

# เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) กับการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กร สู่ความสำเร็จ

## Sustainable Development Goals (SDGs) and Human Capital Development for Driving Organizations towards Success.

ยุสรอ โอมณี<sup>4</sup> ชลิดา แยมศรีสุข<sup>5</sup>

Yusraw O-manee Chalida Yamsrisuk

### บทคัดย่อ

การพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs): SDGs เป้าหมายที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้อยู่ในระดับสากล และเป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับมิติภายในประเทศเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนยังเป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลให้ความสำคัญอย่างมาก โดยประเทศไทยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศและการพัฒนาตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) สอดคล้องและเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นพลังขับเคลื่อนและปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร รวมถึงการพัฒนาประเทศในทุกระดับปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเป็นหัวใจของทรัพยากรในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ผู้มีสินทรัพย์ที่มีค่า เป็นกลุ่มแรงงานในภาคการผลิตที่สำคัญที่สุด การพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่จำเป็นต้องอาศัยนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาที่ยั่งยืน, การพัฒนาทุนมนุษย์, การขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐสู่ความสำเร็จ

### Abstract

The Sustainable Development Goals (SDGs) are a set of global targets aimed at promoting sustainable economic and social development. They provide a common framework for countries to follow and are considered a key driver of sustainable development. The Thai government has aligned its national development strategy with the SDGs, which are closely related to human capital development. Human resources are a crucial factor in driving productivity and

<sup>4</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

<sup>5</sup> มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต



development, and are at the heart of resource management for organizations and countries at all levels. Human capital development is therefore essential for realizing the potential, skills, knowledge, and expertise of each individual in order to drive organizational success and promote the necessary innovation to develop Thailand's economy. This is recognized as a vital aspect of resource management, as human resources are highly valuable assets, particularly in the production sector. The development of human capital is thus of utmost importance for the realization of Thailand's economic potential and the promotion of innovation-driven development.

**Keyword:** Sustainable Development Goals, Human Capital Development, Driving Public Organizations to Success

## 1. บทนำ

พลังขับเคลื่อนและปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกๆระดับนั้นเป็นที่ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเป็นหัวใจของทรัพยากรในการบริการจัดการ นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มแรงงานในภาคการผลิตที่สำคัญที่สุด ทั้งระดับส่วนย่อยของระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วยแรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม บริการ และระดับมหภาคของประเทศ (Trailapwiti et al., 2563) ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์การที่คอยขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ การได้มาซึ่งความสำเร็จนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการลงทุนในสินทรัพย์ที่มีคุณค่าในแต่ละตัวบุคคลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการลงทุนที่สามารถสร้างข้อได้เปรียบและการแข่งขันที่สูง การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ต้องมีการพัฒนาแรงงานในการผลิตต่าง ๆ ของประเทศ ทั้งในภาครัฐและเอกชนให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ มีทักษะและศักยภาพสูงที่จะผลักดันให้ผลิตภาพการผลิตสูงขึ้น ตลอดจนสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป อันจะส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเอกชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้อยู่ในระดับสากล และเป็นแนวทางเดียวกันจากการคำนึงถึงเจตนารมณ์การไม่ทิ้งใครไว้ด้านหลัง โดยทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ ประสบการณ์ จากแผนการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้ได้รับการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และศักยภาพต่าง ๆ เพื่อสามารถสร้างมูลค่าในทรัพย์สินที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์”



## 2. ส่วนเนื้อหา

### 2.1 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง แนวทางการพัฒนาระหว่างประเทศที่ไทยได้ร่วมกับประเทศสมาชิกสหประชาชาติทั้ง 193 ประเทศแสดงเจตนารมณ์สนับสนุนภายใต้กรอบในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์การสหประชาชาติจึงได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) โดยมีเป้าหมาย 17 ข้อ ดังภาพที่ 1 SDGs เป้าหมายที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้อยู่ในระดับสากล และเป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับมิติภายในประเทศเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนยังเป็นแนวทางส่งเสริมการพัฒนาประเทศที่รัฐบาลให้ความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสิ้นสุดความยากจน ปกป้องโลก และให้ความสว่างและความเจริญรุ่งเรืองให้กับทุกคนภายในปี 2030 SDGs ครอบคลุมหลากหลายด้าน เช่น ความยากจน ความหิว สุขภาพ การศึกษา เท่าเทียมเพศ น้ำประปาและสุขอนามัย พลังงานที่เหมาะสมและสะอาด การทำงานที่ดีและการเจริญเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมนวัตกรรมและพื้นฐานพื้นที่ การลดความไม่เท่าเทียม การสร้างเมืองที่ยั่งยืนและชุมชน การบริโภคและการผลิตที่มีความรับผิดชอบการกระทำเพื่อเป้าหมายด้านภูมิภาค ชีวิตในทะเลและชีวิตบนผืนดิน สันติภาพ ความยุติธรรมและสถาบันที่แข็งแกร่ง และการร่วมมือสู่เป้าหมาย



ภาพที่ 1 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

ที่มา Seangyai & Wisutthirattanakun, (2021).

