

การจัดการทุนมนุษย์ตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

Human Capital Management under the National Economic and Social Development Plan No. 12

ธนวัฒน์ จงมีสุข¹, ไพวรรณ วรปรีดา², ณัฐวรรณ แก่นกระโทก³

¹⁻²อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

³นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “การจัดการทุนมนุษย์ตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาและวิเคราะห์การจัดการทุนมนุษย์ตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่ได้ให้คำนิยาม คำว่า ทุนมนุษย์ เป็นมนุษย์นั้นมีความสามารถอยู่ในตนเองสูงและความสามารถนั้นสามารถสร้างเป็นมูลค่าได้ จึงต้องมีการบริหารจัดการทุนมนุษย์ โดยองค์กรจะมีแนวทางในการจัดการทุนมนุษย์ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง การจัดการทุนมนุษย์นั้นมีทั้งระดับโลก การจัดการทุนมนุษย์ในเอเชีย และการจัดการทุนมนุษย์ในประเทศไทย ในการศึกษาถึงการจัดการของแต่ละแห่งเช่นนี้ จะทำให้เราวิเคราะห์ผลกระทบที่กำลังจะเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับโลกหรือเอเชียแม้กระทั่งภายในประเทศไทย คนไทยยังขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และอาจจะทำให้ส่งผลกระทบต่ออย่างหนักในการสร้างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชาติในการสร้างยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศไทยได้ ดังนั้นเราควรที่จะหาแนวทางในการศึกษา พัฒนาและวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขถึงผลกระทบนี้ต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการทุนมนุษย์, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ

Abstract

The article "Human Capital Management under the 12th National Economic and Social Development Plan" aims to study, develop and analyze human capital management in line with the National Economic and Social Development Plan 12th. Human capital is defined as the human capital that is capable of being self-sufficient and capable of creating value. Human capital must be managed. Organizations will have the means to manage human capital to suit their organization. Human capital management is global. Human Capital Management in Asia and human capital management in Thailand. In the study of the management of each such. This will allow us to analyze the impact that is happening in both the world and Asia, even within Thailand. Thai people also lack the knowledge, skills, it

may also have a significant impact on the development of a national economic and social development plan for Thailand's development strategy. So we should find a way to study. Develop and analyze to find solutions to this effect.

Keyword : human capital management, economic development plan

บทนำ

การจัดการทุนนิยมหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างกว้างขวาง ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์จำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีแรงขับ ความกระตือรือร้นและให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ คำว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2504 โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลชื่อ Theodore W. Schultz ได้เขียนบทความเรื่อง Investment in Human Capital ตีพิมพ์ในวารสาร American Economic Review นิยามของทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ คือ ความสามารถหลายๆ อย่างที่มีอยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัย เฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่าและเป็นการลงทุนที่เหมาะสม แนวโน้มของการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันกำลังมุ่งสู่การแข่งขันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนจากการแข่งขันที่รากฐานของการดำเนินธุรกิจที่แท้จริงหรือเรียกว่า “การจัดการทุนมนุษย์” (Human capital management) โดยแต่ละองค์กรจะมีแนวทางการจัดการทุนมนุษย์ที่ เหมาะสมกับองค์การของตนสำหรับประเทศไทยเริ่มได้ยินคำว่า “ทุนมนุษย์” เป็นครั้งแรกประมาณปี พ.ศ. 2544 และมีแนวคิดการมองทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าเพื่อการลงทุน สามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การในบรรดา ปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานทั้งหมด ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) แตกต่างจากแนวคิดการจัดการองค์การในยุคเก่าที่มองมนุษย์เป็นเพียง ค่าใช้จ่าย (Expenses) และต้องมีการควบคุม มิเช่นนั้นอาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ได้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้สร้างยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศโดยได้ให้ความสำคัญกับโดยได้อยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ว่าด้วยเรื่อง การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในขณะที่จำนวน ประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะ ที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ย่ำต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหา การบริหารจัดการจึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และศักยภาพการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย

คุณภาพของมนุษย์ภายในประเทศพบว่ายังมีปัญหาในแต่ละช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการ ไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของ แรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ขณะที่ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพและมีแนวโน้มอยู่คนเดียวสูงขึ้น ครอบครัว มีรูปแบบที่หลากหลายและเปราะบางสูงส่งผลต่อการบ่มเพาะให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับ การเคลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัล ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม

ทัศนคติ และ พฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐาน การพัฒนาคน ให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทาง สมอง ทักษะ การเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี มีสุขภาพที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้ และ ความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคม ที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกัน (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2560: 65)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12
2. เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

ทุนมนุษย์

แนวความคิดทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์ คือ พนักงานของเราตาม ระดับความต้องการของคนตามที่อับราฮัม มาสโลว์ กล่าวไว้แล้วตอบสนองความต้องการของพวกเขาให้ได้และ เข้ากับทฤษฎีสองปัจจัยจูงใจ (Hygien Factors and Motivator - Factors) ของเฮิสมท์เบอร์เกอร์ คือ มองคนในแง่ดีว่า เขาย่อมพอใจจะทำงานที่เขาพอใจจะทำ คือ มีตัวงานและความสำเร็จของงานเป็นตัวจูงใจที่สำคัญ (บรียรงค์ โตจินดา, 2543: 19)

