป็นผู้รับหรือผู้เสพงานศิลป์ ดนตรี ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดประสิทธิภาพสุนทรีย์และขณะเดียวกันเป็นผู้ก่อให้เกิดผลกระทบต่องค์กร

1. ความคิดเห็น ความรู้สึกต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และผลกระทบต่อการทำงานผลงาน ชีวิต ความกระตือรือร้น ความสุข ความเครียด ร่างกาย จิตใจ การเรียนรู้
2. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับลูกค้า กับงาน เป็นอย่างไร
3. ความรู้สึกต่อผู้บริหารองค์กร (เปรียบเทียบกับเพื่อนที่อยู่องค์กรอื่น)

ผลการศึกษา การอภิปรายผลและบทวิเคราะห์

การศึกษาสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท บัตรกรุงไทย พบว่าสุนทรียศาสตร์มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในฐานะของสื่อหรือเครื่องมือที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในแง่สถานที่ วิธีปฏิบัติ กิจกรรมส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความคิด วิธีคิด การกระทำ จิตใจของคนทำงาน นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นความสำเร็จขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่มีสุนทรียภาพหรือทำให้เกิดความรู้สึกถึงความงามเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนการนำไปใช้นั้นเป็นไปในแบบประยุกต์เป็นสุนทรียภาพแบบสมัยใหม่ (Modern Aesthetics) คือ สุนทรียภาพที่เกิดจากการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ ขณะเดียวกันสุนทรียภาพก็ก่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ คนถูกกระตุ้น ถูกท้าทาย ชอบความแปลกแตกต่าง คนมีความสุข ความอึดเอิบจากการได้สัมผัสสิ่งที่เข้ามากระทบโดยตรง เช่น การได้เข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ขณะเดียวกันก็เป็นกิจกรรมที่สื่อสู่สาธารณชนหรือลูกค้าภายนอกด้วย และมีลักษณะหรือภาพของการเป็นองค์กรที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น เรียบง่าย มีความเป็นมืออาชีพ ความสุขสนุกสนาน ความคิดสร้างสรรค์ ความตื่นเต้น และมีอารมณ์ความรู้สึกที่เปี่ยมไปด้วยพลัง (Passion)

บริษัท ซี.พี. เซเวนอีเลฟเวน พบว่าสุนทรียศาสตร์มีความสำคัญต่อการพัฒนาจิตใจของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเนื่องด้วยรูปแบบหรือลักษณะของธุรกิจที่เน้นในเรื่องของกระบวนการทางธุรกิจ กระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ ISO, 5ส. ประกอบกับวิธีการทำงานและวัฒนธรรม หรือค่านิยมที่มุ่งเน้นด้านผลสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการและ

ตำแหน่งของแบรนด์หรือธุรกิจที่ถือได้ว่าเป็นผู้นำในธุรกิจประเภทร้านสะดวกซื้อ รวมถึงโครงสร้างองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้นสุนทรียศาสตร์จึงมีบทบาทเข้าไปเป็นส่วนเสริมในการดำเนินกิจกรรมมากกว่าที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตและการทำงาน

บริษัทอมรินทร์ พบว่าสุนทรียศาสตร์มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมากในฐานะส่วนหนึ่งและเป็นส่วนที่สำคัญของวิถีชีวิต วิถีขององค์กร สุนทรียภาพอยู่ในเนื้อหาและเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นโดยการนำงานศิลปะ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม เข้าไปอยู่ในอาคารอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมธรรมชาติ นอกจากนั้นสุนทรียภาพยังเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมของวิถีปฏิบัติ วิธีทำงาน กิจกรรม ขององค์กร ทำให้มีความสวยงาม ความร่มรื่น ความสบาย ความประณีต ประเทืองสติปัญญาส่งเสริมจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมที่มีสุนทรียภาพก็เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายมิติทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญาและจิตวิญญาณ ส่วนการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้กับการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือองค์กรเป็นไปในแบบครอบคลุมและกลมกลืนเป็นความรู้สึกที่มีต่อความงามหรือสุนทรียภาพแบบ “หลังสมัยใหม่” (Post Modern Aesthetics) คือ สุนทรียภาพที่เกิดจากการมีพื้นฐานสุนทรียภาพมีพัฒนาการของสุนทรียภาพกล่าวคือคนและองค์กรมีประสบการณ์ ความรู้สึกถึงความงามและมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ให้เกิดความงามหรือความรู้สึกถึงความงาม ดังนั้นจึงมีการนำสิ่งที่มียอยู่แล้วมาคิดค้น ต่อยอดเป็นความคิดหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ จากพื้นฐานธุรกิจเดิมหรือการที่บุคลากรในองค์กรไม่เคยมีพื้นฐานความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านศิลปะมาก่อน แต่เมื่อได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อม มีการเรียนรู้จากวัฒนธรรม จากการได้ยินได้เห็น เกิดแรงบันดาลใจให้เรียนรู้และสร้างงานศิลปะขึ้น และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความคิด ความรู้ ความรู้สึกกับเพื่อนพนักงานจากผลงานของตนเอง