จากภาพที่ 1 แสดงเป้าหมายทั้ง 17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ได้แก่

เป้าหมายที่ 1 : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่

เป้าหมายที่ 2 : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 3 : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย



เป้าหมายที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 5 : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ 6 : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนทุกคน

เป้าหมายที่ 7 : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา

เป้าหมายที่ 8 : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 9 : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม

เป้าหมายที่ 10 : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ 11 : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายที่ 12 : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 13 : ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

เป้าหมายที่ 14 : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายที่ 15 : ปกป้อง พื้นฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืนต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและฟื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียดังกล่าวหลายทางชีวภาพ

เป้าหมายที่ 16 : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

เป้าหมายที่ 17 : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จุดยืนของประเทศไทยในเวทีโลก โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ และเป็น การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น หรือเปลี่ยนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ขณะเดียวกันการพัฒนาอย่างยั่งยืนมิได้หมายถึง การเพิ่มขึ้นของปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่รวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุข ของประชาชนด้วย (ภิศักดิ์ กันยานิมิตร, 2559) ประเทศไทยมีจุดยืนที่เป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมั่นใจว่าเป้าหมายนี้จะทำให้โลกดีขึ้นได้ภายในปี 2573 จะเป็นการดำเนินการเพื่อลดภาวะว่างงาน ความยากจน หรืออีกนัยหนึ่งนับว่าเป็นการดำเนินการเพื่อยุติความยากจน และทำให้ผู้คนมีความสุขและความมั่งคั่ง เป้าหมาย SDGs เป็นเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแนวทางในการพัฒนาอย่าง ยั่งยืนให้ทุกประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับลำดับการพัฒนาตนเอง การลงทุนการพัฒนาด้านทุนมนุษย์จึงเป็นด้าน



หนึ่ง ที่ควรเป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการปรับปรุงชีวิตสำหรับการพัฒนาการศึกษายภาพมนุษย์เพื่อก้าวเข้าสู่การ แข่งขันในระดับโลก

อย่างไรก็ตาม นอกจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตเป็นสิ่งที่ต้องจับตามอง เพื่อช่วย ให้สามารถเห็นทิศทางและช่องทางในการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงสำหรับจุดยืนของประเทศไทยในเวที โลก (Global Mega Trend) ด้วยความท้าทายของโลกในศตวรรษที่ 21 ทำให้ปัจจุบันทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

## 2.2 ทูมนมนุษย์(Human Capital)และการพัฒนาทุนมนุษย์(Human Capital Development)

“ทุนมนุษย์” (Human Capital) ถูกนิยามในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ โดย Theodore W.Schultz (2001) ว่าเป็นความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวของคน ทั้งความสามารถที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและ ความสามารถที่เกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีความสามารถที่แตกต่าง ซึ่งมีตัวบ่งชี้ถึง ความสามารถเฉพาะตัว คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า โดยคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่ เหมาะสม เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562)

“การพัฒนาทุนมนุษย์” (Human Capital Development) หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการเพื่อให้ เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลเพื่อให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานจากการได้รับ ประสบการณ์และการเรียนรู้ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมที่ดี จนทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดย Leonard Nadler (1970) ได้นิยามเพิ่มเติมว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นการกำหนดวิธีการและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา งานให้ดียิ่งขึ้น เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562)

จากความหมายของ ทุนมนุษย์ และการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถสรุปได้ว่าในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ นั้นทุนมนุษย์คือสินทรัพย์ (Capital) ชนิดหนึ่งที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งโดยปกติแล้วทุนมนุษย์ที่เป็น สินทรัพย์ไม่สามารถเทียบค่าในทางธุรกิจได้ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสมในสินทรัพย์ที่มีคุณค่า ทุนมนุษย์ก็สามารถแปรสภาพให้เป็นสินทรัพย์ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ หรือแม้กระทั่งสามารถบริหารจัดการได้ มนุษย์นั้นเป็นผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียน โดยทักษะจากการทำงานเป็นการเพิ่ม ประสบการณ์ จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์จึงประกอบด้วยทั้งศักยภาพและสุขภาพของมนุษย์ ส่วน องค์กรความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ (OECD) มองว่าทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ศักยภาพและ คุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล

## 2.3 ความสำคัญของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและการพัฒนาทุนมนุษย์

ปัจจุบันโลกได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเป้าหมายและแนวทางในการขับเคลื่อน เศรษฐกิจและสังคมให้อยู่ในระดับสากลและเป็นแนวทางเดียวกัน สำหรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ให้ ความสำคัญและมีเจตนารมณ์ในการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังซึ่งได้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแนวนโยบายแห่งรัฐตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตราที่ 65 ซึ่งมีใจความระบุว่าการบริหารประเทศต้อง เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ชาตินั้น จะต้องมุ่งเน้นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน





ประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) หลายข้อด้วยกัน เช่น การพัฒนาเมืองเพื่อรองรับการเติบโตที่ทันสมัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาโครงข่ายระบบคมนาคมและโลจิสติกส์ ทางทะเล-ทางบก และการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นคนมีคุณภาพเพื่อชุมชนมั่นคงสู่การสร้างสรรค์สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน จากการรายงานดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) โดย UNDP ที่ทำการสำรวจ จัดเก็บข้อมูล และจัดอันดับประเทศและดินแดนในประชาคมโลกกว่า 191 แห่งทั่วโลก ในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอายุขัยเฉลี่ย ระยะเวลาที่ใช้ในระบบการศึกษา หรือแม้แตรายได้ประชาชาติเฉลี่ยต่อหัว (GNI per capita) ซึ่งสวีเดนได้รับอันดับให้เป็นประเทศที่มีดัชนีการพัฒนามนุษย์สูงที่สุดในครั้งนี้ สูงถึง 0.962 แซงหน้าแชมป์เก่า 10 สมัยซ้อนอย่างนอร์เวย์ที่รั้งอันดับที่ 2 ในปีนี้ มีดัชนีอยู่ที่ 0.961 ส่วนอันดับที่ 3 เป็นของไอซ์แลนด์ มีดัชนีอยู่ที่ 0.959 ขณะที่ประเทศไทยได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีดัชนีการพัฒนามนุษย์อยู่ในเกณฑ์สูงมาก ( $\geq 0.800$ ) เป็นครั้งแรก รั้งอันดับที่ 66 มีดัชนีอยู่ที่ 0.800 โดยไทยมีดัชนี HDI เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ทศวรรษ 1990 ก่อนที่จะลดต่ำลงเล็กน้อยในช่วง 1-2 ปีที่ผ่านมา ส่วนเมียนมาเป็นประเทศที่มีดัชนี HDI ต่ำสุดในย่านอาเซียน (อันดับที่ 149) มีดัชนีอยู่ที่ 0.585 (UNDP, 2564-2565)

ดังนั้น ทุนมนุษย์ถือเป็นพลังขับเคลื่อนและปัจจัยการผลิตที่สำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับส่วนย่อย (Micro) ของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งแรงงานในภาคการผลิตทั้งอุตสาหกรรม เกษตรกรรม บริการ และระดับมหภาค (Macro) ของประเทศ ถ้าแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ ของประเทศมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและศักยภาพสูงที่จะผลักดันให้ผลิตภาพการผลิต (Productivity) สูงขึ้น อันจะเป็นการส่งผลสืบเนื่องต่อไปยังการพัฒนาเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศในที่สุด การพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศนับว่ามีความสำคัญยิ่ง เป็นกลยุทธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของประเทศ การพัฒนาทุนมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยที่จำเป็นต้องอาศัยนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน (Innovative - Driven Economy) จึงจำเป็นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถเชื่อมโยงบุคลากรที่มีความสามารถไปสู่ตลาดแรงงาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และการเพิ่มผลิตภาพแรงงานจึงเป็นอีกยุทธศาสตร์หนึ่งของประเทศในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว และสร้างความพร้อมแก่บุคลากรในการเป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจนวัตกรรม โดยที่การเชื่อมโยงทางด้านทุนมนุษย์ไปสู่ตลาดแรงงานส่วนใหญ่เน้นข้อมูลอยู่ 2 ระดับ ได้แก่

1) ข้อมูลระดับบุคคล (Individual Dataset) ซึ่งจะเน้นวิเคราะห์ว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละคนส่งผลต่อผลลัพธ์ต่อการทำงานของคนๆนั้นอย่างไร (Labor Market Outcome) โดยผลลัพธ์ดังกล่าวมักถูกประเมินในรูปของค่าจ้างและการมีงานทำ (Wage and Employment)

2) ข้อมูลในระดับอุตสาหกรรมหรือมหภาคโดยรวมในการนำข้อมูลเศรษฐกิจนำมาวิเคราะห์ ทุนมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการผลิต (Factor of Production) และสามารถสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ซึ่งกรอบแนวคิดและทฤษฎีเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่สำคัญ 2 ระบบ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2558) ได้แก่

1) ระบบการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning Framework)



2) กรอบแนวคิดการพัฒนาทักษะไปสู่การจ้างงานและการเพิ่มผลิตภาพ (Skill toward Employment and Productivity หรือ STEP Framework)

ทั้งนี้ การวิเคราะห์คุณภาพแรงงานจากการวิเคราะห์ทักษะ (Skills) สามารถจำแนกทักษะเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skill) และ ทักษะทางพฤติกรรม (Non-Cognitive Skills)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ทักษะที่มีคุณภาพต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะทางภาษาอังกฤษ รองลงมาได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยี ทักษะทางการคำนวณ และทักษะทางด้านนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์