แนวความคิดของ Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright สามารถแบ่งกระบวนการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพยากรณ์ เป็นการพยากรณ์ทั้งอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรมนุษย์ในประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้ในการทำนายว่าในอนาคตองค์การจะประสบปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใด เช่น ขาดแคลนทรัพยากร มนุษย์ หรือมีทรัพยากรมนุษย์ส่วนเกิน ทั้งนี้ องค์การจะได้เตรียมวางแผนรองรับเพื่อสร้างความสมดุลทางด้าน ทรัพยากรมนุษย์
2. การจัดทำแผนทรัพยากรมนุษย์ เมื่อองค์การสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ กำลังเกิดในอนาคต ดังนั้น องค์การจึงต้องรองรับปัญหาดังกล่าว เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อภาพรวมของธุรกิจ ในอนาคต ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับกรณี เช่น หากพบว่าในอนาคตองค์การจะประสบกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร มนุษย์ แผนที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการยืดหยุ่น แผนการสรรหา แผนพัฒนาและฝึกอบรม แผนการรักษา พนักงาน หรือในทางตรงกันข้าม หากองค์การกำลังประสบกับปัญหาทรัพยากรมนุษย์ส่วนเกิน แผนทรัพยากร มนุษย์ที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนการลดขนาดขององค์การ (Downsizing Plan)

3. การนำแผนทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติและการประเมินผลการดำเนินงาน เมื่อองค์การมีการนำแผนทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ องค์การควรมีการติดตาม กำกับ ตรวจสอบว่าแผนที่วางไว้นั้นสามารถช่วยแก้ปัญหาได้จริงหรือบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้นั้น นอกจากจะทำให้ทราบถึงประสิทธิผลของแผนทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังทำให้้องค์การทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแผนและทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลาที่ นอกจากนั้น ยังสามารถนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาปรับปรุงในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในรอบถัดไป (ยูวดี ศิริยทรัพย์, 2560: 53)

การจัดการทุนมนุษย์ระดับโลก

นักวิชาการด้านนโยบายการศึกษาต่างประเทศ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) กล่าวถึงรายงานผลการจัดอันดับดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Capital Index) ปี 2015 โดยเวทีเศรษฐกิจโลก หรือเว็ลด์อีโคโนมิคฟอรัม จากการจัดอันดับใน 124 ประเทศ พบว่า ฟินแลนด์ ได้รับเลือกให้เป็นประเทศที่มีการพัฒนามนุษย์เป็นอันดับ 1 ของโลก ตามด้วย นอร์เวย์ สวิตเซอร์แลนด์ แคนาดา และญี่ปุ่น ตามลำดับ โดยประเทศในทวีปยุโรปติด 10 อันดับมากที่สุดถึง 7 ประเทศ ขณะที่ประเทศไทยอยู่ในลำดับปานกลางคืออันดับที่ 57 ส่วนประเทศในกลุ่มเอเชีย ได้แก่ สิงคโปร์ เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย เวียดนาม และจีน ส่วนหลายประเทศในตะวันออกกลางและแอฟริกามีคะแนนรั้งท้ายเนื่องจากความเหลื่อมล้ำ โดยผู้หญิงมีโอกาสทางการศึกษาน้อยกว่าผู้ชาย การจัดอันดับดัชนีการพัฒนามนุษย์มุ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการลงทุนและการพัฒนา ด้านทรัพยากรมนุษย์ตลอดช่วงชีวิต เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ วิธีการวิเคราะห์จะ ประเมินจากผลลัพธ์ 2 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้และการจ้างงาน โดยมีตัวชี้วัดย่อยทั้งหมด 46 ตัว อาทิ คุณภาพ การศึกษา จำนวนการเข้าเรียน ระดับการศึกษาสูงสุดของประชากร การเรียนรู้ต่อเนื่องระหว่างทำงาน โอกาส และการเรียนรู้ในที่ทำงาน ทักษะการทำงาน และอัตราการจ้างงาน เป็นต้น สาเหตุที่ฟินแลนด์ได้รับเลือกให้ เป็นอันดับ 1 ของโลก เพราะมีมาตรการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและมีการพัฒนาทักษะ การ ฝึกอบรมในทุกกลุ่มอายุตรงตามความต้องการของภาคธุรกิจ ส่วนญี่ปุ่นติดอันดับ 1 ใน 5 ของโลกโดยเป็น ประเทศตัวอย่างการพัฒนาทักษะความรู้แก่ประชากรผู้สูงวัย สิ่งหนึ่งที่กำลังเป็นปัญหาค้ำก้นทั่วโลกรวมทั้งไทย คือ การผลิตบัณฑิตไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ หลายประเทศ เช่น ชิลี อาร์เจนตินา ไอร์แลนด์ สเปน เป็นต้น มีจำนวนประชากรที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นจำนวนมาก ในขณะที่ตำแหน่งงานว่างมีน้อย ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาจะต้องทำงานในวุฒิที่ต่ำกว่า ซึ่งไทยก็เข้าข่ายนี้ ในปัจจุบันมีจำนวนนักศึกษาไทยที่ลงเรียนสายสังคมศาสตร์ ธุรกิจ และกฎหมาย สูงที่สุดจำนวนถึง 1,337,272 คน (คิดเป็น 53% ของนักเรียนทั้งหมด) ขณะที่สายวิศวกรรม การผลิต และการก่อสร้างมีเพียง 247,883 คน หรือ 9% สายวิทยาศาสตร์ 8% และการบริการ 1.8% (ธันว์ธิดา วงศ์ประสงค์, 2558)

