



## ทุนมนุษย์ : ขุมพลังและศักยภาพการแข่งขันของประเทศไทย

ศาสตราจารย์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย  
รองศาสตราจารย์ ดร.ประดิษฐ์ วรรณรัตน์  
ศาสตราจารย์ ดร.ทง พิทยะ  
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา จรุงกิจอนันต์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพุธ อ่องสกุล

### บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสังเคราะห์เอกสารและวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบปริทัศน์พรรณนาเกี่ยวกับทุนมนุษย์ การลงทุนและผลตอบแทนในเชิงรายได้ กล่าวโดยสรุป ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการขององค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่มีความผันผวนอย่างมาก จากยุคของ Adam Smith จนถึง Nelson Mandela ล้วนมองว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งยังเป็นทุนปัจจัยการผลิตที่สำคัญ และกลายเป็นดัชนีชี้วัดศักยภาพการแข่งขันของประเทศ และการประมวลแนวคำสอนและการดำเนินชีวิตตามรอยพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทำให้เกิดเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทย

**คำสำคัญ:** Human Capital, Human Resource Management, Functional Citizenry, Investment in Education



## Abstract

This paper explores the meaning and importance of human capital, the basic investment, as well as the earning it returns. In essence, human capital is a crucial factor for management to keep pace with change and disruption. From Adam Smith to Nelson Mandela, education has always been the powerful impetus that has enriched and enabled human potential for effective production. To localize this concept, Human Capital Competiveness indices were explored to map Thailand's status and strength compared to other Asean communities. Most importantly, based on the exemplary teaching of His Majesty King Bhumibol, a model of functional citizenry is constructed to decode this notable concept of human capital and thus put it into actual practice.

**Keywords:** Human Capital, Human Resource Management, Functional Citizenry, Investment in Education



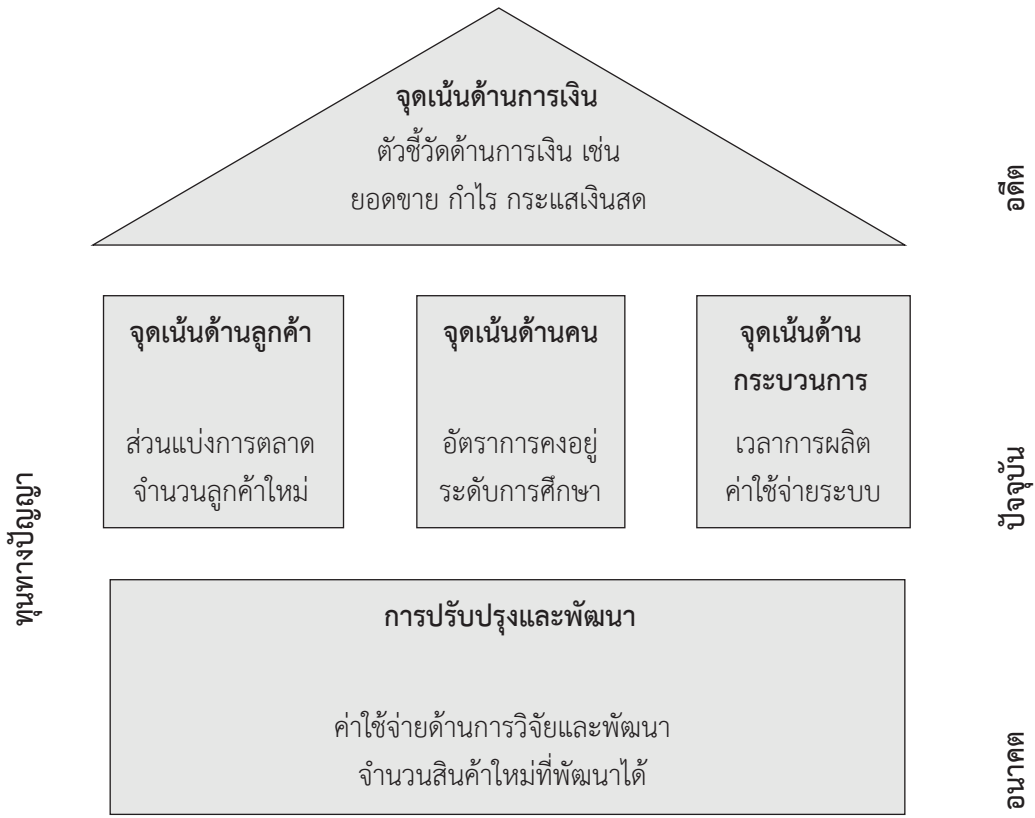
# 1. บทนำ

ปัจจุบันโลกธุรกิจกำลังเผชิญกระแสการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน จึงนับเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กรที่ต้องปรับตัวและรับมือให้ทันการณ์ ดังที่ Leif Edvinsson ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยลุนด์ ประเทศสวีเดน (อ้างใน Gurteen Knowledge Log, June 2017) ได้ตั้งคำถามว่า “อนาคตเริ่มต้นเมื่อใด?” คำตอบที่น่าสนใจได้มาจากงานวิจัยที่ทำขึ้นในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งพบคำตอบว่า อนาคตเริ่มต้นในเวลาเพียง 14 วินาทีจากจุดที่เราอยู่ในปัจจุบัน นั้นย่อมาหมายถึงว่าทันทีที่คำถามนี้สิ้นสุดลง อนาคตก็เริ่มต้นไปแล้ว และด้วยความเร็วของอนาคตนี้เอง Edvinsson (1977) ได้จัดทำผังโครงสร้างทุนที่สำคัญสำหรับองค์กร (แผนภาพ 1 และ 2) ซึ่งมีทุนมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ และเรียกชื่อทุนมนุษย์นี้ว่า “นักแสวงหาความรู้” (Knowledge Navigator) ซึ่งหากจะเปรียบองค์กรเป็นต้นไม้ นักแสวงหาความรู้ย่อมไม่ใช่ดอก กิ่งก้าน ใบหรือผล แต่เป็นส่วนของรากที่พร้อมจะบุกเบิกเข้าไปหาสารอาหารที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ของต้นไม้ ทำให้ทุนมนุษย์กลายเป็นปัจจัยแต้มต่อที่ส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันและอยู่รอดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง



แผนภาพที่ 1 ทุนทางปัญญาตามแนวคิดของบริษัทสแกนเดี





แผนภาพที่ 2 โครงสร้างและตัวชี้วัดทุนทางปัญญาของบริษัทสแกนเดี

ที่มา: Edvinsson, 1997 (หน้า 369)

## 2. วัตถุประสงค์ กรอบความคิดและรูปแบบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสังเคราะห์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญต่อนิยามความหมายของทุนมนุษย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในบริบทสากลและประเทศไทย
3. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ในสังคมไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ การรวบรวมข้อมูลเชิงเอกสารเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงทุติยภูมิ (Secondary Analysis) ด้านเนื้อหา (Content) และวิธีปริทัศน์พรรณนา (Narrative Review) เพื่อสรุปลงสาระสำคัญเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา



### กรอบความคิดในการวิจัย ประกอบด้วย



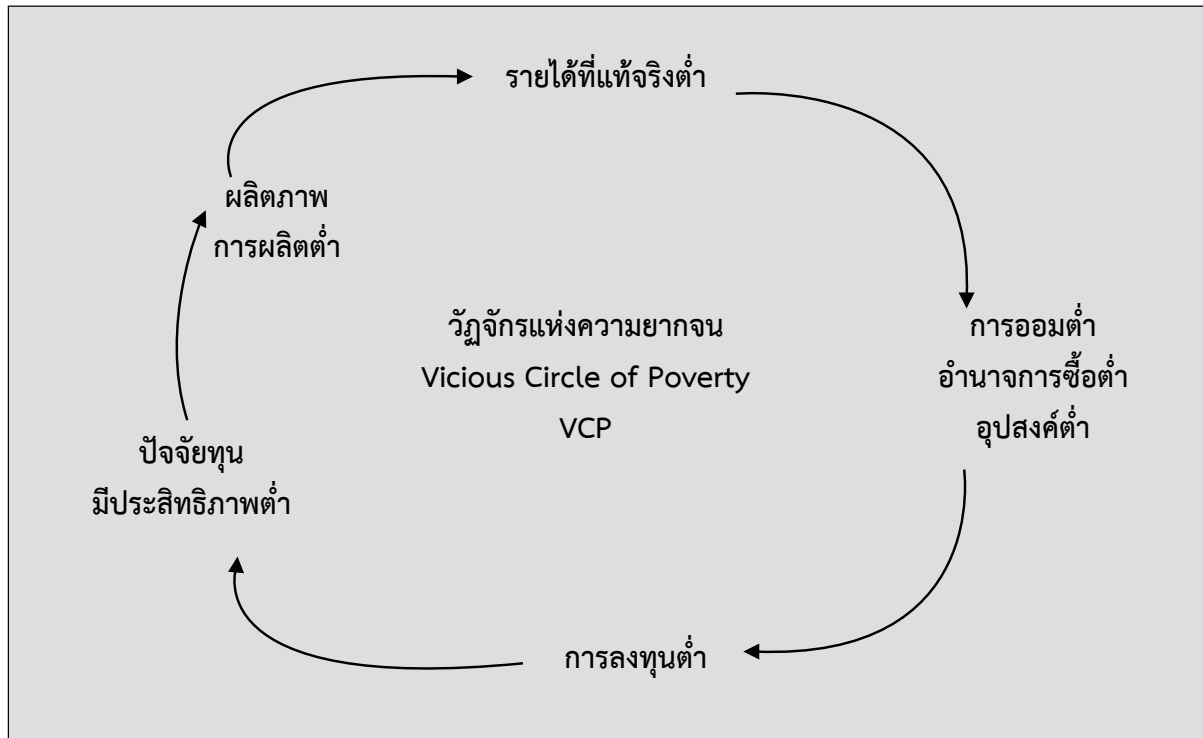
### 3. ความหมายของทุนมนุษย์: จากอดีตสู่ปัจจุบัน

*“ขณะที่การจัดซื้อกระสุนปืนสงครามสร้างภาระให้กับงบประมาณแผ่นดิน แต่การพัฒนาคนนั้นรัฐแทบไม่ต้องทำอะไรนอกจากบัญญัติให้เป็นกฎหมาย”*

H. von Thunen (1875, อ้างใน Patterson & Schott, 1979, หน้า 200)

ในหนังสือ The Wealth of Nations หรือ “ความมั่งคั่งของประชาชาติ” Adam Smith ได้กล่าวถึงปัจจัยการผลิตว่าขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆ ที่มากกว่าอาคาร เครื่องจักรและที่ดิน หากแต่รวมถึงความสามารถของกำลังแรงงานอีกที่ควรได้รับการกระตุ้นให้มีความชำนาญพิเศษเพื่อรับมือกับงานที่แตกต่างกัน ในทัศนะของ Gary Becker (1964) และ Mincer (1981) ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการเพิ่มผลผลิต ดังนั้น การลงทุนเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของคนจึงเป็นการเพิ่มความมั่งคั่งให้กับประเทศด้วยการสะสมความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ทั้งนี้ Mankiw, Romer และ Weil (1992) และ Lucas (1988) เห็นพ้องว่าการศึกษายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ เนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้บุคคลมีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการมีงานทำ เพิ่มคุณภาพชีวิตและสุขอนามัย และลดวงจรแห่งความไม่รู้หนังสือ ความยากจน และความเจ็บป่วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Ragnar Nurkse (1953) นักเศรษฐศาสตร์ชาวเอสโตเนีย ได้กล่าวถึงวัฏจักรแห่งความยากจน หรือ Vicious Circle of Poverty (VCP บ้างก็เรียกว่าเป็นวงจรอุบาทว์ หรือ โง่ จน เจ็บ) ดังแสดงในแผนภาพที่ 3 นอกจากนี้ Nelson และ Phelps (1966) และ Benhabib และ Spiegel (1994) ได้ขยายความต่อว่าประเทศที่ไม่มีการพัฒนาทุนมนุษย์ ก็จะไม่สามารถจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้เต็มที่





แผนภาพที่ 3 วัฏจักรแห่งความยากจน

Investopedia ให้นิยามเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่าเป็นการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุดความรู้ และทักษะที่พนักงานมีอยู่ โดยภายใต้นิยามนี้ทำให้กำลังแรงงานมีความแตกต่างกัน และคุณภาพของพนักงานสามารถเพิ่มพูนได้ด้วยเหตุนี้การลงทุนด้านการฝึกอบรม การให้การศึกษา หรือเสริมประสบการณ์ ความสามารถ จึงเป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับนายจ้าง และระบบเศรษฐกิจในภาพรวม นอกจากนี้ผลการสำรวจทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงพบว่า ทุนมนุษย์เป็นผลรวมของทักษะ ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นปัจจัยเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร หากได้รับการดูแลหรือจัดการอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้บริหารระดับสูงด้านการเงินหรือ CFO จะเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการตัดสินใจเกี่ยวกับทุนมนุษย์ เนื่องมาจากทุนมนุษย์เป็นปัจจัยการลงทุน ไม่ใช่ค่าใช้จ่าย จึงควรได้รับความสนใจในฐานะปัจจัยการแข่งขันเชิงกลยุทธ์ โดยผู้ตอบแบบสำรวจกว่าร้อยละ 92 มองเห็นว่าทุนมนุษย์ช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจของลูกค้า ร้อยละ 82 เห็นว่าส่งผลต่อกำไร ร้อยละ 72 เห็นว่ามีผลต่อการสร้างสรรคนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 68 ส่งผลต่อการสร้างรายได้ต่อหัวพนักงาน และร้อยละ 64 ส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร (Amble 2003).

ทง พิทยะ (2561) ให้ความเห็นเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่าจากวิวัฒนาการในการสร้างสังคมเศรษฐกิจ มนุษย์คือปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่งนอกเหนือจากทรัพยากรธรรมชาติ ทุนที่เป็นเครื่องมือและอุปกรณ์ และทุนเทคโนโลยีที่ใช้ในระบบการสร้างผลผลิต คำว่าทุนมนุษย์คือการปลูกฝังความสามารถของมนุษย์เพื่อรู้จักใช้ปัจจัยการผลิตข้างต้นในการสร้างผลผลิตเพื่อการอุปโภคบริโภคและการสร้างเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพของการสร้างผลผลิตและสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคมมนุษย์เพิ่มขึ้น



#### 4. ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์

ระบบการศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกที่ทรงประสิทธิภาพในการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังสะท้อนผ่านความเห็นของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

“สำหรับผู้ที่ศึกษาด้านทุนมนุษย์ การลงทุนด้านการศึกษาเป็นหนทางที่วางใจได้ในการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจ หากมีการลงทุนด้านการศึกษาอย่างเหมาะสมแล้ว ก็ไม่มีสิ่งใดจะมากีดขวางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจได้ ดังนั้นผู้ใดที่ทุ่มเทลงทุนด้านการศึกษา ก็จะเก็บเกี่ยวผลที่งดงาม ซึ่งตรงข้ามกับผู้ละเลยที่แทบจะมองไม่เห็นผล” Baptiste (2001, หน้า 191)

“บัดนี้การขาดแคลนที่ดินไม่ใช่ประเด็นหลักที่ทำให้เกิดปัญหาความยากจน แต่เป็นเรื่องของคุณภาพทุนมนุษย์ การลงทุนในการพัฒนาคุณภาพประชากร จะส่งผลอย่างมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสวัสดิภาพของผู้ยากไร้” Theodore Schultz (1979)

โดยที่เขาเชื่อว่าทุนมนุษย์ก็ไม่ต่างจากทุนลักษณะอื่น ตรงที่สามารถเพิ่มพูนและพัฒนาได้ด้วยการศึกษา และฝึกอบรมที่จะส่งผลดีต่อการสร้างผลิตภาพ ซึ่งตรงกับความเห็นของ Wozniak (1984) ที่ว่าการศึกษามีผลต่อคุณภาพการตัดสินใจและเสริมความสามารถให้บุคคลคิดอย่างเป็นระบบและสรรค์สร้างความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี

Arthur Cecil Pigou (1928) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ เขียนเกี่ยวกับการลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์ว่าไม่ต่างอะไรจากการลงทุนอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การศึกษาแก่เยาวชน ซึ่งหากไม่ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมตามช่วงวัยก็จะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตต่อไปในภายหน้า โดยความคิดนี้สอดคล้องกับฝ่ายส่งเสริมและวิจัยด้านการศึกษาของธนาคารโลกที่มีความเห็นว่า รัฐควรขยายการลงทุนการศึกษาโดยเฉพาะในช่วงปฐมวัย โดยอ้างอิงงานวิจัยว่าในช่วงขวบปีแรกนั้น เป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมอง การเรียนรู้ทักษะทางการคิด การพัฒนาทางสังคมและอารมณ์ ทั้งนี้ยังมีงานวิจัยของธนาคารโลกพบว่า ร้อยละ 39 ของเด็กในประเทศด้อยพัฒนามักตกอยู่ในภาวะ “ชะงักงัน” และมีชีวิตต่อไปอย่างยากจน เป็นผลมาจากการที่ประเทศเหล่านี้มีการลงทุนด้านการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนเพียงประมาณร้อยละ 0.1-0.2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (หรือ Gross National Product คือ มูลค่าเบื้องต้นของสินค้าและบริการต่างๆ ที่ผลิตโดยปัจจัยการผลิต ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน ทุน และผู้ประกอบการทุกอย่างต้องเป็นของประเทศนั้น โดยจะเป็นการผลิตภายในอาณาเขตของประเทศหรือไม่ก็ตาม) งานวิจัยยังพบว่าการศึกษาก่อนวัยเรียนที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ในระดับการศึกษาสูงขึ้นไปและเสริมโอกาสการมีงานทำที่ดีเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ตัวอย่างเช่น การศึกษาที่ประเทศจาไมกา พบว่ากำลังแรงงานที่เมื่อเป็นเด็กได้รับการศึกษาก่อนวัยเรียนที่มีคุณภาพจะมีรายได้สูงกว่าแรงงานอื่นๆ ถึงร้อยละ 25

การสำรวจทั่วโลกในปี 2013 พบว่ามีเด็กจำนวนถึง 184 ล้านคนเข้ารับการศึกษาในระดับประถม ซึ่งเพิ่มจากปี 2000 ถึงร้อยละ 57 อย่างไรก็ตามยังมีเด็กอีกกว่า 159 ล้านคนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา ทำให้ปัญหาการไม่รู้หนังสือของประชากรเป็นปัญหาท้าทายโลกใบนี้ เนื่องจากประชากรเด็กกว่า 250 ล้านคนในชั้นประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลายยังมีปัญหาด้านการอ่านและการเขียน แม้จะผ่านการศึกษาในระบบโรงเรียนมาแล้วก็ตาม (Education for All, UNESCO 2015)

Kaoru Ishikawa (อ้างใน Ken Inove, 1985) ศาสตราจารย์ด้านวิศวกรรมศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยโตเกียว และเป็นที่รู้จักในนามของเจ้าของความคิดการวิเคราะห์ปัญหา-สาเหตุแบบกังปลา ได้กล่าวเกี่ยวกับคำว่าคุณภาพในกระบวนการผลิตว่ามีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดด้วยการให้การศึกษาแก่พนักงาน ซึ่งต้องอาศัยกลไกการจัดการที่เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง โดยแนวคิดดังกล่าวนี้ยังปรากฏในหลักการของ Deming ที่ระบุว่า “ขณะที่ผู้จัดการ





โรงงานในประเทศญี่ปุ่นกำลังเผชิญภาวะกดดันในการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งไม่ต่างอะไรจากผู้จัดการในสหรัฐอเมริกาที่พวกเขาต่างต้องพยายามลดต้นทุนในหลายๆ ด้าน แต่มีเรื่องเดียวที่พวกเขาจะไม่วันเข้าไปแตะต้อง คืองบประมาณเพื่อทำให้ความรู้กับพนักงาน ด้วยตระหนักว่าการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นเสาหลักของการรักษาไว้ซึ่งคุณภาพในกระบวนการผลิต” (Scherkenbach, 1994 หน้า 91) ทั้งนี้ Deming ได้แบ่งการฝึกอบรมว่าต่างจากการศึกษาตรงที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กล่าวคือ การศึกษามุ่งหวังในการยกระดับความรู้รอบ ขณะที่มีการฝึกอบรมมุ่งไปสู่การเรียนรู้ที่มีความเฉพาะทาง เช่น การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เป็นต้น

Gary Becker (อ้างใน The Economist, 2017) มีมุมมองต่อการพัฒนาทุนมนุษย์และการศึกษาว่าเป็นการยกระดับความสามารถและคุณภาพของประชากรเพื่อให้สามารถสร้างผลิตภาพโดยมีความรู้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ ขณะที่การลงทุนในสินทรัพย์ทางกายภาพนำมาซึ่งผลตอบแทน การลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกันที่นำมาซึ่งผลตอบแทนให้กับตัวบุคคล ทั้งนี้ในภาพรวมรายได้ของผู้มีการศึกษาจะสูงกว่าประชากรโดยทั่วไป โดย Becker แยกแยะระหว่างทุนมนุษย์แบบเฉพาะกับแบบทั่วไปว่า ทุนมนุษย์แบบเฉพาะนั้นจะสั่งสมความรู้เพื่อใช้งานโดยตรงให้กับองค์กร และจะเป็นประโยชน์ในระยะเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์กร เสมือนการมีโปรแกรมซอฟต์แวร์เพื่อการใช้งาน ทำให้บริษัทควรต้องรับภาระเป็นผู้ลงทุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้กับทุนมนุษย์ประเภทนี้ แต่สำหรับทุนมนุษย์แบบทั่วไปซึ่งจะมีความรู้ที่สามารถเคลื่อนย้ายไปใช้ได้ในทุกบริษัท และผลตอบแทนจะปรากฏออกมาในรูปเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้บุคคลควรต้องรับภาระเป็นผู้ลงทุนค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้ความรู้ชุดนี้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคล ที่ควรทำการเปรียบเทียบประมาณการรายได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและทางเลือกอาชีพที่มี และจัดการการลงทุนในการศึกษาให้เหมาะสมและมีความคุ้มค่า ซึ่ง Becker เรียกแนวคิดนี้ว่าเป็นมุมมองเศรษฐศาสตร์เพื่อการใช้ชีวิต

นอกจากนี้ Becker ได้ตั้งข้อสมมุติฐานของเขาบนข้อเท็จจริงที่ว่ามนุษย์เป็นผู้มุ่งเน้นเป้าหมาย และสามารถชี้เหตุผลในการตัดสินใจ จึงควรเน้นย้ำให้เห็นความจำเป็นที่ในกลุ่มเยาวชนหรือคนอายุน้อยควรจะได้ใช้เวลากับการศึกษามากกว่าในกลุ่มคนสูงอายุ เพราะอายุที่น้อยกว่าจะมีโอกาสหรือกำไรในการใช้การศึกษาได้ยาวนานกว่า และยังช่วยอธิบายว่าเหตุใดการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญในสังคม เพราะเป็นกลไกกระจายความรู้และส่งสัญญาณให้เห็นว่า บุคคลใดก็ตามที่ครอบครองวุฒิการศึกษา มีแนวโน้มจะเป็นผู้สร้างผลิตภาพได้มากกว่า กล่าวอีกนัยหนึ่งคนที่มีความสามารถก็คือคนที่มีวุฒิการศึกษาสูงนั่นเอง ดังเช่นในกรณีของประเทศไต้หวันและสาธารณรัฐเกาหลี ที่แม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติไม่มากนัก แต่ประชากรของประเทศกลับกลายเป็นทุนที่สำคัญที่รัฐบาลมุ่งเน้นและเร่งการลงทุน ซึ่งผลลัพธ์การลงทุนนี้ไม่ได้ตกอยู่ที่ตัวบุคคลหรือบริษัทที่บุคคลทำงานด้วยเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลดีต่อการสร้างฐานประชากรที่มีการศึกษาให้กับประเทศ ซึ่งมีการศึกษาพบค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปรการลงทุนพัฒนาทุนมนุษย์กับตัวแปรการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (หรือ Gross Domestic Product คือ มูลค่าตลาดของสินค้าและบริการขั้นสุดท้ายที่ผลิตในประเทศช่วงเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะผลิตนั้นจะเป็นผลผลิตที่ได้จากทรัพยากรภายในหรือภายนอกประเทศ และผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) สามารถใช้วัดมาตรฐานค่าครองชีพของประชากรในประเทศนั้นๆ ได้อีกด้วย)