สำหรับผู้เกี่ยวข้องกับสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะผู้สร้างสรรค์งานด้านศิลปะ ดนตรีมีแนวโน้มที่เป็นสุนทรียภาพบริสุทธิ์ (Pure Aesthetics) คือ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านศิลปะและดนตรีและเกี่ยวข้องกับสุนทรียศาสตร์โดยตรง ดังนั้นการสร้างสรรค์จึงมีเนื้อหาแฝงด้วยความคิด ความรู้สึกและประสบการณ์ที่ผู้สร้างสรรค์งานต้องการจะสื่อสารสุนทรียวัตถุที่เป็นสื่อทางทัศนศิลป์ ได้แก่ จิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ และสื่อดนตรี นอกจากนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับสุนทรียศาสตร์ยังมุ่งหวังหรือปรารถนาให้ผู้เสพงานศิลปะ ดนตรี มีประสบการณ์สุนทรียะและเกิดความซาบซึ้ง มีอารมณ์ร่วมอย่างลุ่มลึก สามารถเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของผลงานหรือกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น มุ่งหวังหรือปรารถนาให้มีการจัดการแสดงศิลปะในรูปแบบต่างๆ กิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์สุนทรียะให้มากโดยคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุนค่อนข้างน้อย

การศึกษาครั้งนี้พบความสำคัญและความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ด้าน ได้แก่

1. การดำเนินธุรกิจขององค์กร พบว่าสุนทรียศาสตร์มีความสำคัญและส่งผลต่อธุรกิจและถูกนำมาใช้เป็นสื่อ วิธีการหรือเครื่องมือส่งเสริมการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อดำเนินการและผลักดันธุรกิจไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ใช้เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์และวิธีการดำเนินธุรกิจในการสร้างความแตกต่าง (Differentiate) อาทิด้านการตลาดด้วยกิจกรรมสื่อสารการตลาด การส่งเสริมการขายด้วยการตลาดแบบ Event Marketing เช่นในกรณีบริษัทบัตรกรุงไทย และอมรินทร์พรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและใช้สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม การผลิตสินค้าในรูปแบบใหม่ ๆ เช่นกรณีบริษัท ซี.พี. เซเว่น

อีเลฟเว่น การจัดการสินค้าบนชั้นวางเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและสร้างความสวยงาม สีสันดึงดูดใจและใช้เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของธุรกิจหรือองค์กร เช่น ภาพลักษณ์การเป็นองค์กรทันสมัย องค์กรที่โดดเด่นในเรื่องนวัตกรรม ขณะเดียวกันรูปแบบ ลักษณะแนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรมีส่วนกำหนดรูปแบบหรือลักษณะของสุนทรียศาสตร์ เมื่อถูกนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ คนซึ่งเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจจึงจำเป็นต้องหาความรู้หรือเรียนรู้เพื่อหาวิธีการที่จะดำเนินธุรกิจ คนจึงเรียนรู้เกี่ยวกับสุนทรียภาพโดยปริยายหากแต่เป็นสุนทรียภาพประยุกต์ (Applied Aesthetics) คนจึงมีประสบการณ์สุนทรียะจากการดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาด้านสติปัญญาจิตใจ และจิตวิญญาณซึ่งมีระดับต่างกันไป

2. การปฏิบัติงานพบว่ามีการนำสุนทรียวัตถุในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม งานพิมพ์ งานเขียน และดนตรีมาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งด้านการตลาด การติดต่อสื่อสาร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมเพื่อสร้างและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ขณะเดียวกันสุนทรียศาสตร์ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จัดทำนโยบายให้มีการแต่งกายได้โดยอิสระ ทำให้เกิดสีสันในที่ทำงาน การเปิดเวทีหรือจัดสถานที่ให้พนักงานได้เล่นดนตรีทำให้พนักงานในฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายการตลาด ฝ่ายบัญชี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถสื่อสารและทำงานเป็นทีมได้ดีส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร เช่นกรณีของบริษัทอัมรินทร์ พนักงานที่เป็นเลขาสสามารถเห็นภาพของปัญหาความล่าช้าในงาน ได้จากการใช้ความรู้ด้านการวาดภาพมาช่วยในการสร้างจินตนาการหรือร่างภาพการไหลของงาน หรือสามารถจัดเตรียมข้อมูล การสนับสนุนการจัดเตรียมต้นฉบับหนังสือหรือสิ่งพิมพ์ ในกรณีของบริษัทบัตรกรุงไทย การออกแบบหลักสูตร E-learning ของแผนกฝึกอบรมทำให้เกิดความน่าสนใจและสะดวกต่อการเรียนรู้ของพนักงาน หรือแผนกพนักงานสัมพันธ์ ในการคิด ออกแบบและจัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรมีความสนใจอยากเข้าร่วมกิจกรรม และสร้างความสนุกสนาน ความสุข ความอึดเอิบใจ หรือส่วนงานจัดวางสินค้าในร้านค้าปลีก จัดหนังสือในชั้นหนังสือให้เกิดความสวยงาม ดึงดูดใจตลอดจนเลือกเพลงหรือดนตรีมาเปิดเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศ

3. สภาพแวดล้อม สุนทรียศาสตร์ถูกนำมาใช้สร้างสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติต่าง ๆ ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และจิตวิญญาณ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย การมีอากาศบริสุทธิ์ สภาพแวดล้อมที่สะอาด การจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดให้มีการพักผ่อน การนั่งสมาธิ เช่น กิจกรรมของบริษัทอัมรินทร์ และ เซเวนฯ และการจัดสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียดและการสื่อสารและเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างอิสระ นำไปสู่การพัฒนาจินตนาการและการเกิดความคิดสร้างสรรค์ของบริษัทบัตรกรุงไทย

4. วัฒนธรรมองค์กรและผู้นำองค์กรพบว่าสุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เพื่อการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาองค์กรไปสู่รูปแบบใหม่ ส่งผลต่อความคิด ความเชื่อ และวิธีปฏิบัติของคนและองค์กร และสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมื่อใช้ร่วมกันยังช่วยพัฒนาผู้นำในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ การลดอัตราเพื่อทำงานร่วมกัน และการสร้างจินตนาการเพื่อเกิดมุมมองใหม่ ๆ ในการบริหารธุรกิจและบุคลากรขององค์กร

ในส่วนของปัจจัยสนับสนุนหรือมีอิทธิพลต่อการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายมิติพบปัจจัย 4 ประการดังนี้

1. ลักษณะ รูปแบบของธุรกิจ และวิธีคิดในการดำเนินธุรกิจ
2. วัฒนธรรมองค์กร ความเชื่อ
3. ผู้นำองค์กร
4. บุคคลแต่ละคนหรือตัวบุคลากร

ปัจจัยด้านธุรกิจเกี่ยวกับลักษณะ รูปแบบของธุรกิจ และวิธีคิดในการดำเนินธุรกิจ เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นอารมณ์ ความรู้สึกและความคิดเป็นประเด็นหลัก ส่วนความรู้เป็นสิ่งที่ตามมา และไม่เน้นความเป็นทางการ มีลักษณะเรียบง่าย ทันสมัย ทั้งนี้ความเป็นระบบ ความรับผิดชอบเป็นพื้นฐานและสอดแทรกอยู่ในการดำเนินงานโดยไม่แสดงให้เห็นชัดเจน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นวัฒนธรรมที่มีบุคลากรที่หลากหลายทั้งวัย เพศ อายุและประสบการณ์ และวัฒนธรรมที่เปิดกว้างให้อิสระในการคิดและกระทำ โดยเฉพาะการเน้นเรื่องความคิดในแบบที่ไม่ยึดติดกรอบ และประการสำคัญคือมีความเชื่อในความคิดและเชื่อในการลงมือกระทำ และมองผลที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือล้มเหลวเป็นการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยด้านผู้นำ จะเป็นผู้นำในลักษณะมองมุ่งไปข้างหน้า ไม่ยึดติดกับขั้นตอน ระเบียบวิธีการ เป็นผู้นำที่ใช้ความรู้ด้านการบริหารและมองในด้านของความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีจินตนาการที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และมองในมุมที่แตกต่าง ผู้นำที่มีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน หรือมิติของชีวิต ปัจจัยด้านบุคลากร บุคลากรที่พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ การเรียนรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ และมีความเต็มใจที่จะรับ พร้อมที่จะลองปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความกล้าที่จะแสดงออก และทำในสิ่งที่แตกต่าง มองสิ่งต่าง ๆ เป็นโอกาสและแบ่งปันสิ่งที่ตนเองรู้