การจัดการทุนมนุษย์ระดับเอเชีย

การก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 มีหลายเรื่องหลายมิติที่ผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ได้หยิบยกขึ้นมาพูดถึง เพราะเป็นศตวรรษที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและรวดเร็วทั้งเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงมนุษย์ ภาพเศรษฐกิจโลกในอีก 10 - 20 ปีข้างหน้าว่าจะเป็น "ยุคทอง" ของเอเชีย ขึ้นมาแทนที่สหรัฐและยุโรป ดูได้จากโครงสร้างเศรษฐกิจที่กำลังเปลี่ยนไปจากอัตราการเติบโตเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ หรือ GDP ที่เพิ่มสูงมากขึ้น ของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วกลับเริ่มชะลอตัวลง มีการคาดการณ์ว่าราวปี ค.ศ. 2015 GDP ของจีน อินเดีย ญี่ปุ่นและประเทศเอเชียอื่นๆ รวมกัน จะสูงเป็นร้อยละ 45 ของ GDP โลก ขณะเดียวกันนโยบายในระดับประเทศต่างๆ ก็หันไปมองทางตะวันออก Look East แทนที่จะมองตะวันตก Look West ตามแนวนโยบายแบบเดิมๆ "เอเชียอาจจะกลายเป็น United States of Asia หรือเรียกสั้นๆว่า New USA ฉะนั้นประเทศในเอเชียจะต้องร่วมมือกันเพื่อสร้างความยิ่งใหญ่และพลังในการแข่งขันบนเวทีโลกให้กับภูมิภาค"และในประเด็น ยุคสมัยแห่งความรู้ความสามารถ The Age of Talent โดยยกตัวอย่างทิศทางเศรษฐกิจการลงทุนและการพัฒนาในอนาคตของประเทศในเอเชียที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง อย่างจีน และอินเดีย โดยเปรียบเทียบกับประเทศไทยว่าจีนมีแนวโน้มให้ความสำคัญในภาคการผลิตขนาดใหญ่เน้นการลงทุนในระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานมีการบริโภคนิยมและอัตราการออมสูงมาก รวมถึงมีความผูกพันกับประเทศชาติและชนเชื้อชาติจีนด้วยกันขณะที่อินเดีย มีการดึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในประเทศเพื่อให้บริการทางไกลแก่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และรัฐบาลอินเดียพยายามอย่างหนักในการปลูกฝังให้เด็กรุ่นใหม่พูดภาษาอังกฤษชัดเจนมากขึ้น รวมถึงมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นและมีความใส่ใจในเรื่องของการศึกษาของเด็กและเยาวชนอย่างมาก

การจัดการทุนมนุษย์ประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยการประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์ในแต่ละช่วงอายุพบว่า ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี ไทยอยู่อันดับที่ 68 โดยประเมินจากจำนวนการเข้าเรียนทั้งในระดับประถมและมัธยมศึกษา คุณภาพของประถมศึกษา และการใช้แรงงานเด็ก ประชากรช่วงอายุระหว่าง 15-24 ปีซึ่งถือเป็นเยาวชน ไทยอยู่อันดับที่ 41 ประเมินจากจำนวนการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา การเรียนสายอาชีพ คุณภาพของระบบการศึกษา และการอ่านออกเขียนได้ ประชากรกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 25-54 ปี ซึ่งถือเป็นกลุ่มวัยแรงงาน ไทยอยู่อันดับที่ 57 จุดเน้นการประเมินคือ การเรียนรู้ต่อเนื่องระหว่างการทำงาน ทักษะฝีมือการทำงาน ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และโอกาสในการจ้างงาน ประชากรช่วงอายุระหว่าง 55-64 ปี และอายุมากกว่า 65 ปี ไทยอยู่อันดับที่ 71 และ 73 ตามลำดับ โดยพิจารณาจาก ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด โอกาสการจ้างงานและการใช้ชีวิต และช่วงเวลาที่จะมีสุขภาพดีในวัยสูงอายุ (ธันวธิตา วงศ์ประสงค์, 2558)