แม้ว่าการศึกษาและการฝึกอบรมแรงงานจะมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับทุนมนุษย์แต่ยังคงมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะ เช่น ความสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ส่งผลต่อแรงงานมีความสุขและความพึงพอใจ (Satisfaction) เกิดแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยการสร้างความสุขจากการทำงานนอกจากจะเป็นการช่วยพัฒนาทักษะทางด้านพฤติกรรม (Non-Cognitive Skill) เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีมหรือทักษะการเข้าสังคม การทำให้ที่ทำงานมีความสุขและเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองยังจะช่วยให้แรงงานเกิดความสุขจากการทำงานลดความเหลื่อมล้ำในที่ทำงานเป็นการช่วยให้เกิดผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นซึ่งลักษณะของการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นการสร้างสถานที่ทำงานที่ช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขไว้ 10 ลักษณะ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2558) ได้แก่ 1) การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) สัมพันธภาพ 4) การสร้างการยอมรับ 5) การบริหารจัดการ 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 7) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 8) ภาวะผู้นำ 9) ความรับผิดชอบต่อสังคม 10) การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญในระบบการศึกษาไทยยังคงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญของระบบการสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning Framework) ซึ่งการศึกษาและการฝึกอบรมมีบทบาทอย่างมากในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เนื่องจากคุณภาพการศึกษามีผลกระทบต่อพัฒนาเศรษฐกิจมากกว่าปริมาณการศึกษา จึงจำเป็นที่ต้องผลักดันเศรษฐกิจของประเทศโดยให้นวัตกรรมเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางทรัพยากรมนุษย์ด้วยความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่เป็นผู้กำหนดคิดค้น พัฒนานวัตกรรมทั้งหมด

#### 2.4 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในประเทศไทย

จุดเริ่มต้นของประเทศไทยในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างจริงจังในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) เพื่อสร้างความเข้มแข็งจากภายในประเทศภายใต้แบบจำลองไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0 Model) โดยการกำหนดเป้าหมายครอบคลุมใน 4 มิติ ได้แก่ 1) ความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า 2) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม 3) การรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมในสังคมที่น่าอยู่ 4) การยกระดับคุณค่าของมนุษย์ด้วยการพัฒนาคนไทย 4.0 เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคงและยั่งยืน



(Chakkaphak, 2564) นอกจากนี้การพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แล้วนั้น ยังสอดคล้อง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 อีกด้วย โดยมีการเน้นประเด็นการพัฒนาและต้องมีการ ดำเนินการให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น มีการเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมไปถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) ที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อเป็นแกนหลักใน การขับเคลื่อน ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อยุทธศาสตร์ชาติและไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่าง มาก

โดยปัจจุบันทั่วโลกได้เปลี่ยนมาให้ความสำคัญในการพัฒนาที่สามารถขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้อยู่ในระดับเดียวกันโดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง องค์ประกอบสำคัญในการบรรลุการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในรายงาน Brundtland Report ใน ปี 1987 ประกอบด้วย 3 ประการ (Keeble, 2531) ได้แก่ ความเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth) ความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (Environmental Protection) โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ทั้ง 17 เป้าหมาย

เป้าหมายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ได้มีความสอดคล้องต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน ประการแรก การพัฒนาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะที่เดียวกันก็มีการจัดการกับปัญหา สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนามนุษย์ที่ให้ความสำคัญทั้งด้านเศรษฐกิจและไม่ใช่ เศรษฐกิจของความเป็นอยู่ที่ดี ประการที่สอง SDGs ตั้งเป้าหมายที่จะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังโดยมีการจัดการกับความ ไม่เท่าเทียมและให้หลักประกันว่ากลุ่มประชากรที่เปราะบางที่สุดและกลุ่มชายขอบสามารถเข้าถึงโอกาสเดียวกัน สำหรับการพัฒนา ประการที่สาม SDGs มุ่งเน้นที่การแก้ปัญหาต้นตอของความยากจนมากกว่าการแก้ปัญหาที่ ปลายเหตุของความยากจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนามนุษย์ที่เน้นการเสริมอำนาจและสิทธิเสรี ดังนั้น เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) และการพัฒนาทุนมนุษย์มีเป้าหมายเดียวกันในการสร้างโลกที่เท่าเทียม และยั่งยืนสำหรับแรงงานทุกระดับ

จากการรายงานเค้าโครงเอกสารผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานของกระทรวงมหาดไทยพบว่าผลการ ขับเคลื่อนการดำเนินงานเรื่อง SDGs ทั้งในส่วนของกระทรวงมหาดไทยและกระทรวง หน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้รับ มอบหมายนั้น แม้จะมีกำหนดให้ในแต่ละเป้าหมายมีหน่วยงานรับผิดชอบหลัก หรือหน่วยรับผิดชอบร่วม และ หน่วยงานสนับสนุนแล้วก็ตาม แต่การขับเคลื่อนการดำเนินงานเรื่อง SDGs ในทางปฏิบัติเป็นแบบต่างคนต่างทำ นับได้ว่าการดำเนินงานยังคงขาดการบูรณาการระหว่างกันอย่างแท้จริง และเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถบรรลุเจตนารมณ์ของ SDGs โดยทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนา อย่างทั่วถึง และสอดคล้องกับหลักการต่าง ๆ จึงมีแนวทางขับเคลื่อนในส่วนกลางภายใต้หลักการ 5Ps ซึ่งในแต่ละ มิติ (P) ประกอบไปด้วยเป้าหมายต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับ SDGs อยู่แล้ว ดังนี้