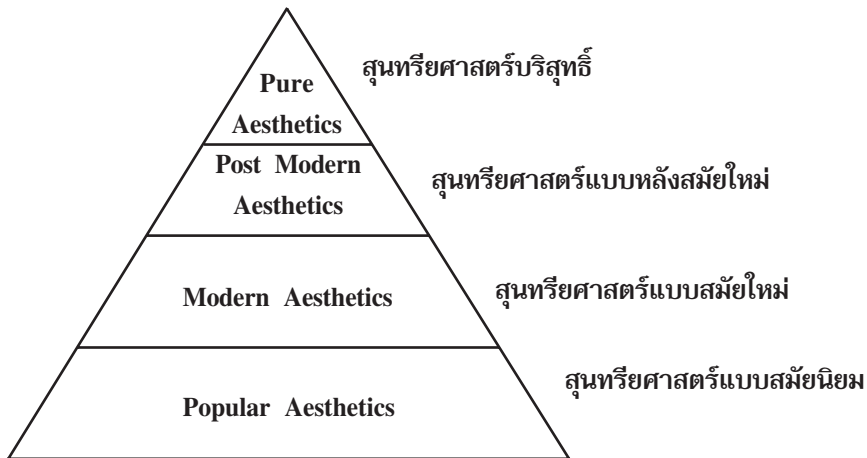
ปัจจัยสนับสนุนทั้ง 4 ประการมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกัน ไม่สามารถแยกจากกันได้ จำเป็นจะต้องดำเนินไปร่วมกันและพร้อมกันหากจะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในหลากหลายมิติและเกิดประโยชน์ที่สร้างความสมดุลแก่ชีวิตหรือการพัฒนาในแบบยั่งยืน นอกจากนั้นรูปแบบของธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดสามารถนำสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร และปัจจัยทั้ง 4 ประการ ยังมีผลต่อการนำศาสตร์ทั้งสองมาใช้ในการปริมาณและรูปแบบที่ต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นกับบริบทขององค์กร

การศึกษาครั้งนี้นอกจากจะพบความสำคัญของสุนทรียศาสตร์ ความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลกระทบของสุนทรียศาสตร์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลากหลายมิติแล้วยังได้พบคำตอบที่เป็นการตอบย้ำถึงความงามในความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ว่าความงาม คือบ่อเกิดความพึงพอใจในสภาวะที่มีความสมดุลของร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการนำศาสตร์สาขาต่าง ๆ มาใช้พัฒนาในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์อย่างสมดุล ผลสอดคล้องกับบริบท และลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่งามควรคำนึงถึงสี่มิติของชีวิตคือ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและจิตวิญญาณ การพัฒนาทั้งภายนอกที่เป็นวัตถุ หรือสภาพแวดล้อมและส่วนที่เป็นภายในหรือนามธรรม โดยการเชื่อมโยงเนื้อหาสาระการพัฒนาเข้ากับวิถีชีวิตทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กรแล้วควรจะช่วยให้เกิดการเข้าถึงการมองเห็นความจริง และก่อให้เกิดความดี ด้วยวิธีที่งาม เป็นการสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการตระหนักด้วยตนเองถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและมีความสมดุล ทั้งปริมาณและ

คุณภาพ เหตุผลและจิตใจ บุคคลและส่วนรวม ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ Human Resource Development ที่สมควรมีลักษณะหรือความเป็นไป ดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาให้บุคคล องค์กร สังคมมีชีวิตที่มีคุณภาพใน สীมิติ สอดคล้องกับบริบทและส่งเสริมคุณค่าขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ประกอบด้วยความดี ความจริง ความงาม
2. มีความเป็นศาสตร์ (Science) เหตุผล เป็นระบบ และศิลปะ (Art) หรือคำนึงด้านความเป็น มนุษย์ (Humanity) โดยทั้งสาระสำคัญและเครื่องมือที่เกิดจากศาสตร์สองแขนงถูกนำมาใช้ร่วมกันและเป็น เครื่องมือในการพัฒนาทั้งบุคคลและกระบวนการพัฒนาสมองทั้งซีกขวาและซีกซ้าย
3. สัมพันธ์กับเป้าหมาย หรือความต้องการของบุคคล องค์กร และสังคม และควรเป็นการพัฒนา ที่ให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคล หรือริเริ่มที่ตัวบุคคล เกิดสำนึกในตนเอง มีอิสระทางความคิดและการกระทำ
4. เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปรากฏอยู่ในสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงและ ปรับให้เหมาะสมตามกาลและเทศะ ในแนวคิดแบบสัมพัทธนิยม (Relativism) และมอง วิเคราะห์ ปังจัย ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน (Holistic) การพัฒนาจึงเป็นการพัฒนาหลายด้านไปพร้อม ๆ กัน
5. เป็นพลวัตมีการเปลี่ยนแปลงและทำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการ ดำเนินการที่ร่วมสมัย ใช้สิ่งที่มีอยู่ต่อยอดให้เกิดสิ่งใหม่โดยไม่ทำลายสภาพแวดล้อมหรือสิ่งเดิมที่มีคุณค่า แต่ เป็นการเพิ่มมุมมองใหม่หรือที่ต่างไปจากเดิม พัฒนาเพื่อความเติบโตอย่างยั่งยืน ไม่เพียงทำอย่างฉาบฉวย