ข้อค้นพบสำคัญจากการจัดอันดับดัชนีการพัฒนาทุนมนุษย์พบว่า ระบบการศึกษาของไทยยังขาดความเชื่อมโยงเรื่องการเรียนและการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทำให้เกิดการผลิตบัณฑิตไม่ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ ปัจจุบันมีจำนวนนักศึกษาไทยที่ลงเรียนสายสังคมศาสตร์ ธุรกิจและกฎหมายสูงที่สุดจำนวนถึง 1,337,272 คน (คิดเป็น 53% ของนักเรียน

ทั้งหมด) ขณะที่สายวิศวกรรม การผลิต และการก่อสร้างมีเพียง 247,883 คน หรือ 9% สายวิทยาศาสตร์ 8% และการบริการ 1.8% ซึ่งมุมมองจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาพบว่า ประเทศไทยได้คะแนนคุณภาพการศึกษาด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าประเทศที่มีระดับทุนมนุษย์ใกล้เคียงกัน โดยนักธุรกิจไทยให้คะแนนคุณภาพการศึกษาในระดับ 3.89 ซึ่งต่ำกว่าเวียดนามและอินโดนีเซียและยังพบปัญหาถูกจ้างขาดทักษะตามที่นายจ้างคาดหวังในทุกด้านทั้งทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะ คอมพิวเตอร์ การคำนวณ การบริหารจัดการ หรือแม้แต่ทักษะความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพ และสำหรับประเทศไทยนั้น มีจุดแข็งที่ระบบสาธารณสุขที่ประกอบกับสภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ทำให้สามารถเป็นศูนย์กลางภาคการผลิตของเอเชียได้ประเทศไทยยังมี เอกลักษณ์ความเป็นไทย ที่มีความโอบอ้อมอารี และวิถีชีวิตที่เป็นไปอย่างเรียบง่าย สบายๆ ทำให้ต่างชาติ หลงใหลและต้องการกลับมาเยือนประเทศไทยอีก ต่างจากสหรัฐอเมริกา ที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของนวัตกรรม การคิดค้นสร้างสิ่งใหม่ๆตลอดเวลา คนอเมริกันชอบคิดอะไรที่ใหญ่ๆ และมีความสามารถในการบริหารจัดการได้อย่างดี เป็นศูนย์รวมของ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถจากทั่วโลก มีสภาพแวดล้อมที่เป็นอิสระเสรี ดึงดูดให้ผู้คนจากทั่วโลกเดินทางเข้ามาทำงานในอเมริกา การตลาดที่มีปัจจัยคนเป็นศูนย์กลางในการปลูกฝังผู้นำทางธุรกิจยุคใหม่ให้กับโลก โดยเน้นความสำคัญในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การมีความรู้ที่ลึกซึ้ง มีประสบการณ์ในการ เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น การมีมุมมองในระดับสากลเห็นความเป็นไปของโลกและประการสุดท้ายคือ การมีภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด (สมพงษ์ จิตระดับ, 2558)

สำหรับประเทศไทยนั้น ได้มองถึงจุดแข็งที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจต่อไปคือ แนวโน้มของโลกที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงเป็นโอกาสที่ดีที่ประเทศไทยจะเป็นศูนย์กลางของการรักษาพยาบาลและกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ในระดับโลก ไทยมีความโดดเด่นในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลูกค้า เช่น อุตสาหกรรมสื่อและการบันเทิงต่างๆ และไทยมีความพร้อมในด้านการบริการต่างๆ ทั้งการท่องเที่ยว โรงแรม และร้านอาหาร

การพัฒนาทางเศรษฐกิจในยุคใหม่หัวใจสำคัญคือ การพัฒนาและการลงทุนในมนุษย์ไปสู่ยุค 4.0 นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาในทุกภาคส่วน ไม่ใช่แค่การพัฒนาภาคธุรกิจและภาคราชการเท่านั้น เพราะยุค 4.0 จะเป็นระบบนิเวศน์ใหม่ของสังคมมนุษย์ นั้นหมายความว่า แทบทุกมิติของมนุษย์จะได้สัมผัสกับการเปลี่ยนแปลงนี้ หากเรามองย้อนกลับไปในอดีต พลังการปรับตัวของสังคมขึ้นอยู่กับระดับทุนมนุษย์ของสังคมนั้น การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ก็คงไม่ต่างกัน คำถามก็คือ ในขณะที่เราอยากจะวิ่งไปสู่ยุค 4.0 ทุนมนุษย์ แผนการพัฒนาทุนมนุษย์ของเราจะต้องมีทั้งแผนในการเคลื่อนจากยุค 2.0 ไปสู่ 3.0 และแผนที่จะเดินไปสู่ยุค 4.0 ด้วยเหตุนี้ การวางแผนกำลังคนจึงไม่ได้เป็นแค่การผลิตคนเพิ่มให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมองถึงแนวทางยกระดับคุณภาพของคนในวันทำงานในปัจจุบันให้สูงขึ้น ควบคู่ไปกับการหาทางให้ทุกภาคส่วนของสังคมสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านอื่นๆ ในวิถีชีวิต ยุค4.0 จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเราอย่างแน่นอน สังคมไทยจึงต้องหาคำตอบร่วมกันให้ได้ว่า จุดยืนของเราในยุค4.0 จะเป็นอย่างไร หากไม่แล้ว เราจะกลายเป็นประเทศที่มีทั้ง