1) มิติ People (การพัฒนาทุนมนุษย์) ประกอบด้วย SDGs เป้าหมายที่ 1 2 3 4 5 8 10 และ 11 เห็นควร ให้กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงในมนุษย์ เป็นต้น





2) มิติ Planet (สิ่งแวดล้อม) ประกอบด้วย SDGs เป้าหมายที่ 6 7 12 13 และ 15 เห็นควรให้สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ กระทรวงพลังงาน และกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน

3) มิติ Prosperity (ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ) ประกอบด้วย SDGs เป้าหมายที่ 8 9 10 และ 11 เห็นควรให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงคมนาคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน

4) มิติ Peace (การสร้างสังคมสันติสุขและยุติธรรม) ประกอบด้วย SDGs เป้าหมายที่ 16 เพียงเป้าหมายเดียว โดยในปัจจุบันมีกระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และมีกระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมของประเทศเป็นหน่วยงานสนับสนุน ในมิตินี้เห็นควรให้หน่วยงานต่าง ๆ มีการส่งเสริมการดำเนินงานร่วมกันมากขึ้น

5) มิติ Partnership (หุ้นส่วนการพัฒนา) ประกอบด้วย SDGs เป้าหมายที่ 17 เพียงเป้าหมายเดียว โดยมีกระทรวงการต่างประเทศ (กต.) เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก โดยในมิตินี้เห็นควรให้มีการส่งเสริมให้ ภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ ได้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกัน มากขึ้น เช่นเดียวกัน โดยมี กต. เป็น Focal Point

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs กับแนวทางขับเคลื่อนในส่วนกลางภายใต้หลักการ 5Ps ของกระทรวงมหาดไทยนั้นประกอบได้ด้วยมิติของการพัฒนามนุษย์ร่วมอยู่ด้วย โดยแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ กระทรวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายในการดำเนินงานพัฒนาจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในมุมมองการพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทุนมนุษย์ นอกจากการสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรควรมีความสอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้การพัฒนาทุนมนุษย์สนับสนุนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จนั้นคือ การบริหารจัดการกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ

## 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในต่างประเทศและประเทศไทย

ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่มีความสอดคล้องกับกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามเป้าหมายทั้ง 17 เป้าหมาย โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาภายในประเทศใน 6 ยุทธศาสตร์ และ 10 แนวทางของแผนฉบับที่ 12 เพื่อตอบโจทยการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในช่วงระยะ 5 ปี (Seangyai & Wisutthirattanakun, 2565)



การกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศและการพัฒนาตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) มีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการพัฒนาทุนมนุษย์ SDGs เป็นเป้าหมายเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของทุกคนทั่วโลก โดยเป้าหมายของ SDGs ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์โดยเฉพาะมีดังนี้

เป้าหมายที่ 1 : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่ โดยเป้าหมายในข้อนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อขจัดความยากจนขั้นรุนแรงและลดความเหลื่อมล้ำ โดยการทำให้แน่ใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสที่จำเป็นในการปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพ การดำเนินการให้เป็นผลตามระบบและมาตรการคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสมและครอบคลุมถึงกลุ่มเปราะบาง

เป้าหมายที่ 2 : ยุติความหิวโหย มีเป้าหมายเพื่อยุติความหิวโหยและภาวะทุพโภชนาการโดยการเพิ่มความมั่นคงทางอาหารและปรับปรุงการเข้าถึงอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ

เป้าหมายที่ 3 : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัยเป้าหมายในข้อนี้ได้แสดง

เป้าหมายที่ 4 : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เป้าหมายที่ 5 : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง

เป้าหมายที่ 8 : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน

เป้าหมายที่ 10 : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ

เป้าหมายที่ 11 : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิต้านทานและยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างความสอดคล้องกับการพัฒนาด้านทุนมนุษย์ โดยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับการพัฒนามนุษย์ และเป้าหมายทั้งหมดนั้นมีเป้าหมาย ตัวบ่งชี้ และการดำเนินการเฉพาะที่นำไปสู่ความก้าวหน้าโดยรวมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศได้ หากกล่าวถึงความสำเร็จด้านการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนพบว่ามีหลายประเทศที่มีกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาของ กันยาร์ตัน จันท์สว้าง (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการพัฒนาชาติของสิงคโปร์ โดยประเทศสิงคโปร์ เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ จนได้เป็นประเทศที่เป็นต้นแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยทำการพัฒนาจากระบบการศึกษาที่มีการปฏิวัติอยู่ 4 ระยะด้วยกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งระบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศ เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างพลเมืองสิงคโปร์ให้มีประสิทธิภาพและมีความสมบูรณ์ในอนาคต และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของสิงคโปร์โดยรวมด้วย โดยในระยะสุดท้ายนั้น ได้มีการมุ่งสู่ความเป็นผู้นำทางด้านการผลิตทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งนับว่าเป็นศตวรรษที่ก้าวเข้าสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วที่เน้นทั้งภาคการผลิต ด้านอุตสาหกรรม และภาคการบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงทั้งในการยกระดับความ