ผลการศึกษานำไปสู่การวิเคราะห์และสรุปเป็นแนวคิดการมองสุนทรียภาพ 4 รูปแบบที่นำไปใช้กับ องค์กร ดังภาพ



ภาพที่ 3 แนวคิดการมองสุนทรียภาพ

แนวคิดการมองสุนทรียศาสตร์ใน 4 รูปแบบ ดังนี้

- 1) Popular Aesthetics สุนทรียภาพที่เกิดจากสุนทรียวัตถุหรือกิจกรรมที่มีอยู่ทั่วไปหรือที่เป็นกระแส นิยม สะท้อนให้เห็นองค์กรหรือคนในองค์กรที่มีความสนุกสนาน ชื่นชม กับกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการ ฟังเพลงหรือดนตรี การชมงานศิลปะหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีผู้อื่นนำเสนอ รวมถึงการจัดกิจกรรมตามกระแส

นิยมซึ่งมีแนวทางหรือขั้นตอนชัดเจน สุนทรียภาพจะสอดแทรกอยู่ในลักษณะกิจกรรมที่แยกเป็นส่วนเฉพาะ เช่น การวาดภาพ หรือเน้นอุปกรณ์การทำงานที่ช่วยทำให้เกิดความสะดวกในการทำงาน ดังนั้นการนำสุนทรียภาพไปใช้จึงไม่โดดเด่นในฐานะของส่วนหนึ่งของชีวิต

2) Modern Aesthetics สุนทรียภาพที่เกิดจากการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์เฉพาะตัว สุนทรียภาพก็ก่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ คนถูกกระตุ้น ถูกท้าทาย ขอบความแปลกแตกต่าง คนมีความสุข ความอึดเฝือกจากการได้สัมผัสสิ่งที่เข้ามากระทบโดยตรง เช่น การได้เข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรขณะเดียวกันก็เป็นกิจกรรมที่สื่อสารอารมณ์หรือลูกค้ำภายนอกด้วย และมีลักษณะหรือภาพของการเป็นองค์กรที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น เรียบง่าย มีความเป็นมืออาชีพ ความสุข สนุกสนาน ความคิดสร้างสรรค์ ความตื่นเต้น และมีอารมณ์ความรู้สึกที่เปี่ยมไปด้วยพลัง (Passion) สุนทรียภาพจะแทรกซึมอยู่ในสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต คุณภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด ที่ Porteous กล่าวว่า การดำเนินชีวิตมีพัฒนาการจากมาตรฐานทั่วไปในการดำเนินชีวิตพัฒนาไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีสภาพแวดล้อมที่ได้มาตรฐานและไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยที่สภาพแวดล้อมที่มีสุนทรียภาพมีส่วนช่วยส่งเสริมและสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow สุนทรียภาพในระดับ Modern Aesthetics ต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในอีกระดับที่สูงกว่า Popular Aesthetics หรือเนื่องมาจากการมีความรู้ ประสบการณ์ มีการพัฒนาในอีกขั้นหนึ่ง

3) Post Modern Aesthetics สุนทรียภาพที่เกิดจากการมีพื้นฐานสุนทรียภาพ มีพัฒนาการของสุนทรียภาพหรือกิจกรรม การดำเนินการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประสบการณ์สุนทรีย์ และมีการนำสิ่งที่อยู่แล้วมาคิดค้นต่อยอดเป็นความคิดหรือการกระทำ หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เป็นของตนเอง เช่น การออกแบบทดสอบบุคลิกภาพหรือทดสอบประเมินความถนัดด้วยการเขียนภาพ การพัฒนาธุรกิจใหม่ ๆ จากพื้นฐานธุรกิจเดิม หรือการที่บุคลากรในองค์กรไม่เคยมีพื้นฐานความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ด้านศิลปะหรือสุนทรีย์มาก่อน แต่เมื่อได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อม มีการเรียนรู้จากวัฒนธรรม การได้ยินได้เห็นจนเกิดแรงบันดาลใจให้เรียนรู้และสร้างงานศิลปะซึ่งเป็นผลงานของตนเองและแสดงผลงานของตนเอง และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความคิด ความรู้ ความรู้สึกกับเพื่อนพนักงานจากผลงานของตนเอง สอดคล้องกับที่วีรณ ตั้งเจริญ (2546) กล่าวถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการมีสภาพแวดล้อมที่มีสุนทรียภาพคือสุนทรียภาพก่อให้เกิดความสุขส่วนตัวซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมส่วนตัว กลุ่ม นำไปสู่สันติสุขในสังคม และทำให้เกิดการสร้างสรรค์ สุนทรียภาพในระดับ Post Modern Aesthetics จะเกิดขึ้นได้ต้องผ่านช่วงของการเรียนรู้ การมีประสบการณ์กระทั่งสามารถคิดต่อยอด คิดแตกต่างกระทั่งถึงการลงมือปฏิบัติทดสอบความคิด ความรู้

