



การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: กลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน



ประเวศน์ มหารัตน์สกุล*, รณกฤต โพธิ์เงิน¹, อุทัย จันทรรัตนกานต์²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดรวมถึงกลไกการจัดการทุนมนุษย์จากการทบทวนเอกสาร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่า ในศตวรรษที่ 21 กระแสดิจิทัล และเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้ “ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยหลักของความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวคิดของ Schultz และ Becker มองว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เป็น “การลงทุน” ที่สร้างผลตอบแทนระยะยาวทั้งต่อรายได้ของบุคคลและการเติบโตของประเทศ ในยุค AI และอุตสาหกรรม 4.0 ต้องมีการพัฒนาทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิมให้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการรักษาผลิตภาพและความสามารถด้านนวัตกรรม บทความนี้สังเคราะห์แนวคิดทุนมนุษย์ที่มีมิติเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยบูรณาการทฤษฎีความสามารถเข้ากับการพัฒนาสามมิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) และ ESG ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการขององค์การสหประชาชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน พร้อมวิเคราะห์เครื่องมือการจัดการสมัยใหม่ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ เพื่อเสริมศักยภาพการปรับตัวและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สำหรับประเทศไทย ความท้าทายสำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล สังคมสูงวัย ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และปัญหาทักษะไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน จึงต้องเร่งพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ส่งเสริมความหลากหลายและการมีส่วนร่วม เสริมสร้างภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและยืดหยุ่น และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างครอบคลุม การจัดการทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนต้องดำเนินการแบบบูรณาการทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกลยุทธ์ทุนมนุษย์กับเป้าหมายการพัฒนาประเทศไทยอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ทุนมนุษย์คือกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างนวัตกรรม และเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเผชิญความเปลี่ยนแปลงจากโลกาภิวัตน์ทางเทคโนโลยีดิจิทัล และเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้ “ทุนมนุษย์” กลายเป็นปัจจัยหลักของความสามารถในการแข่งขันในทุกระดับ โดยทุนมนุษย์ครอบคลุมความรู้ ทักษะ สุขภาพ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคม แนวคิดนี้ได้รับการอธิบายอย่างเป็นระบบโดย Theodore W. Schultz (1961) และ Gary S. Becker (1993) ซึ่งชี้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลตอบแทนระยะยาวทั้งต่อบุคคลและประเทศ ในบริบทเศรษฐกิจดิจิทัล แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัว (World Bank, 2020) ขณะเดียวกัน World Economic Forum (2020) ระบุว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ทำให้ต้องพัฒนาทักษะใหม่และเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างนวัตกรรม ความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความยั่งยืนของประเทศไทยในระยะยาว

บริบทโลกยุคดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเด่นคือความเชื่อมโยงไร้พรมแดนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เศรษฐกิจเปลี่ยนผ่านสู่ฐานความรู้และดิจิทัล ส่งผลให้ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์สำคัญ แนวคิดของ Gary S. Becker (1993) ชี้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมเพิ่มผลิตภาพและผลตอบแทนระยะยาว ขณะที่ Theodore W. Schultz (1961) เห็นว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นรากฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในยุค AI และระบบอัตโนมัติ World Economic Forum (2020) ระบุว่าทักษะสำคัญคือการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วน World Bank (2020) ชี้ว่าการลงทุนด้านการศึกษา สุขภาพ และทักษะดิจิทัลช่วยเพิ่มผลิตภาพและลดความเหลื่อมล้ำ ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์จึงต้องมุ่งพัฒนาทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาส เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และการบริหารทุนทางปัญญาที่ส่งผลโดยตรงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนา AI และระบบอัตโนมัติที่ก่อให้เกิดโครงสร้างงานเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง World Economic Forum (2020) ระบุว่าทักษะสำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาซับซ้อน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงจำเป็นต้องเร่ง reskill และ upskill อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gary S. Becker (1993) ที่ชี้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาเพิ่มผลิตภาพและรายได้ระยะยาว ขณะเดียวกัน ความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาและการเข้าถึงเทคโนโลยียังคงบั่นทอนโอกาสและรายได้ในอนาคตตามที่ World Bank (2020) ระบุ และสอดคล้องกับมุมมองของ Theodore W. Schultz (1961) ที่เน้นการกระจายการลงทุนในมนุษย์อย่างทั่วถึง สำหรับประเทศไทย ปัญหาคุณภาพการศึกษาและทักษะที่ไม่สอดคล้องตลาดแรงงานสะท้อนผ่านผลการประเมินของ OECD ขณะที่ประเทศกำลังก้าวสู่สังคมสูงวัยและยังพึ่งพาเศรษฐกิจมูลค่าเพิ่มต่ำ ดังนั้น บทความนี้วัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดรวมถึงกลไกการจัดการทุนมนุษย์จากการทบทวนเอกสาร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม



สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล เทคโนโลยี โครงสร้างประชากร และความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ-สังคม-สิ่งแวดล้อม บทความนี้ได้สังเคราะห์ให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม และระบบแรงจูงใจที่เป็นธรรม คือองค์ประกอบสำคัญของกลไกการพัฒนาทุนมนุษย์ไทย ทุนมนุษย์จึงมิใช่เพียง “ทรัพยากร” แต่เป็น “กลไกขับเคลื่อน” การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในระยะยาว หากมีการบูรณาการตั้งแต่ระดับองค์กร ท้องถิ่น จนถึงระดับชาติอย่างสอดคล้อง ประสาน กระนั้น ข้อจำกัดสำคัญยังอยู่ที่ความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา คุณภาพระบบการเรียนรู้ การปรับตัวของแรงงานต่อเทคโนโลยี และการบูรณาการนโยบายข้ามหน่วยงาน การศึกษาต่อไปควรมุ่งพัฒนาตัวชี้วัดทุนมนุษย์ที่สะท้อนมิติความยั่งยืนอย่างรอบด้าน ศึกษารูปแบบความร่วมมือหลายภาคส่วน (multi-stakeholder model) และวิเคราะห์ผลกระทบของ AI และเศรษฐกิจดิจิทัลต่อโครงสร้างทุนมนุษย์ไทยในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). การพัฒนาที่ยั่งยืน. ธรรมสภา.
พระไตรปิฎก. (2540). ฉบับภาษาไทย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
Armstrong, M. (2006). Strategic human resource management: A guide to action (3rd ed.). Kogan Page.
Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press.
Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business School Press.
Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.
Elkington, J. (1997). Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business. Capstone Publishing.
Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company. Oxford University Press.
OECD. (2019). OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world. OECD Publishing.
Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17.
Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.
Sen, A. (1999). Development as freedom. Oxford University Press.
United Nations Development Programme. (2020). Human development report 2020. UNDP.
United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. United Nations.
United Nations. (2004). Who cares wins: Connecting financial markets to a changing world. United Nations.
United Nations. (2019). World population ageing 2019 highlights. United Nations.
World Bank. (2020). The human capital index 2020 update: Human capital in the time of COVID-19. World Bank.
World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. World Economic Forum.
World Bank. (2020). The human capital index 2020 update: Human capital in the time of COVID-19. World Bank.
World Commission on Environment and Development. (1987). Our common future. Oxford University Press.
World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. World Economic Forum.