3 ยุคซ้อนทับกัน การซ้อนทับกันนี้จะทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งอาจจะกลายเป็นเชื้อไฟสำหรับความวุ่นวายครั้งใหม่ก็เป็นได้ (เกียรตินันต์ ล้วนแก้ว, 2561)

บริบทการจัดการทุนมนุษย์ของไทย

ทุนมนุษย์ หมายถึง ผลรวมของทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคล โดยเกิดจากการเสริมสร้าง สั่งสม และรวบรวมมาตั้งแต่เยาว์วัย เริ่มจากครอบครัว สังคม โรงเรียน และสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านกิจกรรมทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ยิ่งมนุษย์มีโอกาสได้มีการเรียนรู้และสะสมประสบการณ์มากเท่าใดก็จะมีทุนมนุษย์มากขึ้นเท่านั้น ภายในไม่เกิน 5 ปีข้างหน้า รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม แน่แน่นอนว่าเมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจต่าง ๆ ควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตในบริบทใหม่ได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงและเข้าถึงเทคโนโลยี รวมทั้งเพื่อการอยู่ในความเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ผ่านกระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาในการปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนจุดเน้น ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมไปสู่โลกที่หนึ่ง

กลไกพัฒนาภายใต้บริบทศตวรรษที่ 21

กลไกในการพัฒนาส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตของการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 “20st Century” สู่ศตวรรษที่ 21 “21st Century” และจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งภาคส่วนยุโรป อเมริกา จีนและญี่ปุ่น ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมไทยด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองและการศึกษา ซึ่งกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ประจักษ์และชัดเจนอันถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นปัจจัยของการเปลี่ยนผ่าน คือ การปฏิวัติ “Arab Spring” ผ่านการใช้ “Social Media” ศตวรรษที่ 21 กลายเป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลายๆเรื่องทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีต จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนบริหารจัดการที่ดี เพราะการก้าวอย่างช้าจะทำให้สามารถตกขบวนและเสียโอกาส ซึ่งการจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญ นอกจากจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งการกลับไปสู่ห้องนอน การพัฒนาในเรื่องของการ

พัฒนาคนหลายยุคสมัยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันยังคงมุ่งอยู่ 2-3 อย่างด้วยกันคือ มุ่งฝึกคนให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงในการเติบโตทางด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองและการศึกษา (दनัย เทียนพุด, 2543: 19)

การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์แผนพัฒนาฉบับที่ 12

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฉบับที่ 12 โดยที่สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 19.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ในขณะที่จำนวนประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงมาตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต่ำ เนื่องจากปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการจึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการสร้างรายได้และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาคุณภาพคนพบว่ายังมีปัญหาในแต่ละช่วงวัยและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงกันตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่พัฒนาการไม่สมวัยในเด็กปฐมวัย ผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ขณะที่ผู้สูงอายุมีปัญหาสุขภาพและมีแนวโน้มอยู่คนเดียวสูงขึ้นครอบครัวมีรูปแบบที่หลากหลายและเปราะบางสูงส่งผลกระทบต่อการบ่มเพาะให้เด็กเติบโตอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับการเคลื่อนไหลของวัฒนธรรมต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทยผ่านสังคมยุคดิจิทัล ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อวิกฤตค่านิยมทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีมีสุขภาพที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐาน ของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนไทยในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคมและเตรียมคนไทยให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิตเพื่อเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้มีความเข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคนและประเทศ เพื่อให้คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมที่เพิ่มขึ้นของคนในสังคมไทย ทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้นคนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องคนไทยมีสุขภาพที่ดีขึ้นสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สื่อมวลชน และภาคเอกชน เพื่อให้คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและทำให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีความสามารถเรียนรู้ด้วย

ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาพที่ดีขึ้น สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สื่อมวลชน และภาคเอกชน (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2560: 67)

แนวทางการพัฒนา

ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ส่งเสริมการเลี้ยงดูในครอบครัวที่เน้นการฝึกเด็กให้รู้จักการพึ่งพาตัวเอง มีความซื่อสัตย์ มีวินัย มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ ในรูปแบบของกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรประจำวัน และให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็กสามารถเรียนรู้และยึดถือเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต และส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ความมีวินัย จิตสาธารณะ รวมทั้งเร่งสร้างสภาพแวดล้อมภายในและโดยรอบสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุขอย่างจริงจัง ปรับวิธีการเผยแพร่หลักศาสนาให้มุ่งชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตตามหลักธรรมคำสอนที่เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง นำไปสู่การปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม และเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์จัดระเบียบทางสังคม และกำหนดบทลงโทษแก่ผู้ละเว้นการปฏิบัติตามบรรทัดฐานในสังคม จัดสรรเวลาและพื้นที่ที่ออกอากาศให้แก่สื่อสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันดี โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีผู้ชมมากที่สุด และส่งเสริมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์สร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาท สิทธิ และหน้าที่การเป็นพลเมืองที่ดี และผลักดันให้มีการนำวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ไปใช้ปฏิบัติจนให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนในสังคมไทย อาทิ การตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัยการทำงานเป็นทีม การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง การทำงานอย่างกระตือรือร้น (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2560: 65)

พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม ให้ความรู้แก่พ่อแม่หรือผู้ดูแลเด็กในเรื่องการมีโภชนาการที่เหมาะสม วิธีการเลี้ยงดูเด็กที่จะกระตุ้นพัฒนาการเด็กในช่วง 3 ปีแรก รวมทั้งสนับสนุนให้แม่เลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างน้อยหกเดือนและกำหนดมาตรการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้พ่อแม่สามารถเลี้ยงดูบุตรได้ด้วยตนเองทั้งการจูงใจให้ สถานประกอบการจัดให้มีการจ้างงานที่ยืดหยุ่น รณรงค์ให้ผู้ชายตระหนักและมีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ในบ้านและดูแลบุตรมากขึ้น พัฒนาหลักสูตรการสอนที่อิงผลงานวิจัยทางวิชาการและปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ เน้นการพัฒนาทักษะสำคัญด้านต่างๆ อาทิ ทักษะทางสมอง ทักษะด้านความคิดความจำ ทักษะการควบคุมอารมณ์ ทักษะการวางแผนและการจัดระบบ ทักษะการรู้จักประเมินตนเองควบคู่กับการยกระดับบุคลากรในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมทั้งทักษะ ความรู้ จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ สนับสนุนการผลิตสื่อสร้างสรรค์ที่มีรูปแบบหลากหลายที่ให้ความรู้ ในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัย ผลักดันให้มีกฎหมายการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เน้นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบการศึกษา การพัฒนาสุขภาพอนามัยให้มีพัฒนาการที่สมวัยและการเตรียมทักษะการอยู่ ในสังคมให้มีพัฒนาการอย่างรอบ

ด้านและพัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิด สร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน ปรับกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เด็กมีการเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริงสอดคล้องกับ พัฒนาการของสมองแต่ละช่วงวัย เน้นพัฒนาทักษะพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีด้าน วิศวกรรมศาสตร์ ด้านคณิตศาสตร์ ด้านศิลปะ และด้านภาษาต่างประเทศ สนับสนุนให้เด็กเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในและนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะชีวิต และทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาทิ การอ่าน การบำเพ็ญประโยชน์ทางสังคม การดูแลสุขภาพการทำงาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม การวางแผนชีวิตสร้างแรงจูงใจให้เด็กเข้าสู่การศึกษาในระบบทวิภาคีและสหกิจ ศึกษาที่มุ่งการฝึก (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ, 2560: 68)

ด้านส่งเสริมแรงงานการประกอบอาชีพ

ให้มีความรู้และทักษะในที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงานโดยเริ่มจากพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมสมรรถนะแรงงานที่ได้มาตรฐานตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพและ มาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ และให้มีการประเมินระดับทักษะของแรงงานบนฐานสมรรถนะ เร่งพัฒนาระบบข้อมูลความต้องการและการผลิตกำลังคนที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้คาดประมาณ ความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางตลาดงานในอนาคตจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลและให้คำปรึกษาในการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่และอาชีพอิสระทั้งการจัดหาแหล่งเงินทุนและการตลาดที่เหมาะสม และให้สถาบันการศึกษาจัดทำ หลักสูตรระยะสั้นพัฒนาทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานกลุ่มนี้ ส่งเสริมให้สถาบันการเงินร่วมกับสถานประกอบการกำหนดมาตรการการออมที่จูงใจแก่แรงงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมออมอย่างต่อเนื่องเพื่อความมั่นคง ทางการเงินหลังเกษียณ พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะงาน และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการท างานร่วมกันระหว่างรุ่น สนับสนุนมาตรการจูงใจทางการเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ และสนับสนุนช่องทางตลาด แหล่งทุน และบริการข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

ด้านยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีขนาดและจำนวนผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสมตามความจำเป็นของพื้นที่และโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนวัยเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู เป็นผู้แนะนำและสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครูปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบประเมินคุณภาพมาตรฐานที่สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการเรียนรู้แต่ละระดับการศึกษาส่งเสริมมาตรการสร้างแรงจูงใจให้

สถานประกอบการขนาดกลางที่มีศักยภาพเข้าร่วมระบบทวิภาคีหรือสหกิจศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ประกอบการ ครูฝึกหรือครูที่เลี้ยงให้ร่วมวางแผนการจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลผู้เรียน ขยายความร่วมมือระหว่างสถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชน และผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนางานวิจัยไปสู่นวัตกรรม รวมทั้งขยายการจัดทำและการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะให้มากขึ้น จัดทำสื่อการเรียนรู้ที่เป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสามารถใช้งานผ่านระบบอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก ทัวถึง ไม่จำเวลาและสถานที่ และใช้มาตรการทางภาษีจูงใจให้ภาคเอกชนผลิตหนังสือ สื่อการอ่าน และการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและราคาถูกลง ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และมีชีวิต อาทิ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด โบราณสถาน อุทยานประวัติศาสตร์ โรงเรียนผู้สูงอายุ รวมทั้งส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านสุขภาพการดูแลสุขภาพ มีจิตสำนึกสุขภาพที่ดี

ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพพัฒนาให้คนมีความรู้มีการคัดกรองพฤติกรรมสุขภาพด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย จัดบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตที่เข้าถึงได้ง่าย และกำกับควบคุมการเผยแพร่ชุดข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้องตามหลักวิชาการส่งเสริมให้คนมีกิจกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสมกับวัยทั้งรูปแบบการออกกำลังกายโยคะนาการที่เหมาะสม และสนับสนุนให้ชุมชนมีการบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา ปรับปรุงมาตรการด้านกฎหมายและด้านภาษีที่ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีนวัตกรรมการผลิตอาหารและเครื่องดื่มที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพและเป็นทางเลือกแก่ผู้บริโภคการติดฉลากโภชนาการบนบรรจุภัณฑ์อาหารที่เข้าใจง่าย รวมทั้งควบคุมการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ที่มีผลเสียต่อสุขภาพผลักดันให้มีกลไกการประเมินผลกระทบสุขภาพในการจัดทำนโยบายสาธารณะตามแนวคิดทฤษฎีนโยบายห่วงใยสุขภาพ ที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นนโยบายระดับชาติ พื้นที่ และชุมชนที่จะนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี และส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนนผ่านการสื่อสารสาธารณะที่เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมายให้มีการปรับพฤติกรรมที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางถนนอย่างเป็นระบบ

ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐ

ปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพในการพัฒนาคุณภาพระบบบริการทั้งด้านบุคลากร ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ และโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมโยงบริการตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิและตติยภูมิเข้าด้วยกันอย่างไม่มีอุปสรรค พร้อมพัฒนาระบบส่งต่อและระบบการแพทย์ฉุกเฉินที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพจัดทำแนวทางการรับภาระค่าใช้จ่ายร่วมกันทั้งภาครัฐและผู้ใช้บริการตามฐานะที่คำนึงถึงความเป็นธรรมและการเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นของกลุ่มผู้มีรายได้น้อย โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ทางการคลังของประเทศ พัฒนาระบบประกันสุขภาพของแรงงานต่างชาตินักท่องเที่ยวให้สามารถใช้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการควบคุม

การใช้บริการอย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศทั้งในด้านการคลังและสาธารณสุข บูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศของแต่ละระบบหลักประกันสุขภาพให้เกิดความเป็นเอกภาพทั้งเรื่องสิทธิประโยชน์ การใช้บริการ งบประมาณการเบิกจ่าย และการติดตามประเมินผล พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุครอบคลุมการจัดบริการทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาสังคม และระบบการเงินการคลังพัฒนาให้มีระบบการดูแลระยะกลางที่จะรองรับผู้ที่จำเป็นต้องพักพิงก่อนกลับบ้านให้เชื่อมโยงกับระบบการดูแลระยะยาว และส่งเสริมธุรกิจบริการดูแลระยะยาวที่ได้มาตรฐานสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงในเขตเมือง รวมทั้งศึกษารูปแบบการคลังที่เป็นระบบประกันการดูแลระยะยาว วิจัยและพัฒนานวัตกรรมสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันที่เหมาะสมผู้สูงอายุ และพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ในการส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ เทคโนโลยีเพื่อป้องกันการบาดเจ็บและติดตามการบำบัดรักษาส่งเสริมการพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุทั้งระบบขนส่งสาธารณะ อาคารสถานที่ พื้นที่สาธารณะ และที่อยู่อาศัยให้เอื้อต่อการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุและทุกกลุ่มในสังคมผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง สร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวทั้งการใช้สื่อเพื่อเสริมสร้างคุณค่าต่อครอบครัว พัฒนานวัตกรรมเพื่อช่วยสื่อสารระหว่างสมาชิกในครอบครัวสร้างพื้นที่ให้ครอบครัวได้ใช้เวลาร่วมกัน สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเด็ก ครู ผู้ปกครองกำหนดมาตรการดูแลครอบครัวเปราะบางให้สามารถดูแลสมาชิกได้อย่างเข้มแข็งทั้งเรื่องการประกอบอาชีพ การเข้าถึงบริการภาครัฐ และการพัฒนาระบบติดตามเพื่อให้ความช่วยเหลือตลอดจนการให้ผู้สูงอายุหรือผู้มีประสบการณ์สาขาวิชาชีพต่างๆ ในชุมชนร่วมเป็นผู้ดูแลสมาชิกในครอบครัวเปราะบาง และยังส่งเสริมส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ มีการเผยแพร่งานวิจัยสู่สาธารณะ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการทำวิจัยร่วมกับชุมชนในการแก้ปัญหาและตอบโจทย์การพัฒนาในพื้นที่ ผู้เผยแพร่ศาสนาให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามคำสอนของแต่ละศาสนา และเร่งฟื้นศรัทธาให้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจและที่ยึดเหนี่ยวของคนในสังคม ผู้ผลิตสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงและอยู่บนหลักจรรยาบรรณสื่อมวลชน รวมทั้ง สร้างกระแสเชิงบวกในการสร้างสรรค์และลดความขัดแย้งในสังคม สร้างมาตรการจูงใจให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนพัฒนาด้านสังคมในรูปแบบใหม่ๆ ที่เป็นนวัตกรรมสังคม อาทิการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อชุมชน การออกพันธบัตรเพื่อการพัฒนาสังคมตลาดหลักทรัพย์เพื่อสังคม วิสาหกิจเพื่อ สังคม สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