เชี่ยวชาญการผลิตและการบริการด้วยแนวคิดเรื่องเส้นทางเดินของเทคโนโลยี (Technology Corridor) เป็นเกาะแห่งข่าวสารข้อมูล (Intelligent Island) ในการสร้างความหลากหลายทางเศรษฐกิจด้วยแผนพัฒนานวัตกรรมสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อความพร้อมในการแข่งขันในตลาดโลกในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งโคปรโหมีความสำคัญกับการลงทุนด้านกำลังคนหรือการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศอย่างมากมาโดยตลอด มีการทุ่มเทการลงทุนในการจัดระบบการศึกษาและระดับประสิทธิภาพทางการศึกษาในทุกระดับในลักษณะที่พยายามสร้างความเป็นธรรมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อป้องกันปัญหาความแตกแยกในสังคมและด้วยความปรารถนาให้สิ่งโคปรโหเป็นศูนย์กลางอุดมศึกษาระดับสากลแห่งภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกภายใน พ.ศ. 2543 เห็นได้อย่างชัดเจนว่าความพยายามเปลี่ยนแปลงรูปแบบการศึกษาที่จัดว่าเป็นต้นทางของการลงทุนด้านกำลังคนของสิ่งโคปรโหประสบความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืนโดยสอดคล้องกับเป้าหมายหลายข้างต้น และด้วยความสำเร็จดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจนวัตกรรมอีกด้วย

นนท์ณิ ดุลยทวิสิทธิ์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการศึกษาและนโยบายโดยเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยึดหลักเดียวกันกับประเทศสิ่งโคปรโหที่เน้นเรื่องระบบการศึกษาเป็นกลไกหลัก จากการศึกษาพบว่า เวียดนามใช้กลยุทธ์ด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ซึ่งผู้ศึกษาแนวคิดการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Hanson, E.M ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพิ่มขีดความสามารถแก่ประชาชนทั้งหมดในสังคม โดย Hanson ได้เน้นย้ำว่า การสร้างพื้นฐานที่ดีที่สุดสำหรับการสร้างชาติ เงินทุน และทรัพยากรธรรมชาติ นั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากไปกว่านั้น ประเทศที่ไม่สามารถพัฒนาความรู้และทักษะของประชาชนได้ จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาในด้านอื่น ๆ ได้เลย (Hanson, 1996)

เรวดี นามทองดี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยในการเป็นประชาคมอาเซียน พบว่าการขับเคลื่อนทางภาคเศรษฐกิจให้มีการเติบโตอย่างเข้มแข็งและก้าวหน้านั้นย่อมต้องพึ่งพา “ประชากรในวัยแรงงาน” ซึ่งเป็นกลุ่มที่ได้รับประโยชน์จากการเติบโตทางภาคเศรษฐกิจมากที่สุด โดยเฉพาะกลุ่มที่เพิ่งจบการศึกษาที่มีอายุประมาณ 15 – 24 ปี ทั้งหญิงและชาย ดังนั้นหากประชากรที่อยู่ในช่วงวัยกำลังแรงงานมีศักยภาพและความสามารถที่ย่อมส่งผลต่อ “คุณภาพทรัพยากรมนุษย์” ที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการเติบโตเศรษฐกิจในภูมิภาค

ทั้งนี้ ประเทศไทยเป็นสมาชิกที่เข้มแข็งและสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาคมอาเซียนร่วมกัน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกจัดว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ภายใต้แนวทาง 8 ยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2558 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น 1 ใน 8 ยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมให้มีความเป็นประชากรอาเซียนที่มีคุณภาพ โดยการพัฒนามาตรฐานการศึกษา รวมทั้งทักษะฝีมือแรงงานและความสามารถทางภาษาโดยมีกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญคือ “การศึกษาของแรงงานผู้ประกอบการและบุคลากรภาครัฐ” ดัง กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้รับความเป็นต้นแบบของประเทศสิ่งโคปรโห โดยประเทศไทยนับว่า



เป็นประเทศที่ประสบกับความท้าทายทางการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศภูมิภาคอาเซียนโดยเฉพาะ สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และบรูไน (เรวดี นามทองดี, 2558) ดังนั้นความท้าทายดังกล่าวสามารถส่งผลกระทบต่อศักยภาพของแรงงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถภายในประเทศไทยได้

## 2.6 แนวคิดและทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์สู่เป้าหมายเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์

จากการรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560 พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์มีบทบาทที่สำคัญต่อยุทธศาสตร์ชาติและไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่างมาก (Chakkaphak, 2564) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการแข่งขันกันไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทุนมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ด้วยเหตุนี้ การให้ความสนใจและศึกษาในการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการศึกษาผ่านแนวคิดต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยสามารถนำไปพัฒนาองค์การและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

คำว่า “ทุนมนุษย์” แผลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Human Capital ได้ถูกนำมาใช้ในความหมายต่าง ๆ เช่น Theodore W. Schultz กล่าวว่า ทุนมนุษย์ คือ ความสามารถหลาย ๆ อย่างที่อยู่ในตัวคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) ในขณะที่ Gary Becker ได้กล่าวถึงทฤษฎีทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และ Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal กล่าวว่าทุนมนุษย์ คือ ส่วนผสมของ 3 สิ่ง ดังนี้

- 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge
- 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์
- 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

นอกจากนี้ หากศึกษาความหมายของทุนมนุษย์ของ Barney จะพบว่าทรัพยากรที่เป็นทุนมนุษย์ได้แก่พนักงานที่ได้รับการอบรม ประสบการณ์ที่สะสมอยู่ในตัวพนักงาน ค่านิยม ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ทุนขององค์กร ไม่ใช่เป็นเพียงแต่สิ่งที่มองเห็นได้เท่านั้น ยังรวมทุนที่มองไม่เห็น เช่น ทุนทางปัญญา สำหรับทุนที่จะทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวของเจ้าของทุน และไม่สามารถถ่ายโอนไปให้ผู้อื่นได้ ซึ่งได้แก่ ทุนมนุษย์ มนุษย์เมื่อได้รับการพัฒนาจะมีความรู้เพิ่มขึ้นมีความคิดที่ก้าวไกล เข้าใจตนเองและเข้าใจองค์กร ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์ต่อองค์กรของตน และสังคมโดยรวม นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) มนุษย์อยู่คู่องค์กรองค์กรปรับตัวตอบสนองต่อสังคมอยู่ร่วมกันเกื้อกูลกันอย่างสมดุล



การพัฒนาทุนมนุษย์ภายในองค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กร หรือต้องสอดคล้องกับการสร้างสมรรถนะความสามารถของคนในองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสอดคล้องกันคนในองค์กรจะช่วยให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันมากขึ้น เป็นที่รู้จักและน่าเชื่อถือได้ และได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยแนวคิดที่สามารถปรับใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ 5 ประการ มีดังนี้ (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555)

1) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจะต้องตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีเป้าหมายจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคนโดยระบุจำนวนครั้ง ในการเข้าฝึกอบรมเพื่อเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของพนักงาน ก็จำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมให้พนักงานตามความจำเป็นและตามจำนวนที่กำหนด

2) การเก็บรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยเน้นการทำงานให้ตรงตามความสามารถ ตรงตามสาขาที่ได้ศึกษามาเป็นการพัฒนาตัวของพนักงานเอง

3) การสร้างคุณค่าแก่ทุนมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น โดยการสร้างสมรรถนะความสามารถ (Competency)

ให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ในงานที่รับผิดชอบเกิดเป็นความรอบรู้ในการทำงาน การอ่าน การฟัง เพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ การสร้างทักษะโดยการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ความคล่องแคล่ว รวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ที่จะทำให้เป็นพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

4) การอํารงรักษาทุนมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด โดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ นำมาปรับใช้ในการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้ได้รับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีและอํารงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน

5) การสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์โดยสำรวจความสามารถของพนักงาน และให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพโดยการส่งไปฝึกอบรม เกิดคุณค่าในตัวพนักงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่บรรลุเป้าหมายของทั้งพนักงานเอง และบรรลุเป้าหมายองค์กรองค์กรสามารถลดต้นทุนได้ เนื่องจากพนักงานมีความสามารถทำงานไม่ผิดพลาด ได้ผลงานตามที่กำหนด องค์กรจึงได้รับผลกำไรเพิ่มขึ้น ถือเป็นผลตอบแทนที่คุ้มค่าที่ลงทุนไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์

### แนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นจากการที่ตัวบุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์เดิม โดยเข้ามาเรียนรู้เพิ่มเติมจากแวดล้อมใหม่ องค์กรใหม่ ๆ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีใจความสำคัญที่เป็นการเสริมสร้างวินัยหลายประการ โดยการสร้างวินัยได้ผ่านกระบวนการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีม และองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทุกระดับ โดย Senge (1990) ได้นิยามองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ต้องการสร้างอนาคต และวินัย กล่าวคือเทคนิควิธีการที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะหรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีด





ความสามารถผ่านการปฏิบัติและความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ วินัยทั้ง 5 ประการเป็นผลมาจากการคิดใคร่ครวญจากประสบการณ์การทำงานของเซงกี โดยที่วินัย 5 ประการ มีดังนี้