4) Pure Aesthetics เป็นสุนทรียภาพที่องค์กรหรือคนในองค์กรได้เข้าชมหรือร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการชมการแสดงงานศิลปะ ได้ฟังเพลงหรือดนตรี หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้ได้รับประสบการณ์สุนทรีย์ แล้วเกิดความซาบซึ้ง มีอารมณ์ร่วมอย่างลุ่มลึก สามารถเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาของผลงานหรือกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น หรือเป็นผู้สร้างสรรค์งานศิลปะ ประพันธ์เพลงหรือจัดทำและเข้าใจในกิจกรรมนั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง สุนทรียภาพในระดับ Pure Aesthetics จัดอยู่ในส่วนบนสุดของปิรามิด ซึ่งมีคนจำนวนน้อยที่อยู่ในระดับนี้ ทั้งนี้สุนทรียภาพหรืองานศิลปะที่จัดเป็น Pure Art เป็นการสร้างสรรค์ที่มุ่งก่อให้เกิดความงาม ความไพเราะอย่างแท้จริง กระทั่งไปถึงขั้นการยกระดับจิตวิญญาณหรือเพื่อรับใช้ศาสนา หากจัดเป็นศิลปะก็จัดเข้าเป็นศิลปะเพื่อศิลปะ (Art for Art Sake)

บทสรุปงานวิจัย

สุนทรียศาสตร์มีความสำคัญและสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของเนื้อหาที่มีความคาบเกี่ยวกันและวัตถุประสงค์ที่เป็นไปเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นใน 4 มิติคือ กาย ใจ สติปัญญาและจิตวิญญาณ แม้ว่าสุนทรียศาสตร์ซึ่งเป็นด้านของศิลปะ(Art) และด้านของมนุษย (Humanities) จะส่งผลต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ธุรกิจและการดำเนินชีวิตที่รากเหง้าหรือคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ในขณะที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลต่อความเจริญในด้านต่าง ๆ ที่ปรากฏให้เห็นในรูปของวัตถุไม่ว่าจะเป็น เครื่องบิน รถไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ตัวศาสตร์เองคือสุนทรียศาสตร์ผู้ที่ดำเนินการหรือเกี่ยวข้องกับศาสตร์นี้ ตลอดจนผู้ที่ศึกษาค้นคว้าเพื่อค้นหาคำอธิบาย คำตอบ หรือหนทางที่จะนำศาสตร์นี้มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนจึงเผชิญกับความท้าทายอย่างยิ่ง トラバได ที่สังคมและโลกยังให้คุณค่าและความสำคัญกับวิทยาศาสตร์หรือวัตถุมากกว่าจิตใจและจิตวิญญาณ ดังนั้น การศึกษาและการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ในการพัฒนามนุษย์หรือกับวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นที่จะต้องสร้างปัจจัยหรือบริบทที่เอื้ออำนวยเพื่อทำให้เกิดผลที่สามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจน ปัจจัยหรือบริบทดังกล่าวประกอบด้วยปัจจัยบุคลากรทั้งในระดับผู้นำ ผู้บริหาร และบุคลากรที่ดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่จะส่งเสริมบุคลากร และปัจจัยด้านเวลาซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศุนทรียศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปพร้อม ๆ กัน

บทสรุปการพัฒนาประเทศไทยสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

จากงานวิจัยเรื่องสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากบทความ วารสาร ตำรา งานวิจัย พบความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของสุนทรียศาสตร์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ด้วยศาสตร์ว่าด้วยความงามหรือสุนทรียศาสตร์ มีความสัมพันธ์ ใน 4 เรื่อง ได้แก่

1.1 การดำเนินการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ ระบบ นโยบาย การบริหารจัดการทั้งในระดับองค์กรหรือระดับประเทศซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาประเทศดังที่ปรากฏอยู่ในเนื้อหาสาระ อาทิเช่น ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนดำเนินการ และแนวทางปฏิบัติที่มีการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้อย่างชัดเจนหรือประยุกต์รูปแบบ วิธีการต่าง ๆ รวมถึงการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น การใช้สื่อโฆษณาประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวของประเทศด้วยภาพลักษณ์ศิลปะ หัตถกรรม การจัดกิจกรรมพัฒนาภาวะจิตและอารมณ์แก่ผู้บริหารหรือเยาวชน การรณรงค์ป้องกันและต่อต้านยาเสพติดในโครงการ To Be Number One ด้วยกิจกรรมด้านดนตรีและการแสดงงานศิลป์