ด้านยุทธศาสตร์พัฒนาทุนมนุษย์ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

เป็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแผนพัฒนาฉบับที่12 ทักษะในการดำรงชีวิตสำหรับโลก ศตวรรษที่21 มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้และความสามารถยกระดับการศึกษาและสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการเต็มตามศักยภาพ เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีสติปัญญาความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มมากขึ้น คะแนนIQ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน คะแนนEQ ร้อยละ70ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน มีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการหาความรู้เพิ่มมากขึ้น

การอ่านของคนไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 85 แรงงานที่ขอเทียบโอนเพื่อขอรับวุฒิ ปวช. ปวส. เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 20 ต่อปี วิทยาลัยมีความรู้ทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทักษะทางการเงินเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจตลอดจนการออมของบุคคลเพิ่มมากขึ้นตลอดจนการขยายโอกาสในการทำงานของผู้สูงวัย(อายุ 60-69ปี)เพิ่มมากขึ้น

ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย จิตสาธารณะ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ได้มีการส่งเสริมพัฒนาเริ่มตั้งแต่การส่งเสริมการเลี้ยงดูในครอบครัวฝึกให้เด็กรู้จักการพึ่งพาตัวเอง ชื่อสัตย์มีวินัย ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้การสอนในและนอกห้องเรียนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ปรับวิธีเผยแผ่หลักศาสนาสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชนร่วมกับกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ จัดสรรสร้างสื่อส่งเสริมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง

สรุป

ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และมีคุณค่าสำหรับองค์การ การวัดมูลค่าทุนมนุษย์ เป็นสิ่งที่กระทำได้อย่างยากเนื่องจากทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ และเป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนถ่ายให้กับบุคคลอื่นได้ ทุนมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็น แบบแผนการวัดมูลค่าและรายงานผลการปฏิบัติการด้านทุนมนุษย์ ตัวชี้วัดทุนมนุษย์ระดับองค์การ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ ตัวชี้วัดทุนมนุษย์เชิงปริมาณ คือการวิเคราะห์อัตราส่วนเพื่อวัดผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์ขององค์การ ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์อัตราส่วนจะแสดงในรูปของตัวเลขที่มี หลักฐานอ้างอิงเชิงประจักษ์ สามารถใช้อัตราส่วนดังกล่าวในการอ้างอิงเปรียบเทียบแนวโน้มระหว่างปี ปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาหรือผลการดำเนินงานขององค์การ ณ ช่วงเวลาที่แตกต่างกันได้ ส่วนตัวชี้วัดทุนมนุษย์เชิงคุณภาพ คือการประเมินค่าขององค์การด้านทุนมนุษย์โดยใช้ตัวชี้วัดผลลัพธ์ที่ไม่เกี่ยวข้องทางการเงิน ใช้สำหรับประเมินประสิทธิภาพของทุนมนุษย์ว่ามีความสามารถเชื่อมโยงกับผลการ นำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เมื่อบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาในระยะต่อไปต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ ตั้งแต่กลุ่มเด็กปฐมวัยที่ต้องพัฒนาให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีทักษะทางสมอง ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีมีสุขภาพะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐาน ของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้มแข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชน และภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุน พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการ พัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (2560). **ทุนมนุษย์ของไทยพร้อมแค่ไหนที่จะไปสู่ยุค 4.0**. สืบค้นเมื่อ 17 เมษายน 2561 จาก <http://www.bangkokbiznews.com>.
- दनัย เทียนพุด. (2543). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่21**. กรุงเทพมหานคร: หจก.ไทยเจริญการพิมพ์.
- ฉัญฉิตา วงศ์ประสงค์. (22 พฤษภาคม 2558). **พัฒนาทุนมนุษย์**. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2561 จาก <http://www.komchadluek.net>.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2 ธันวาคม 2558). **สำรวจทุนมนุษย์ไทยเมื่อก้าวสู่เออีซี**. สืบค้นเมื่อ 16 เมษายน 2561. จาก <http://www.qlf.or.th>.
- สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2 กุมภาพันธ์ 2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2561 จาก https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/11/paper_3_YE2013.pdf