

ทุนมนุษย์: ทุนแห่งความสำเร็จ Human Capital: The Capital of Success

^{1*}ปิยะณัฐ หมิ่นวงศ์ Piyanat Moenwong

^{2**}อรรถพล ทองสง Attapol Thongsong

^{3***}มณฑา จำปาเหลือง Monta Jumpaluang

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3} Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

*First author, e-mail: piyanatmoenwong@gmail.com

Corresponding author, e-mail: **attapol_kwang@hotmail.com

***Monta.Jumpaluang@gmail.com

Received May 20, 2025; Revised May 28, 2025; Accepted: August 18, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทุนมนุษย์ มุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ความสำคัญของทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ตระหนักและให้ความสำคัญถึงทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นทุนมนุษย์ในการพัฒนาสังคมและประเทศต่อไป ทรัพยากรมนุษย์เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาและสร้างสรรค์สังคม มนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม เทคโนโลยี ศิลปะ วัฒนธรรม และระบบต่างๆ ที่ประกอบขึ้นเป็นสังคม ดังนั้นการพัฒนามนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เศรษฐกิจ และสังคม โดยทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ วิวัฒนาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ที่เปลี่ยนจากการมองคนเป็นต้นทุนมาเป็นทุนมนุษย์ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร บทบาทของทุนมนุษย์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ คือ การเพิ่มผลผลิต ส่งเสริมนวัตกรรม และส่งเสริมธรรมาภิบาล ส่วนบทบาทของทุนมนุษย์ในการพัฒนาสังคม คือ การลดความเหลื่อมล้ำ ส่งเสริมสุขภาพ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้



ส่งเสริมประชาธิปไตย และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ต้องดำเนินการในทุกระดับ
ทั้งระดับบุคคล ครอบครัวและประเทศ เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งและเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนา; ทุนมนุษย์; ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic article aims to study human capital, perspectives on human resource development, factors affecting human capital development, and the importance of human capital for economic and social development. The goal is to raise awareness and emphasize the importance of human resources as well as approaches to developing human resources into human capital for the development of society and the country. Human resources are the most crucial driving force in the development and creation of society. Humans are the creators of innovation, technology, art, culture, and various systems that make up society. Developing humans into human capital is therefore important for the development of organizations, the economy, and society. Human capital consists of three main components: intellectual capital, social capital, and emotional capital, which are valuable resources in driving organizations towards success in the era of globalization. The evolution of human resource development from the past to the present has shifted from viewing people as costs to viewing them as human capital. Factors affecting human capital development can be categorized into three groups: individual factors, internal organizational factors, and external organizational factors. The role of human capital in economic development is to increase productivity, promote innovation, and promote good governance. The role of human capital in social development is to reduce inequality, promote health, create a learning society, promote democracy, and promote morality and ethics. Human capital development must be carried out at all levels, including individual, family, and national levels, to create a strong society and a sustainable economy.

Keywords: Development; Human Capital; Human Resource

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่ทวีความรุนแรง และความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์กรต่างๆ จึงตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) มากยิ่งขึ้น ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงสุขภาพกายและใจของบุคลากรในองค์กร ทุนมนุษย์ (Human Capital) จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่เป็นองค์ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่ เรียกว่า Tacit Knowledge ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์ และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) ความเป็นคนดี เป็นต้น ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ความสำคัญของทุนมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งสอดคล้องกับอรรถกวี คางคาสวัสดิ์ ได้กล่าวว่างค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขัน การสร้างนวัตกรรมและเพิ่มผลผลิต (อรรถกวี คางคาสวัสดิ์, 2566 อ้างถึงใน JobsDB, 2023) แมนกิว และคณะ ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Mankiw et al., 1992) นอกจากนี้ กันยารัตน์ จันทรสว่าง (2562) กล่าวว่า บุคลากรที่มีคุณภาพ ความเป็นมืออาชีพ และมีทัศนคติที่ดี ย่อมส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร สร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า และเสริมสร้างความไว้วางใจให้แก่พันธมิตรทางธุรกิจ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ในยุคที่เทคโนโลยีพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่สามารถเรียนรู้ปรับตัว และใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และตลอดจนการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน การลงทุนในทุนมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างแรงจูงใจ เป็นการลงทุนระยะยาวที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร และสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กรในระยะยาว

การพัฒนาทุนมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ และการดูแลสุขภาพกายและใจของบุคลากร โดยเฉพาะทุน



มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรในยุคปัจจุบัน การพัฒนาและบริหารจัดการทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโต แข่งขัน และประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

มุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนจากอดีตสู่ปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) มีวิวัฒนาการและมุมมองที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย จากเดิมที่มองคนเป็นเพียงต้นทุน หรือแรงงานในการผลิต ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับคุณค่าและศักยภาพของบุคลากร โดยมองว่าคนคือทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่าและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ ในโลกที่มีการแข่งขันสูง องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จึงตระหนักถึงความสำคัญของ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุน จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มที่ และสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืน (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2560)