1.2 การเรียนรู้ ในแง่การเรียนรู้สุนทรียศาสตร์ถูกนำมาใช้เป็นเนื้อหาและรูปแบบ วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งนี้สอดคล้องกับกระแสสังคมและเศรษฐกิจโลกโดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ดังเช่นการมุ่งสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ของประเทศไทยด้วยการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การคิดเพื่อการพัฒนา การคิดเชิงวิเคราะห์ การเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ค่านิยมและศีลธรรมจรรยา การตระหนักถึงกระแสโลกหรือค่านิยม

ถึงความสำคัญของวัฒนธรรมและภาษาที่ส่งผลต่อการทำงาน⁶ ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศส่งผลในเชิงสนับสนุนการนำสุนทรียศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาและส่งผลในเชิงพัฒนาสุนทรียศาสตร์เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับยุคสมัย บริบทขององค์กรและประเทศ ได้แก่ การใช้ดนตรีและการวาดภาพเพื่อพัฒนาเด็ก การใช้วิธีทัศน์ในการสร้างจินตนาการเพื่อการหาแนวทางพัฒนา เช่น การสร้างภาพอนาคตหรือ Scenario การใช้วิธีทัศน์ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสัตว์ สภาวะแวดล้อมเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนา

1.3 วัฒนธรรม การให้คุณค่า กำหนดนิยามของสุนทรียศาสตร์และการประยุกต์ใช้สุนทรียศาสตร์สอดแทรกอยู่ในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจ ฯลฯ ขณะเดียวกันได้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ เช่น ภาพยนตร์ที่นำเสนอและหรือสะท้อนวัฒนธรรมของประเทศส่งผลต่อการประชาสัมพันธ์งานหัตถกรรม การออกแบบลายผ้า เสื้อผ้า เครื่องประดับ

1.4 ผู้นำ การเสกงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศิลปะของผู้นำเป็นการเรียนรู้ การพัฒนาภาวะผู้นำในมิติด้านจิตใจซึ่งเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนามิติทางกาย สติปัญญาและจิตวิญญาณให้เกิดการพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และส่งผลต่อการตัดสินใจ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กรและประเทศ ดังจะเห็นได้จากผู้นำและบุคคลสำคัญหลายคนที่มีความสนใจและหรือความสามารถพิเศษในศิลปะแขนงต่าง ๆ เช่น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

2.1 ผู้นำ การส่งเสริมสนับสนุนของผู้นำไม่ว่าจะเป็นผู้นำในระดับองค์กรหรือระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาสุนทรียศาสตร์ซึ่งปรากฏในงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ และการเรียนรู้ของบุคคล ชุมชน ผ่านการกำหนดเป็นกลยุทธ์หรือนโยบาย รวมไปถึงการเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และการลงมือปฏิบัติ

2.2 ธุรกิจ ได้แก่ ลักษณะกระบวนการทางธุรกิจ และโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการนำหรือสอดแทรกสุนทรียในงานศิลปะรูปแบบต่าง ๆ ผ่านทางกิจกรรม ในระดับประเทศด้วยการนำเอาจุดเด่นหรือศักยภาพ เช่น เกษตรกรรม อุตสาหกรรม ซึ่งมีกระบวนการเฉพาะเชื่อมโยงกับงานศิลปะ ขณะเดียวกันลักษณะ กระบวนการของธุรกิจหรือจุดเด่นของประเทศมีส่วนในการกำหนดรูปแบบและ การนำสุนทรียศาสตร์เข้าไปอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ของคนในสังคม

2.3 วัฒนธรรม เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลหรือสนับสนุนการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่ให้คุณค่าหรือสำคัญแก่สุนทรียศาสตร์ การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ นวัตกรรม ฯลฯ ล้วนสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการคิดและพัฒนาโดยการประยุกต์ หรือต่อยอดความคิด ความรู้ และการกระจายความรู้สู่ประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ เช่น การเรียนรู้ของคนในชุมชนต่าง ๆ

2.4 บุคลากร ที่เห็นความสำคัญของการเปิดรับ การเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปลงมือปฏิบัติและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงรู้จักใช้โอกาสเพื่อการเรียนรู้และแบ่งปันสิ่งที่ตนเองรู้

⁶บทความว่าด้วยสังคมแห่งการเรียนรู้ ของสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ค้นคว้าเพิ่มเติมได้จาก Towards a Learning Society in Thailand: Developing 21st Century Skills. http://www.bic.moe.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=285&catid=44&Itemid=50

