

การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: กลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน Human Capital Management in the 21st Century: A Driving Mechanism for Thailand's Sustainable Development

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล*, ธนกฤต โพธิ์เงิน¹, อุทัย จันทรรัตนากานต์²

Pravej Maharutsakul, Thanakrit Phoe-ngurn¹, Uthai Chantharattanakarn²*

คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี¹

Dean, Political Science, Pathumthani university, Thailand¹

*Teacher, Political Science, Pathumthani university, Thailand*²*

Corresponding author's e-mail: pravej@ptu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดรวมทั้งกลไกการจัดการทุนมนุษย์จากการทบทวนเอกสาร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม ผลการศึกษาพบว่า ในศตวรรษที่ 21 กระแสดิจิทัล และเศรษฐกิจฐานความรู้ ทำให้ “ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยหลักของความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวคิดของ Schultz และ Becker มองว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เป็น “การลงทุน” ที่สร้างผลตอบแทนระยะยาวทั้งต่อรายได้ของบุคคลและการเติบโตของประเทศ ในยุค AI และอุตสาหกรรม 4.0 ต้องมีการพัฒนาทักษะใหม่และยกระดับทักษะเดิมให้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการรักษาผลิตภาพและความสามารถด้านนวัตกรรม บทความนี้สังเคราะห์แนวคิดทุนมนุษย์ทั้งมิติเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยบูรณาการทฤษฎีความสามารถเข้ากับกรอบการพัฒนาสามมิติ 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 เสริมสร้างภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น ธรรมชาติ และพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างครอบคลุม การจัดการทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนต้องดำเนินการแบบบูรณาการทุกระดับ โดยเชื่อมโยงกลยุทธ์ทุนมนุษย์กับเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ทุนมนุษย์คือกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างนวัตกรรม และเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

คำสำคัญ การจัดการทุนมนุษย์ ศตวรรษที่ 21 การพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน

Abstract

This academic article aims to analyze and synthesize concepts and mechanisms of human capital management through a literature review using content analysis techniques, and to propose policy recommendations for driving Thailand toward sustainable economic and social development. The findings indicate that in the 21st century, the digital transformation and the knowledge-based economy have positioned “human capital” as a key determinant of competitiveness and sustainable development. The perspectives of Schultz and Becker view human capital development as an “investment” that generates long-term returns for both individual income and national economic growth. In the era of AI and Industry 4.0, the development of new skills and the upskilling of existing competencies are essential mechanisms for enhancing economic competitiveness. Lifelong learning has become a critical condition for maintaining productivity and innovation capacity. This article synthesizes human capital concepts from both economic and social science perspectives by integrating the capability approach with a three-dimensional development framework encompassing economic, social, and environmental dimensions. It connects the concepts of the Triple Bottom Line (TBL) and ESG with the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) of the United Nations in order to drive balanced and sustainable development. The study also analyzes modern management tools, including Strategic Human Resource Management, Learning Organization, and Knowledge Management, to enhance organizational adaptability and competitiveness. For Thailand, key challenges include digital transformation, an aging society, the digital divide, and skills mismatches in the labor market. Therefore, it is imperative to accelerate the development of future skills, promote diversity and inclusion, strengthen governance-based leadership, and build a comprehensive lifelong learning system. Sustainable human capital management must be implemented in an integrated manner at all levels, systematically aligning human capital strategies with national development goals. Ultimately, human capital serves as a strategic mechanism for reducing inequality, fostering innovation, and strengthening long-term economic and social stability.