องค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ UNESCO ทำการสำรวจประเทศที่มีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา (R&D) พบว่ามีค่าใช้จ่ายในด้านดังกล่าวสูงถึง 1.7 ล้านล้านบาท และประเทศที่มีการลงทุนในกลุ่มสูง 10 อันดับแรก มีสัดส่วนนักวิจัย 1 คน ต่อประชากร 1 ล้านคน โดยที่ประเทศเหล่านี้ได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยจากภาครัฐซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญนำความสำเร็จ นอกจากนี้ UNESCO ยังสรุปว่าการลงทุนด้านการศึกษาส่งผลกระทบต่อการแก้ปัญหาความยากจน การสร้างสันติภาพ การเพิ่มสวัสดิภาพแก่กลุ่มเยาวชน ตลอดจนการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับมหภาค และที่สำคัญการละเลยการลงทุนด้านการศึกษาจะส่งผลเสียอย่างรุนแรงและยาวนาน (UNESCO Institute of Statistics, 2017)





ตารางที่ 1 การศึกษาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศและการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนา

ประเทศ	ร้อยละการลงทุนของรัฐต่อการศึกษาคือ ต่อ GDP	ร้อยละค่าใช้จ่ายวิจัยและพัฒนาต่อ GDP	ยอดรวมค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนา PPPdollar	การมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจต่อการวิจัยและพัฒนา PPPdollar	การมีส่วนร่วมของภาครัฐต่อการวิจัยและพัฒนา PPPdollar	การมีส่วนร่วมของภาคอุดมศึกษาต่อการวิจัยและพัฒนา PPPdollar	จำนวนนักวิจัยต่อประชากร 1 ล้านคน (สัดส่วน ชาย : หญิง)
อิสราเอล	6	4.3	12,263.5 M	10,395 M	215,484 K	1,504 M	8,255
สาธารณรัฐเกาหลี	5	4.3	73,216 M	57,272 M	8,209 M	6,625 M	6,899 (82:18)
ญี่ปุ่น	3.8	3.4	170,589 M	132,644 M	14,202 M	21,457 M	5,386 (85:15)
สหรัฐอเมริกา	5.6	2.8	479,358 M	340,728 M	54,103 M	64,796 M	4,231
สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	5.1	2.9	110,170 M	74,351 M	16,341 M	19,476 M	4,363 (72:28)
สิงคโปร์	3.3	2.2	10,068 M	6,158 M	1,147 M	2,761 M	6,658 (70:30)
มาเลเซีย	5.1	1.3	9,728 M	4,441 M	799 K	4,488 M	2,017 (51:49)
สาธารณรัฐประชาชนจีน	4	2	370,589 M	286,453 M	58,564	25,572 M	1,133
อินเดีย	3.3	0.8	48,063 M	17,044 M	29,066 M	1,952 M	156
ประเทศไทย	5.8	0.5	5,165 M	2,802 M	1,055 M	1,287 M	973 (47:53)
เวียดนาม	6.6	0.4	1,777 M	919,477 K	750,851 K	94,533 K	674 (56:44)

หมายเหตุ: ภาวะเสมอภาคของอำนาจซื้อ (อังกฤษ: purchasing power parity, PPP) หรือประสิทธิภาพของเงิน เป็นค่าหนึ่งที่เกิดจากการประมาณทางเทคนิค โดยใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เพื่อคำนวณหาระดับการบริโภคสินค้าและบริการในแต่ละประเทศ โดยใช้ราคาสินค้าและบริการในสหรัฐอเมริกาเป็นฐานในการคำนวณ และแสดงผลในสกุลเงินดอลลาร์สหรัฐฯ

ที่มา: UNESCO Institute of Statistics, 2017



## 5. ทุนมนุษย์และศักยภาพในการสร้างรายได้

Michael Spence (1973) ได้พัฒนาแนวคิดการส่งสัญญาณตลาดงานที่อธิบายว่าผู้สมัครงานสามารถทำการส่งสัญญาณการครอบครองทักษะการทำงานไปยังนายจ้าง ด้วยการครอบครองวุฒิการศึกษาที่สะท้อนถึงความน่าเชื่อถือในด้านการลงทุนที่มีราคาแพงแล้วในการให้ได้มาซึ่งวุฒิเหล่านั้น ส่งผลให้นายจ้างเชื่อว่าวุฒิการศึกษาย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถมากกว่าคนทั่วไปที่ไม่อาจเข้าถึงแหล่งการศึกษาเหล่านั้นได้ และส่งผลต่อเนื่องให้นายจ้างใช้ความเชื่อดังกล่าวเป็นฐานการตัดสินใจแยกแยะความสามารถของผู้สมัครงานและการกำหนดค่าจ้าง/ค่าตอบแทนในอัตราที่ว่า ยิ่งมีการศึกษาสูงก็จะยิ่งได้ค่าตอบแทนสูง

การจ่ายค่าตอบแทนที่สูงให้กับระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก อาจเรียกได้ว่าเป็นปรากฏการณ์หนึ่งแกะ (Spence 2002) เป็นแนวคิดที่ได้มาจากสมัยโบราณกาลก่อน ที่ทำการสลักตัวหนังสือและชื่อผู้ได้รับปริญญาลงบนหนึ่งแกะเป็นแผ่นปริญญาบัตรสวยงาม (ลิขิต ธีรเวคิน, 2558) และมีรูปธรรมที่เห็นได้ชัดเจนระหว่างกลุ่มคนที่ “ลาออกจากการศึกษากลางคัน” หรือไม่จบการศึกษา เปรียบเทียบกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร โดยแม้ทั้งสองกลุ่มจะมีจำนวนปีที่ใช้เวลาอยู่ในสถาบันการศึกษาที่เท่ากัน แต่ก็จะได้รับค่าแรงต่างกัน ในทางปฏิบัติ Spence พบว่าระดับการศึกษาใดๆ แม้จะไม่ตรงกับความต้องการในงาน แต่ก็สามารถเป็นตัวสะท้อนมูลค่าของแรงงานได้ บนฐานคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ว่าพนักงานที่ดีย่อมจะสามารถแสวงหาการศึกษาที่ดีเพื่อเป็นตัวส่งสัญญาณขีดความสามารถในการสร้างผลิตภาพในสายตานายจ้าง

อย่างไรก็ตาม แม้ค่าใช้จ่ายในการศึกษานั้นวันจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง Derek Bok (อ้างใน Ann Landers Column, *The Washington Post*, October 6, 1975) อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาว่า “หากใครก็ตามคิดว่าการศึกษาที่มีราคาแพง ก็ลองไปดูที่ถุ” นอกจากนี้ ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ พบว่าความสามารถในการสร้างรายได้ตลอดชีวิตของบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาและอาชีพ และพบว่าการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า โดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) มีข้อมูลว่าการศึกษาที่สูงขึ้นนั้นเป็นโอกาสให้สร้างความได้เปรียบในเชิงเศรษฐศาสตร์กับการแสวงหาความมั่งคั่งของบุคคล