1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรสำคัญต่อตนเองและองค์กรสามารถตระหนักรู้ในตนเองว่าต้องการอะไรจาก การปฏิบัติหน้าที่ สร้างแรงจูงใจให้ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และผูกพันยึดมั่นต่อ ข้อเท็จจริง

2) การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) หมายถึง ความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อ หน่วยงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงาน แล้วปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของ ตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและเหตุการณ์ในปัจจุบัน การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เกิดความกระจำกับรูปแบบความคิด ความเชื่อที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องกับความ แปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัย

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) หมายถึง การสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของ คนในองค์กรหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเองและองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น และความ ต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่บุคลากรทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจใน ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคต ขององค์กร นอกจากนี้ยังมีการที่มีบุคลากรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมของ องค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัย ความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้ เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกัน ของกลุ่ม พร้อมทั้งเป็นกระบวนการในการกระตุ้นให้มีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปราย เป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) หมายถึง การมองเห็นภาพโดยรวมเป็นกรอบการ มองที่มองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง มากกว่าจะเห็นแค่ผิวเผิน



### 3. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร SDGs เป็นกรอบการทำงานสำหรับองค์กรต่าง ๆ ในการสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนให้อยู่ในระดับสากล ในขณะที่การพัฒนาทุนมนุษย์ทำให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการบูรณาการองค์ประกอบทั้งสองนี้ องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs และการพัฒนาทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ SDGs จัดทำแนวทางสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตและการพัฒนาทางเศรษฐกิจด้วยการบูรณาการการพัฒนาที่ยั่งยืนให้เข้ากับกลยุทธ์ของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมให้อยู่ในระดับสากล และเป็นแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้การพัฒนาทุนมนุษย์ยังคงเป็นการประกันว่าแรงงานมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นนั้น สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตและความสามารถในการแข่งขันซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของการเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ แรงงานที่มีทักษะยังมีความพร้อมที่ดีกว่าในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและขับเคลื่อนนวัตกรรมนั้นจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและประเทศ

### 4. บรรณานุกรม

- กันยารัตน์ จันทร์สว่าง. (2563). ทุนมนุษย์: กุญแจเพื่อการพัฒนาชาติของสิงคโปร์. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (Journal of Humanities and Social Sciences, SRU), 12(1), 328-349
- นนท์ณิ ดุลยวิสิทธิ์. (2557). การ กระจายอำนาจการศึกษา และนโยบายโดยเมื่ยกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม. Journal of Information, 13(1), 50-58.
- นิสดารก์ เวชยานนท์, ประวัติศาสตร์ระบบราชการและการบริหารงานบุคคลภาครัฐของไทย (พ.ศ.2418-ปัจจุบัน). (นันทูรี:รัตนไตร, 2556), หน้า 5
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2555). “การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน”. วารสารนักบริหาร, 32(4): 103 - 108.
- ภูมิศักดิ์ กัลยาณมิตร. (2016). การพัฒนาทุนทางสังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn, 11(3), 305-316.
- มนทกานต์ นิมมานี และชลธิชา อัครวินรัตน์. (2564). ข้อเสนอเชิงวิชาการ การพัฒนาทักษะการทำงาน (RE-SKILL and UP-SKILL) เพื่อสร้างหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุ. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย.
- เรวดี นามทองดี. (2558). การอาชีวศึกษากับการพัฒนาศักยภาพแรงงานไทยในการเป็นประชาคมอาเซียน.



- Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 8(2), 669-681.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. Kasem Bundit Journal Volume 20 No.1 (January-June) 2019
- เอลวิส โคตรชมพู, จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). การบริหารทุนมนุษย์ในยุคศตวรรษ ที่ 21. วารสาร มจร อุบล ประิทรศน์, 7(1), 1017-1028.
- Becker, Gary S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd ed., Chicago: University of Chicago Press. 1993
- Barney, J. (1991), "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage", Journal of Management, vol. 17, 1991, pp. 99-120.
- Chakkaphak, P. (2021). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวทางรัฐประศาสนศาสตร์. Journal of MCU Social Science Review, 354-363.
- Gratton; Ghoshal, Sumantra, "Managing Personal Human Capital", European Management Journal, Feb. 2003, Vol. 21, Iss. 1, p. 1-10.
- Hanson, E. M. (1996). Educational administration and organizational behavior. Allyn & Bacon, A Simon & Schuster Company, 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194-2310.
- Keeble, B. R. (1988). The Brundtland report: 'Our common future'. Medicine and war, 4(1), 17-25.
- Seangyai, K., & Wisutthirattanakun, S. (2021). ความสำเร็จของเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. Rajapark Journal, 15(43), 14-24.
- Senge, P. (1990). The Fifth Discipline: The art & Practice of The Learning Organization. London: Century Business.
- Trailapwiti, P., Watthanabut, B., & Chavasirikultol, N. (2020). แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ. Journal of Local Governance and Innovation, 4(3), 157-170.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2022. Human Development Report 2021-22: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. New York.