Keywords: Human capital management, the 21st Century, Thailand’s Sustainable Development

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 และความยั่งยืนของประเทศในระยะยาว

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

ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และการบริหารทุนทางปัญญาที่ส่งผลโดยตรงต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนา AI และระบบอัตโนมัติที่ทำให้โครงสร้างงานเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 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 บทความนี้ วัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดรวมทั้งกลไกการจัดการทุนมนุษย์จากการทบทวนเอกสาร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Conceptual Framework & Theories)

แนวคิดทุนมนุษย์ (Human Capital) อธิบายว่า ความรู้ ทักษะ สุขภาพ และความสามารถของมนุษย์ เป็น “ทุน” ที่สามารถลงทุนและสร้างผลตอบแทนทางเศรษฐกิจได้ โดย Theodore W. Schultz (1961) เห็นว่าการศึกษา สุขภาพ และการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานและขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจระดับประเทศ พร้อมเน้นบทบาทรัฐในการสนับสนุนการลงทุนดังกล่าว ขณะที่ Gary S. Becker (1993) พัฒนาแนวคิดเชิงทฤษฎีว่าบุคคลตัดสินใจลงทุนด้านการศึกษาโดยเปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทนในอนาคต และจำแนกการฝึกอบรมเป็นแบบทั่วไปและเฉพาะงาน ซึ่งมีผลต่อรายได้และแรงจูงใจในการลงทุน สรุปได้ว่า Schultz เน้นมิติการพัฒนาเศรษฐกิจระดับมหภาค ส่วน Becker มุ่งอธิบายพฤติกรรมการลงทุนระดับจุลภาค ทั้งสองแนวคิดจึงเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบัน

แนวคิดทุนมนุษย์ในมุมมองพุทธศาสนา มิได้จำกัดเพียงความรู้หรือทักษะเชิงเศรษฐกิจ แต่เป็นการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านปัญญา ศีลธรรม และจิตใจ เป้าหมายคือการสร้าง “มนุษย์ที่สมบูรณ์” ผ่านกระบวนการไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นรากฐานของความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548) หลัก “ภาวนา 4” คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และ ปัญญาภาวนา สะท้อนการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างรอบด้าน ครอบคลุมพฤติกรรม คุณธรรม สุขภาวะทางจิต และสติปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2548) แม้จะสอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่เน้นความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) แต่พุทธศาสนาให้ความสำคัญกับ “คุณธรรม” และ “ความพอเพียง” เป็นแกนกลางของการพัฒนา นอกจากนี้ หลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ซึ่งถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาตนและการทำงาน ขณะที่หลักสัมมาทิฐิและสัมมาอาชีวะในอริยมรรคมีองค์ 8 เน้นว่าการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและจริยธรรม (พระไตรปิฎก) โดยสรุป ทุนมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนาคือการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ควบคู่กับการฝึกจิตและปัญญา เพื่อสร้างความเจริญที่สมดุลและยั่งยืนในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

การพัฒนาทุนมนุษย์เชิงเศรษฐศาสตร์และเชิงสังคม

การพัฒนาทุนมนุษย์ในเชิงเศรษฐศาสตร์มุ่งเพิ่มผลิตภาพแรงงานและรายได้ ผ่านการลงทุนด้านการศึกษา การฝึกอบรม และสุขภาพ โดยพิจารณาต้นทุนและผลตอบแทนในอนาคต (Becker, 1993) และมองว่าการลงทุนในมนุษย์เป็นกลไกสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจระดับประเทศไม่ต่างจากทุนทางกายภาพ (Schultz, 1961) ทั้งนี้ ประเทศที่ยกระดับคุณภาพการศึกษาและสุขภาพย่อมเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน (World Bank, 2020)

ในมิติทางสังคม การพัฒนาทุนมนุษย์ครอบคลุมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความเสมอภาค และศักยภาพในการเลือกวิถีชีวิตที่มีคุณค่า ตามแนวคิดความสามารถของ Sen (1999) ซึ่งมองการศึกษาและ

สุขภาพเป็นทั้งเครื่องมือและเป้าหมายของการพัฒนา สอดคล้องกับกรอบดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) ของ UNDP (2020) ที่สะท้อนมิติรายได้ การศึกษา และอายุคาดเฉลี่ย

ดังนั้น การบูรณาการมิติทางเศรษฐกิจและสังคมจึงเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งด้านการเติบโต ความเป็นธรรม และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่

การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและบริบทเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก ได้แก่ SHRM, Learning Organization และ Knowledge Management ดังนี้

1. Strategic Human Resource Management (SHRM) เน้นเชื่อมโยงนโยบายด้านบุคลากรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ มองคนเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ ไม่ใช่เพียงต้นทุน (Armstrong, 2006) และออกแบบการสรรหา พัฒนา ประเมินผล และระบบรางวัลให้สนับสนุนทิศทางองค์กรโดยตรง (Dessler, 2020)

2. Learning Organization ตามแนวคิดของ Senge (1990) องค์กรต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องผ่านวินัย 5 ประการ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การคิดเชิงระบบ และวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ระยะยาว

3. Knowledge Management (KM) เป็นกระบวนการสร้างและใช้ประโยชน์จากความรู้ในองค์กร โดย Nonaka และ Takeuchi (1995) เสนอแบบจำลอง SECI กระบวนการแปลงความรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ S – Socialization เป็นการถ่ายทอดความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge) สู่ความรู้โดยนัย ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ ประสบการณ์ร่วม หรือการฝึกปฏิบัติ E – Externalization คือการแปลงความรู้โดยนัยให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เช่น การเขียน คู่มือ หรือแบบจำลอง C – Combination คือการผสมผสานความรู้ชัดแจ้งหลายแหล่งเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ I – Internalization คือการนำความรู้ชัดแจ้งไปปฏิบัติ จนกลายเป็นความรู้โดยนัยของบุคคล อธิบายการหมุนเวียนระหว่างความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้ง ขณะที่ Davenport และ Prusak (1998) มองว่าความรู้คือทรัพยากรเชิงกลยุทธ์

โดยสรุป ทั้งสามแนวคิดช่วยให้องค์กรพัฒนาคนอย่างเป็นระบบ สร้างนวัตกรรม และรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) มุ่งสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คนรุ่นปัจจุบันตอบสนองความต้องการได้โดยไม่กระทบคนรุ่นอนาคต ตามนิยามของ World Commission on Environment and Development (World Commission on Environment and Development [WCED], 1987) แนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Triple Bottom Line (TBL) ซึ่งเสนอโดย John Elkington ให้ประเมินองค์กร 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม หรือ “People, Planet,

Profit” (Elkington, 1997) ต่อมาแนวคิด ESG (Environmental, Social, Governance) ได้รับการพัฒนาเป็นกรอบประเมินองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล โดยเชื่อมโยงกับการตัดสินใจลงทุนตามรายงานของ United Nations (United Nations, 2004) ในระดับโลกที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ซึ่งประกาศโดย United Nations ในปี 2015 กำหนด 17 เป้าหมาย ครอบคลุมการขจัดความยากจน การศึกษา การรับมือสภาพภูมิอากาศ และการผลิตบริโภคอย่างยั่งยืน (United Nations, 2015) ดังนั้น TBL เป็นฐานแนวคิด ESG เป็นเครื่องมือเชิงปฏิบัติ และ SDGs เป็นกรอบเป้าหมายระดับโลกที่บูรณาการสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างเป็นระบบ

บริบทการจัดการทุนมนุษย์ของไทยในศตวรรษที่ 21

บริบทการจัดการทุนมนุษย์ของไทยในศตวรรษที่ 21 อยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และประชากร ทำให้ประเทศจำเป็นต้องดำเนินงานผ่านการปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลและสังคมสูงวัยอย่างบูรณาการในประเด็นดังนี้

1) Digital Transformation เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้องค์กรไทยต้องปรับกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Big Data, Cloud และแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนางานองค์กรสู่เศรษฐกิจดิจิทัลตามกรอบ Thailand 4.0 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

2) AI และ Automation ส่งผลต่อรูปแบบงานและโครงสร้างแรงงาน โดยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ขณะเดียวกันก็ทำให้งานบางประเภทลดความต้องการลง World Economic Forum (2023) ชี้ว่าการปรับตัวของแรงงานผ่านการเรียนรู้ทักษะใหม่เป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขัน

3) ทักษะแห่งอนาคต (Future Skills / Reskilling / Upskilling) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกัน ซึ่ง OECD (2019) เน้นว่าประเทศกำลังพัฒนาควรลงทุนในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

4) ด้าน Diversity, Equity & Inclusion (DEI) การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มนวัตกรรมและประสิทธิภาพองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างต่อเพศ วัย และความแตกต่างทางสังคม เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกับความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (World Economic Forum, 2023)

5) ผู้สูงวัย ไทยกำลังก้าวเข้าสู่ สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง United Nations (2019) ชี้ว่าประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เผชิญความท้าทายด้านโครงสร้างแรงงานและภาระที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์ของไทยต้องให้ความสำคัญกับการยืดอายุการทำงาน การพัฒนาทักษะผู้สูงวัย และการออกแบบงานที่เหมาะสมกับแรงงานหลายช่วงวัย

โดยสรุป การจัดการทุนมนุษย์ของไทยในศตวรรษที่ 21 ต้องบูรณาการ Digital Transformation, AI, การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต, DEI และการรับมือสังคมสูงวัย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว

กลไกการจัดการทุนมนุษย์ของไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การจัดการทุนมนุษย์ของไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องอาศัยกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงระดับบุคคล องค์กร ชุมชน และประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ World Commission on Environment and Development ที่เน้นความสมดุลเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (World Commission on Environment and Development [WCED], 1987)

ประการแรก ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะดิจิทัล ควบคู่การ Reskilling และ Upskilling เพื่อรองรับเศรษฐกิจใหม่ (OECD, 2019)

ประการที่สอง ต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ตามกรอบ ESG ของ United Nations (2004)

ประการที่สาม ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรรม เปิดพื้นที่ให้คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหา ซับซ้อน ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในอนาคต (World Economic Forum, 2023)

ประการที่สี่ ควรออกแบบระบบแรงจูงใจที่เป็นธรรม สร้างความผูกพันและสมดุลชีวิตการทำงาน

ประการสุดท้าย ต้องยกระดับทุนมนุษย์ระดับชุมชนและประเทศ ผ่านการศึกษา สุขภาพ และโอกาสทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียม ตามกรอบ SDGs ของ United Nations (2015)

โดยสรุป การบูรณาการทั้งห้ากลไกจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของประเทศไทยในระยะยาว

ข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ไทยอย่างยั่งยืนควรดำเนินการแบบบูรณาการหลายระดับอย่างชัดเจน ระดับองค์กร ควรกำหนดยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ที่เชื่อมโยง Digital Transformation, ESG และทักษะแห่งอนาคต พร้อมกำหนด Human Capital KPIs ควบคู่ตัวชี้วัดทางการเงิน และดำเนินการผ่าน IDP การเรียนรู้ตลอดชีวิต วัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม และระบบแรงจูงใจที่เป็นธรรม ระดับท้องถิ่น ควรเสริมบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาทักษะตามศักยภาพพื้นที่ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือสถานศึกษา-ธุรกิจ-ชุมชน โดยใช้ข้อมูลท้องถิ่นวางแผนกำลังคน ระดับประเทศ ควรปฏิรูประบบการศึกษา จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนแห่งชาติ สนับสนุนมาตรการจูงใจองค์กรที่ลงทุนพัฒนาคน และพัฒนาระบบรับรองทักษะรวมถึงสวัสดิการรองรับแรงงานรูปแบบใหม่ ทั้งนี้ แนวทางทั้งหมดต้องสอดคล้องกับรัฐบาลไทย ภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดตัวชี้วัดที่เชื่อมโยง SDGs บูรณาการแผนทุกระดับและมีระบบ

ติดตามประเมินผลที่โปร่งใส การขับเคลื่อนที่สอดประสานกันทั้งสี่ระดับจะช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและความมั่นคงของประเทศในระยะยาว

บทสรุป (Conclusion)

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

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (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.