ตารางที่ 2 แนวโน้มการสร้างรายได้กับระดับการศึกษา กำหนดให้มัธยมปลาย = 100

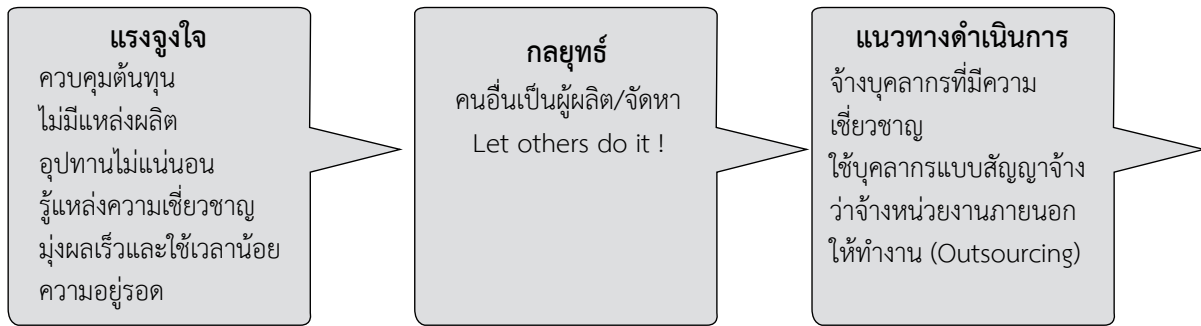
ประเทศ/ระดับการศึกษา	มัธยมปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ออสเตรเลีย	100	108	143	151	179
แคนาดา	100	118	147	160	189
สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	100	153	158	167	185
สหราชอาณาจักร	100	124	151	162	181
สหรัฐอเมริกา	100	114	166	191	232
ประเทศไทย	100	113	164	122	159
ค่าเฉลี่ย OECD	100	122	146	164	198

ที่มา: Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2017

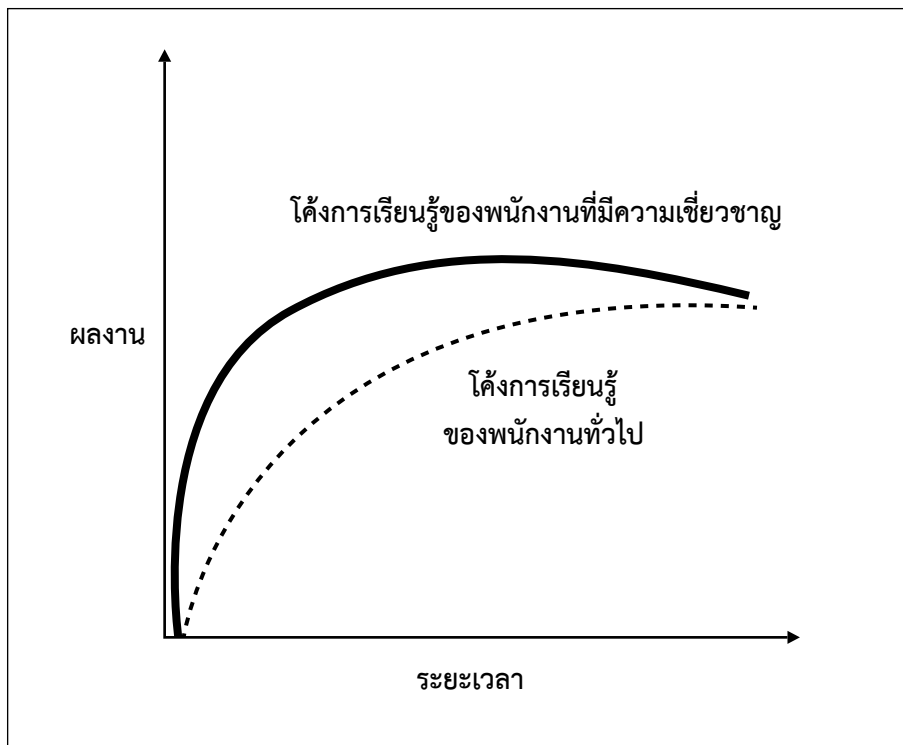
ตารางที่ 3 ระดับการศึกษากับการสร้างรายได้ (อายุ 25 ปีและสูงกว่า)

ระดับการศึกษา ปี 2559	รายได้ต่อสัปดาห์ หน่วย: ดอลลาร์สหรัฐ	ร้อยละ ความแตกต่าง จากระดับก่อนหน้า	รายได้ต่อเดือน ในประเทศไทย หน่วย: บาท	ร้อยละ ความแตกต่าง จากระดับก่อนหน้า
มัธยมศึกษาตอนปลาย	714		9,700	
อนุปริญญา	801	112%	11,000	113%
ปริญญาตรี	1,164	145%	18,000	164%
สูงกว่าปริญญาตรี	1,470	126%	22,000	122%

ที่มา: Current Population Survey, U.S. Department of Labor, U.S. Bureau of Labour Statistics (2017) เมื่อพิจารณาประเด็นการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับองค์กร Phillips (2005) พบว่าองค์กรมีทางเลือกที่จะดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การจะเป็นผู้สร้างเอง หรือรอให้ผู้อื่นเป็นผู้สร้าง ดังแสดงในแผนภาพที่ 3 และ 4



แผนภาพที่ 3 กลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ (Phillips, J. 2005, p. 12)



แผนภาพที่ 4 การเปรียบเทียบอัตราการเรียนรู้ของผู้มีความสามารถ

## 6. สถานะการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทประเทศไทย

จากรายงานของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum, WEF) ได้กล่าวถึงทุนมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตและผลตอบแทนการลงทุน และในรายงานสำรวจงานในอนาคต (2016) ได้รายงานว่ากว่า 1 ใน 3 ของนายจ้างประสบปัญหาการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีขีดความสามารถที่เหมาะสมต่อตำแหน่งงานที่เปิดรับ และครึ่งหนึ่งของผู้ประกอบการทั้งหมดกำลังจะเผชิญปัญหาความขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้รายงานดัชนีชี้วัดทุนมนุษย์ (2016) ที่ได้ศึกษาตัวอย่างจาก 130 ประเทศทั่วโลกพบว่า ประเทศไทยมีคะแนนเท่ากับ 71.86 อยู่ในอันดับที่ 48 ของโลก และเป็นอันดับที่ 7 ในกลุ่มเอเชียแปซิฟิก โดยมี



ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ได้คะแนนสูงสุดคือ 83.44 และหากพิจารณาในระดับอาเซียน ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 3 รองจากสิงคโปร์ (80.94) และมาเลเซีย (74.26) เมื่อพิจารณาในประเด็นรายได้ประชากร ประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางค่อนข้างสูง และจุดนี้ได้กลายเป็นกับดักที่ทำให้ไทยติดอยู่ในกลุ่มนี้มานานถึง 20 ปี อันเป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ชะงักงัน การขาดแคลนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และความด้อยประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ดังนั้น การจะหลุดพ้นจากกับดักนี้ได้ในส่วนหนึ่งนั้น ในทัศนะของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (รายงาน TDRI 2015 ) ได้นำเสนอเป็นรูปแบบความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน ที่เรียกว่า PPP หรือ การสร้างหุ้นส่วนเพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือ Partnership for Innovation โดยรวมเอาบริษัทขนาดใหญ่ที่ทำวิจัยและพัฒนา กลุ่มธุรกิจขนาดกลาง และกลุ่มบริษัทที่เริ่มต้นธุรกิจ (Start-up company) ที่ต้องการงานวิจัยพัฒนา หรือ ต้องการแรงงานระดับสูง และมีความพร้อมให้ฝ่ายวิชาการไปร่วมตัวกันทำงานในลักษณะหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา

ปัจจัยพิจารณาอีก 2 ประการคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและอัตราการศึกษากำลังแรงงานไทย โดยคะแนน PISA ซึ่งเป็นโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA ย่อมาจาก Programme for International Student Assessment) ริเริ่มโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพของระบบการศึกษาในการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนมีศักยภาพหรือความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง โดย PISA เน้นการประเมินสมรรถนะของนักเรียนเกี่ยวกับการใช้ความรู้ และทักษะในชีวิตจริงมากกว่าการเรียนรู้ตามหลักสูตรในโรงเรียน ปัจจุบันนี้มีประเทศจากทั่วโลกเข้าร่วมโครงการมากกว่า 70 ประเทศ ทั้งนี้ประเทศไทยมีคะแนน PISA ด้านวิทยาศาสตร์เท่ากับ 444 จัดเป็นอันดับ 3 ในกลุ่มอาเซียน รองจากสิงคโปร์ (551) และเวียดนาม (528) สำหรับระดับการสำเร็จการศึกษาชั้นอุดมศึกษาของประเทศไทยเท่ากับร้อยละ 13 จัดเป็นอันดับที่ 2 ในอาเซียน รองจากสิงคโปร์ (22%) แต่เมื่อพิจารณาระดับการเข้าเรียนของประชากรอายุ 15 ปีและสูงกว่า ประเทศไทยกลับมีอัตราการเข้าเรียนต่ำ คือเฉลี่ยประมาณ 7 ปี เมื่อเทียบกับมาเลเซีย (10 ปี) สิงคโปร์ (9 ปี) และฟิลิปปินส์ (9 ปี)

สำหรับประเด็นการปลูกฝังมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์นั้น มีวิธีทำได้หลายรูปแบบ (ทง พิชยะ 2561) ตั้งแต่ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การฝึกงาน การวิจัยและพัฒนา การทดลองในห้องปฏิบัติการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างผลผลิต แต่การเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมนั้นจำเป็นต้องปลูกฝังทุนมนุษย์ให้มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อความพร้อมในการพัฒนาสินค้านวัตกรรม โดยความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสินค้านวัตกรรมให้สำเร็จนั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. การสร้างสรรค์เองหรือแสวงหาความสามารถในการออกแบบหรือประดิษฐ์สินค้าที่สังคมมนุษย์ต้องการเหนือสินค้าอื่นที่คล้ายกัน
2. การสร้างสรรค์หรือแสวงหาความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตจากเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการผลิตให้ได้ต้นทุนและคุณภาพที่ต้องการ
3. การพิจารณาว่าสินค้านั้นมีประโยชน์ทางเศรษฐกิจและเป็นที่ต้องการของมนุษย์ด้วยปริมาณอุปสงค์มากพอในเชิงพาณิชย์

ด้วยเหตุปัจจัยข้างต้น การเพิ่มความสามารถในการสร้างทุนมนุษย์จึงไม่สามารถหยุดที่ความเพียงพอขั้นต่ำต่อชีวิตประจำวันเพียงเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความต้องการในการอุปโภคบริโภคของสังคมที่เปลี่ยนแปลงด้านวัตถุนิยมตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านสินค้าเกษตรกรรม หรือสินค้าอุตสาหกรรม



## 7. ทุนมนุษย์ : ปัจจัยโอกาสและอุปสรรคในการพัฒนา

ในทัศนะของศาสตราจารย์ ดร.ทง พิทยะ (2561) มีความเห็นว่าจากประวัติศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์ในประเทศไทยนั้น จะเห็นได้ว่ามีความต้องการพัฒนาทุนมนุษย์ในเชิงทฤษฎีและการวางแผนมาโดยตลอด และทั้งๆ ที่ประเทศไทยใช้งบประมาณทางการศึกษาเป็นสัดส่วนค่อนข้างสูงแห่งหนึ่งในโลก แต่ที่ผ่านมาทุนมนุษย์ยังไม่ได้แสดงขีดความสามารถที่จะสร้างสมรรถนะการแข่งขันทางเศรษฐกิจได้ด้วยตนเองอย่างที่ควร

แม้นักวิชาการส่วนใหญ่อาจมองว่าปัจจัยและอุปสรรคในการสร้างทุนมนุษย์นั้น อยู่ที่การขาดระบบการศึกษาและการวิจัยและพัฒนาที่ดีกว่าที่ควรจะเป็น แต่ในความเป็นจริงประเทศไทยมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับชั้น ทั้งจากสถาบันในและต่างประเทศ และยังมีบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นจำนวนมาก แต่สิ่งที่ขาดน่าจะเป็นปัจจัยความสามารถในการสร้างสินค้านวัตกรรมเพื่อแข่งขันในตลาดโลก เพราะหากพิจารณาปัจจัยการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยการลงทุนของต่างชาติ จะเห็นได้ชัดถึงความสามารถของทุนมนุษย์ไทย ที่สามารถผลิตสินค้าภายในโรงงานของต่างชาติได้ไม่แพ้ชาติใดในโลก ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ แต่ยังขาดความสามารถที่จะสร้างและ“บริหาร”องค์ประกอบของการพัฒนาสินค้านวัตกรรมให้สำเร็จเยี่ยมบริษัทต่างชาติขนาดใหญ่ ทั้งนี้จุดเน้นอยู่ที่คำว่า บริหาร ที่หมายรวมถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และสติปัญญาในการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เดิมต้องพึ่งพาต่างชาติมาโดยตลอดและไม่มีความสามารถที่จะสร้างความสำเร็จด้วยตนเองได้ และด้วยสาเหตุนี้เอง การสร้างทุนมนุษย์ในประเทศไทยที่ผ่านมา จึงเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของนักอุตสาหกรรมจากต่างประเทศ

หากจะหาคำตอบว่าทำไมผู้ประกอบการไทยจึงไม่สามารถพัฒนาสินค้านวัตกรรมที่จะทำให้ประเทศไทยมีสมรรถนะแข่งขันกับโลกได้ ก็มีการศึกษาทางวิชาการมากมายที่ระบุถึงการเจริญเติบโตของบริษัทขนาดใหญ่ของไทยนั้นยังจำกัดอยู่ในอุตสาหกรรมหลักๆ ได้แก่ การเกษตร การท่องเที่ยว ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การค้าส่ง การค้าปลีก และการบริการด้านการเงินเป็นหลัก เนื่องจากยังต้องยึดโยงกับตลาดภายในประเทศ และอำนาจกึ่งผูกขาดที่เอื้ออำนวยของกฎหมาย การพัฒนาทุนมนุษย์ในอดีตจึงมิได้ทุ่มเทความพยายามที่จะแข่งกับโลก นอกจากนั้นเมื่อมีความต้องการขึ้นมาเมื่อใด ผู้บริหารที่มีความสามารถก็มักใช้วิธีว่าจ้างชาวต่างชาติที่มีประสบการณ์แทนที่จะคิดพัฒนาเอง ไม่ต่างอะไรกับความต้องการปรับปรุงเทคโนโลยีที่นิยมใช้การจัดซื้อจากต่างประเทศโดยมิได้มีการวิจัยและพัฒนาเพื่อต่อยอดมากเพียงพอ

อุปสรรคประการสุดท้ายคือกลไกการบริหารที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ถึงแม้จะเป็นนโยบายและมีแผนการพัฒนาในระดับประเทศที่ชัดเจน แต่การบริหารเศรษฐกิจของประเทศนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เหมาะสมเพื่อการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างเช่น การมีประชากรทางภาคเกษตรที่สูงถึงกว่าร้อยละ 20 ของประชากรของประเทศ ทำให้ผลผลิตภาคการเกษตรขาดสมดุลและส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรให้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งบางครั้งยังมีผลผลิตเกินความต้องการทำให้ขายไม่ได้ราคา ในภาพรวมคือการขาดแผนกลยุทธ์ที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และประเด็นนี้ น่าจะเป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานโดยภาครัฐ



หากจะพิจารณาปัจจัยโอกาสในการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นมีความเป็นไปได้สูง โดยเมื่อคำนึงถึงบริษัทต่างชาติที่ประสบความสำเร็จในเมืองไทยจากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นคนไทยมีเป็นจำนวนมากพอสมควรในทุกระดับของการทำงาน จึงเป็นที่ชัดเจนว่าบริษัทต่างชาติเหล่านี้มีระบบงานและระเบียบการทำงาน มีการฝึกอบรมและการสร้างแรงจูงใจต่อความสำเร็จ จึงเป็นบทเรียนให้กับผู้ประกอบการไทยได้พัฒนา คือการต้องเป็นผู้ประกอบการที่มีวิสัยทัศน์ทางอุตสาหกรรมที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีการจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ผนวกกับการรู้จักใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาสินค้านวัตกรรม ผนวกเข้ากับบทบาทของภาครัฐที่จะสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม บทเรียนที่เกิดขึ้นจากอดีตถึงปัจจุบันคือ ผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่ใช้วิธีสั่งสมประสบการณ์และความมั่งคั่งจากธุรกิจการค้าขายแลกเปลี่ยนและการเข้าถึงอำนาจผูกขาดเหนือผู้มีรายได้น้อย มีความสนใจที่จะซื้อขายแม้แต่เทคโนโลยีมากกว่าที่จะคิดค้นหรือสร้างเทคโนโลยีด้วยตนเอง และส่งผลสืบเนื่องมาถึงปัจจุบันที่ประเทศไทยยังไม่สามารถลดการพึ่งพานักอุตสาหกรรมพร้อมทั้งเทคโนโลยีจากต่างประเทศได้