และเป็นบุคลากรที่มีความหลากหลายในเรื่องของเพศ วัย ระดับการศึกษา สาขาวิชา ภูมิสำเนา ศาสนา อาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับบริบทและช่วยตอบโจทย์ของการพัฒนาประเทศ กล่าวโดยสรุปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการนำสุนทรียศาสตร์มาเป็นส่วนหนึ่งทั้งในแง่ของ เนื้อหาสาระ กระบวนการ วิธีการในการเรียนรู้ของคนจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนทั้งในด้าน ของศาสตร์และศิลปะทำให้เกิดความตระหนักถึงการปรับตัว พัฒนาตนเองและประเทศให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกตลอดจนสามารถสื่อสาร เชื่อมโยงความคิด ความรู้และทักษะในระดับสากลได้หรือเป็นหนทาง ในการพัฒนาคนและประเทศ ไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2548). *คลื่นลูกที่ 5 – ปรานีสังคม: สังคมไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: บริษัท ชัดเชดมีเดีย จำกัด
- ธีรยุทธ์ บุญมี. (2547). *ความคิดหลังตะวันตก*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- ธีรยุทธ์ บุญมี. (2547). *Road Map ประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร. (2548). *นวัตกรรมการเรียนรู้: คน ชุมชน และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รังสรรค์ รังสิพล และ ศิริวรรณ อินทร์ไทยวงศ์. (2548). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สำนักปลัดกระทรวงการคลัง โดยเทียบเคียงกับ บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2546). *สุนทรียศาสตร์เพื่อชีวิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สันติศิริการพิมพ์.
- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. Towards a Learning Society in Thailand: Developing 21st Century Skills. http://www.bic.moe.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=285&catid=44&Itemid=50
- สุพัตรา จันทรเทียน. (2543). *การรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้*. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อารี สุทธิพันธุ์. (2533). *ประสบการณ์สุนทรียะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ต้นอ้อ
- Armes, Roy. (1974). *Film and Reality*. London: Penguin.
- Beardley, Monroe C. (1966). *Aesthetics from Classical Greece to the Present*. New York: The Macmillan Company.
- Bell, Clive. (1913). *Art*. London: Chatto & Windus.
- Davenport, H. Thomas & Probst, J.B. Gilbert. (2002). *Knowledge Management Case Book*. Germany: John Wiley & Sons, 242-244
- Gibb, Stephen. (2006). *Aesthetics and Human Resource Development*. London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Hughes, Christina and Tight, Malcolm.(1995). *The Myth of the Learning Society*.

<http://www.jstor.org/stable/3121985>

Kearns, Peter (2002). *Towards the Connected Learning Society: An International Overview of Trends in Policy for Information and Communication Technology in Education*.

<http://www.dest.gov.au/noosr/cep/australia/index.htm>

Liu, Yili. (2003). *The aesthetics and the ethics dimensions of human factor and design*.

<http://www.tandf.co.uk/journals>

Marquardt, M&Reynold,A. (1994) *The Global Learning Organization*. New York:

Irwin Mok, Magdalena and Yin Cheong Cheng. (2000). *Global Knowledges, Intelligence and Education for a Learning Society*. Paper presented at the 6th UNESCO-ACEID international Conference on Education, Bangkok. <http://home.ied.edu.hk/~yccheng/doc/speeches/12-dec-00.pdf>

Pedler, M., Burgoyne, Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. Maidenhead: Mc Graw – Hill

Peter Drucker. (2550). *Classic Drucker สุนทรียศาสตร์ด้านบริหารจัดการ*. แปลจาก Classic Drucker. โดย วีรวิธ มามะศิริรานนท์ กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด

Porteous, J. Douglas. (1996). *Environmental Aesthetics: ideas, politics and planning*.

London and New York: Routledg, 5-18

Quisumbing, Lourdes R. (2002). *Citizenship Education For better World Societies:*

A Holistic Approach <http://www.humiliationstudies.org>

Raelin, Joseph A. (2000). *Work-Based Learning*. New Jersey: Prentice Hall.

Research Report .(2004). *The Rise of the High-Performance Learning Organization: Results from the Accenture Learning 2004: Survey of Learning Executives*.

<http://www.accenture.com>

Senge Peter M. (1990). *The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency

Srivasan, G. (2534). *สุนทรียศาสตร์ ปัญหาและทฤษฎีเกี่ยวกับความงามและศิลปะ*. แปลจาก Problems of Aesthetics. โดย สุเชาว์ พลอยชุม กทม. : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Wilhelm, Warren. (2006). *What Are Learning Organizations, and What Do They Really Do?*.

<http://www.domedia.com>