มีคำกล่าวบ่อยครั้งว่า “คนไทยไม่แพ้ชาติใดในโลก” โดยที่ในมุมมองเชิงวิชาการยังไม่สามารถทำการวิจัยเพื่อสนับสนุนความเชื่อเช่นนั้น แต่ความจริงที่เกิดขึ้นคือระดับความเจริญของประเทศยังอยู่เพียงระดับที่ผ่านการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และเป็นที่น่าห่วงว่าอาจอยู่ในฐานะประเทศท่ามกลางสภาพภายใต้กับดักผู้มีรายได้ปานกลางอยู่ต่อไป เนื่องจากระดับความสามารถของผู้บริโภคที่มีรายได้น้อยลดลงพร้อมกับหนี้สินครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นเป็นผลให้ภาคเอกชนไทยไม่มีการลงทุนทางการสร้างผลผลิตเพิ่ม ส่งผลกระทบกลายเป็นวัฏจักรชะลอการเติบโตทางเศรษฐกิจมานานมากกว่าหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา หากจะมองคนไทยอาจพูดได้เพียงว่าคนไทยเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างผลผลิตได้ภายใต้เทคโนโลยีการจัดการที่เหมาะสม และควรรับแรงศึกษาวิจัยค้นคว้าถึงองค์ความรู้และระบบการบริหารที่จะเพิ่มทุนมนุษย์ให้แก่ประเทศไทยได้อย่างแท้จริง

## 8. ทุนมนุษย์กับความเป็นพลเมืองคุณภาพ

Samantha Power เอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำยูเอ็น ใจความว่า “สำหรับพระองค์แล้ว ประชาชนชาวไทยคือครอบครัวของพระองค์ นับเป็นโชคดีของคนไทยที่มีพระองค์เป็นสมาชิกครอบครัว และนับเป็นโชคดีของเราที่ได้เห็นพระมหากษัตริย์ผู้โดดเด่นเลือกดำรงชีวิตเช่นนี้ตลอดพระชนม์ชีพ” (ที่ประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติได้เปิดประชุมนัดพิเศษ เพื่อถวายสดุดีและเทิดพระเกียรติแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ณ สำนักงานใหญ่องค์การสหประชาชาติ กรุงนิวยอร์ก 28 ตุลาคม 2560)

ถ้อยแถลงดังกล่าวสะท้อนความรู้สึกของชาวต่างชาติที่มีต่อพระราชอัจฉริยภาพของพระมหากษัตริย์ของประเทศไทย Power (2016) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ย้อนกลับไปเมื่อกกลางปี 1960 พระองค์ได้เสด็จเยือนอเมริกาตามคำทูลเชิญของประธานาธิบดี ดไวต์ ไอเซนฮาวร์ และทรงมีพระราชดำรัสกับสภาองเกรส ขณะนั้นทรงมีพระชนมพรรษาเพียง 32 พรรษา ทรงมีรับสั่งถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าสูงสุดสำหรับสังคมไทย นั่นคือทำให้ความสำคัญกับครอบครัว และการให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการใช้ชีวิตของพระองค์มาโดยตลอด นั่นคือการใช้ชีวิตให้เป็นประโยชน์กับผู้คน การใช้ชีวิตในฐานะผู้ให้ และเพื่อรับใช้ผู้อื่น ไม่ใช่เพื่อให้ได้รับการยกย่อง ไม่ใช่เพื่อหวังผลตอบแทนใดๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่คนไทยถือปฏิบัติในครอบครัว”

เพื่อสืบสานพระราชปณิธานและดำเนินชีวิตตามรอยพระยุคลบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 บทวิจัยนี้จึงได้จัดทำข้อสรุปคุณลักษณะทุนมนุษย์พร้อมสำนึกที่พึงประสงค์ 6 ประการในสังคมไทย ที่สามารถใช้เป็นกรอบการพัฒนาให้เกิดขึ้น ดังนี้ (Chat-uthai, 2013 และ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย 2560)



### 8.1 สำนักแห่งเป้าหมายและลำดับความสำคัญ ควรทำอะไร เมื่อไร อย่างไร

โดยคุณสมบัตินี้เป็นสิ่งจำเป็นประการแรกและประการสำคัญที่ต้องพัฒนาให้มีในคนไทย โดยความแจ่มชัดในเป้าหมายทำให้บุคคลตื่นตัวต่อสิ่งต่างๆ และความเป็นไปรอบตัว เปรียบเสมือนการมีเข็มทิศติดตั้งในตัวตน ทำให้รู้ว่าควรทำอะไร เมื่อไร และเมื่อเข้าคู่กับการจัดลำดับความสำคัญก็จะทำให้บุคคลต้องลงมือทำสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ประวิงเวลาออกไป ซึ่งที่ผ่านมามีสิ่งที่เกิดขึ้นคือโครงการดีๆ กลับไม่ส่งผลเพราะความล่าช้าหรือมาผิดเวลา

**8.2 สำนักแห่งความเป็นอิสระและพอเพียง** ความเป็นอิสระนี้ไม่ได้หมายถึงความโดดเดี่ยว แต่เป็นการลดการพึ่งพาและตั้งมั่นบนพื้นฐานของความพอเพียงทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ และเป็นความสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างกลมกลืนกับธรรมชาติและไม่เป็นภาระให้กับสังคม

**8.3 สำนักแห่งคุณภาพและความเป็นเลิศ** เป็นความเพียรในการสร้างความเป็นเลิศให้กับสิ่งต่างๆ ที่ลงมือทำ ไม่มีก่ง่ายด้วยการละเลยและปล่อยผ่านโดยไม่ใส่ใจในผลกระทบ โดยสำนักนี้จะเกิดขึ้นได้ด้วยระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อสร้างบุคคลให้มีคุณภาพ

**8.4 สำนักแห่งความรับผิดชอบ** ความเป็นที่ไว้วางใจ พึ่งพาได้ มีวินัยและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่พึงมีและยึดถือปฏิบัติ โดยเน้นการเป็นผู้ลงมือทำ ไม่ใช่การเป็นคนที่ “ดีแต่พูด” หรือ “มือไม่พายแต่เอาเท้าราน้ำ” เป็นต้น

**8.5 สำนักความเป็นพลเมืองและประชาสังคม** มีความเอื้ออาทร มองโลกด้านบวก ใส่ใจให้ความช่วยเหลือแบ่งปันกับเพื่อนมนุษย์ การเป็นผู้รู้เสียสละและสร้างความสามัคคีเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

**8.6 สำนักแห่งจริยธรรมและศีลธรรม** ความเป็นผู้มีคุณธรรมและยึดมั่นในความดีที่เป็นหลักสากล เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรมและความรู้แจ้งเห็นจริง ไม่มีว่มาหรือมงาย โดยไม่ไตร่ตรองให้เห็นแท้ในเหตุและผล

โดยสำนักทั้ง 6 ประการที่ได้กล่าวมาข้างต้น จำเป็นต้องได้รับการดูแลปลูกฝังผ่านกลไกการเลี้ยงดู การหล่อหลอมทางสังคมและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างให้เกิดทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ในสังคมไทย

## 9. บทส่งท้าย

Nelson Mandela, อดีตประธานาธิบดีสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ กล่าวว่า “การศึกษาเป็นอาวุธทรงอำนาจเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงโลก” (Nelson Mandela Website, 2017)

ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ความมั่งคั่งของประเทศขึ้นอยู่กับปัจจัยทุนมนุษย์ การลงทุนในการพัฒนาจึงเป็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลควรให้ความใส่ใจจัดเป็นวาระสำคัญของชาติ จากคำกล่าวของ Adam Smith จนถึง Nelson Mandela คุณภาพของทุนมนุษย์ล้วนแล้วแต่เป็นผลมาจากคุณภาพของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และแม้ตัวชี้วัดขีดความสามารถของประเทศไทยในด้านต่างๆ ได้สะท้อนความน่าพึงพอใจในอันดับที่ได้รับ แต่ดัชนีเหล่านี้ก็ยังเป็นเรื่องที่สะท้อนโดยบุคคลภายนอก จึงถึงเวลาที่คนไทยด้วยกันจะต้องกลับมาพิจารณาว่าความเป็นจริงแล้ว ที่พวกเราทั้งหลายมีความเป็นอยู่ที่ดีมาถึงทุกวันนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะพวกเรามีความโชคดีอย่าง Samantha Power มองเห็นว่า การได้เกิดได้ร่มพระบารมีในหลวงรัชกาลที่ 9 ที่ได้ทรงพระราชทานทุนทางปัญญาและโครงสร้างทางความคิดให้กับสังคมไทยมาตลอดรัชสมัย เสมือนเป็นเสาหลักสำหรับบุคคลได้ยึดเหนี่ยวและดำเนินชีวิตตามรอยพระยุคลบาท และเป็นทั้งทางเสือและใบเรือให้กับรัฐนาวาประเทศไทยได้ฝ่ามรสุมวิกฤติต่างๆ ได้อย่างมั่นคง





## เอกสารอ้างอิง

- ทอง พิทยะ (เมษายน 2561). บทสัมภาษณ์ความเห็นต่อทุนมนุษย์และแนวทางการพัฒนา.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (พฤศจิกายน 2560). การศึกษาเชิงสำรวจค่านิยม: กรณีศึกษาค่านิยมในสังคมไทยตามรอยพระบาทศาสตร์แห่งพระราชอา. วารสารบริหารธุรกิจนิด้า. เล่มที่ 21. หน้า 5-17.
- ลิขิต ชีรวะดิน (เมษายน 2558). การศึกษาที่กำลังจะกลายเป็นโรงงานผลิตใบปริญญา. Retrieved from [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=41317&Key=news\\_research](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=41317&Key=news_research)
- Middle Income Trap: กับดักเศรษฐกิจที่รอการก้าวข้าม. Retrieved from <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/643029>
- Amble, B (2003, Feb 21). CFOs want greater role in managing human capital. Management issues. Retrieved from <http://www.management-issues.com/news/493/cfos-want-greater-role-in-managing-human-capital/>
- Baptiste, I. (2001). Educating lone wolves: Pedagogical implications of human capital theory. *Adult Education Quarterly*, 51(3), 184–201.
- Becker, G. (1964) Human Capital: A Theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Benhabib, J, & Spiegel, M.M. (1994). The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross-country data. *Journal of Monetary Economics*, 34, 143-173.
- Chat-uthai, M. (2013, November). Quality Movement: Challenges or constraints on Thailand's education. *NIDA Business Journal*, (13), 113-114.
- Bok, D. (1975, October 6). Washington Post, Ann Landers Column. Retrieved from <https://www.quora.com/Who-said-if-you-think-education-is-expensive-try-ignorance>
- Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long range planning*, 30 (3), 366-373.
- Gurteen Knowledge Log (2017, June). The future starts in 14 seconds. Retrieved from <http://www.gurteen.com/gurteen/gurteen.nsf/id/future-centers>
- Human Capital Index (2016). Retrieved from <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/east-asia-and-the-pacific/>
- Inoue, K. (1985). Education & training of industrial manpower in Japan. Washington D. C.: World Bank Publication.
- Investopedia. (2017). Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp#ixzz4z9hVMalf>



- Lucas, R. E. Jr. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mandela, N (2017). Retrieved from <http://nelsonmandelas.com/nelson-mandela-education/>
- Mankiw, N. G., Romer, D, & Weil, D. N. (1992, May). A contribution to the empirics of economic growth. *Quarterly Journal of Economics*, pp. 407-409.
- Mincer, J (1981). Human capital and economic growth. *National Bureau of Economic Research, Working Paper, No.803*.
- Nelson, R.R. & Phelps, E.S. (1966, May). Investment in humans, technological diffusion, and economic growth. *American Economic Association Papers and Proceedings*, 56, 69-75.
- Nurkse, Ragnar. (1953). *Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries*. Oxford: Oxford University Press.
- OECD (2017). Relative earning by education attainment: Upper secondary. Retrieved from [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_EARNINGS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_EARNINGS)
- Patterson, K.D. & Schott, K. (1979). *The Measurement of capital: Theory and practice*. Palgrave Macmillan UK.
- Phillips, J. J. (2005). *Investing in your company's human capital*. New York: AMACOM.
- Pigou, A. C (1928). *A Study in Public Finance*. London: Macmillan.
- Power, S. (2016, October 28). Remarks at a UN General Assembly Tribute to the Memory of His Majesty King Bhumibol Adulyadej. Retrieved from <https://th.usembassy.gov/remarks-ambassador-samantha-power-un-general-assembly-tribute-memory-majesty-king-bhumibol-adulyadej/>
- Scherkenbach, W.W. (1994). *The Deming route to quality and productivity: Road maps and roadblocks*. WWS, Inc.
- Schultz, T. W. (1975). The value of the ability to deal with disequilibrium. *Journal of Economic Literature*, 13(3), 827-846.
- Schultz, T.W. (1979, December 8). Prize Lecture on The Economics of Being Poor. Retrieved from [https://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/economic-sciences/laureates/1979/schultz-lecture.html](https://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/1979/schultz-lecture.html)
- Smith, A. (1976). *The wealth of nations*. Retrieved on line from <http://political-economy.com/wealth-of-nations-adam-smith/>
- Spalletti, S. (2014). The economics of education in Adam Smith's wealth of nations. *Journal of World Economic Research*. Vol. 3, No. 5, 60-64.



- Spence, M. (2002). Signaling in retrospect and the informational structure of markets. *American Economic Review*, 92(3), 434–459.
- Spence, M. 1973, ‘Job Market Signaling’, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, pp. 355-374.
- TDRI Report (2015, January). Attitude change of the public sector to enhance competitiveness. Report No. 111
- The Economist (2017, Aug 3). Retrieved from <https://www.economist.com/news/economics-brief/21725757-becker-made-people-central-focus-economics-second-our-series-big>
- Tittenbrun, J. (2014). *Concepts of capital: The Commodification of social life*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- U.S. Bureau of Statistics. (2017, October 18). *Weekly earnings age 25 and over*. Retrieved from <https://www.bls.gov/news.release/pdf/wkyeng.pdf>
- UNESCO Institute for Statistics. (2017). *Education on GDP and investment in R & D*. Retrieved from [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_EARNINGS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_EARNINGS)
- UNESCO Publishing (2015). *Education for All 2000 - 2015: Achievements and challenges*. Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232565e.pdf>
- WEF The Future of Jobs Survey (2016). *Skills stability* WEF 2016. Retrieved from <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/skills-stability/>
- World Economic Forum (2017). *The Global competitiveness report 2017-2018*. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index-2017-2018/>
- Wozniak, G. (1984). The adoption of interrelated innovations: A human capital approach. *Review of Economics and Statistics*, 66(1), 70-79.

### Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงเป็นภาษาไทย)

- Bidaya, Thanong. (April 2018). Special Interview on Human Capital and Development Approach.
- Chat-uthai. Maneewan (November 2017). Value Survey: Case Study on Thailand’s Social Value under the Influence of the King’s Teaching. *Nida Business Journal*, Vol.21, pp.5-17.
- Theeravekin, Likhit. (April 2015). Education as Degree Production. Retrieved from [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=41317&Key=news\\_research](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=41317&Key=news_research).
- Middle Income Trap: Economic Trap to be overcome. Retrieved from <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/643029>.