ในอดีตการทำงานของคนส่วนใหญ่เป็นการใช้แรงงาน การทำงานเชิงโรงงานอุตสาหกรรม หรือเกษตรกรรม มักเน้นการจ้างแรงงานจำนวนมาก โดยให้ทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ เพื่อควบคุมให้พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยไม่เน้นการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร มากนัก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นไปที่การถ่ายทอดความรู้ และทักษะในการทำงานเชิงแรงงาน เชิงเกษตรกรรมจากรุ่นสู่รุ่น เช่น การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ โดยเน้นการฝึกฝนปฏิบัติจริง ความรู้ส่วนใหญ่เป็นแบบ Tacit Knowledge คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล ถ่ายทอดผ่านการปฏิบัติ และการเล่าขาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ จึงเป็นไปอย่างจำกัด “เน้นการควบคุม มองคนเป็นต้นทุน แยกส่วนการทำงาน ” ซึ่งแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอดีต Mayo (1933) จากการทดลอง Hawthorne Studies พบว่าปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ McGregor (1960) ที่ได้นำเสนอทฤษฎี X และ Y ซึ่งสะท้อนมุมมองของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน โดยทฤษฎี X มองว่าพนักงานขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน และต้องควบคุมอย่างเข้มงวด ส่วนทฤษฎี Y มองว่าพนักงานมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น และต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถูกมองเป็นเพียง “ค่าใช้จ่าย” (Cost) โดยเน้นการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเพิ่มผลผลิต (Productivity) และลดต้นทุนการผลิต (Cost Reduction) เป็นสำคัญ แนวคิด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ จึงมุ่งเน้นการพัฒนา "ทักษะเฉพาะทาง" (Technical Skills) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มากกว่าการพัฒนาศักยภาพโดยรวมของบุคลากร

การปฏิวัติอุตสาหกรรม นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ของสังคม และเศรษฐกิจ มีการนำเครื่องจักรมาใช้ในการกระบวนการผลิต ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรม และความต้องการแรงงานจำนวนมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ จึงมุ่งเน้นการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน เพื่อรองรับงานในโรงงาน เช่น การใช้เครื่องจักร การควบคุมคุณภาพ โดยเน้นการฝึกอบรมแบบ Classroom Training และ On-the-job Training เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลดต้นทุน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อินเทอร์เน็ต และคอมพิวเตอร์ ทำให้โลกเข้าสู่ยุคสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และไร้พรมแดน องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็น "แรงงานแห่งความรู้" (Knowledge Worker) ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงมีความหลากหลายมากขึ้น ทำให้ในปัจจุบัน องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร มีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ มีการส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงได้รับการยอมรับว่าเป็น "การลงทุน" (Investment) ที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็น "ทุนมนุษย์" ที่มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ และการแข่งขันในตลาดโลก แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ จึงมุ่งเน้นการพัฒนา "ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21" (21st Century Skills) เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทของแต่ละยุคสมัย ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แนวคิด และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก องค์กรที่ประสบความสำเร็จ คือองค์กรที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ที่จำเป็น ในการรับมือกับความท้าทาย และสร้างโอกาสใหม่ๆ ในอนาคต

ทุนมนุษย์ กุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์

โลกยุคปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทรงพลัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกประเทศและทุกคนทั่วโลกอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ ในสังคมต่างๆ ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือแม้แต่



การดำเนินชีวิตประจำวัน โลกได้เชื่อมโยงผู้คนเข้าด้วยกันผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ และวัฒนธรรมข้ามพรมแดนอย่างรวดเร็ว แต่ละประเทศหรือแต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัย ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งในด้านความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (World Economic Forum, 2020) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันจึงต้องมองมนุษย์เป็นทุนที่สำคัญ ซึ่งทุนมนุษย์ที่เป็นลักษณะพิเศษของบุคคลบุคคลหนึ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ เกิดเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงสุขภาพกายและใจ สอดคล้องกับคำอธิบายของแกรี เบคเกอร์ (Gary Becker) นักเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ในปี 1992 ว่า “ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกิดจากการสะสม (Aggregation) ตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน ทุนมนุษย์พัฒนาจากประสบการณ์ที่เกิดจากระบบการศึกษาและการฝึกอบรมทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และผลที่เกิดจากการสะสมทุนมนุษย์นี้จะนำมาซึ่งผลผลิตภาพอันจะเป็นประโยชน์แก่ปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม” การสะสมทุนมนุษย์เชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ทั้งสองเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่ช่วยยกระดับศักยภาพของบุคคล องค์กร และสังคม โดย ต้องดำเนินไปควบคู่กัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมให้บุคลากรสั่งสมทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขัน และเติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรที่สามารถดึงดูดให้บุคลากรมาทำงาน (Employ of Choice) คือองค์กรที่ลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในโลกปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์กรต่างๆ ต่างตระหนักถึงความสำคัญของ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุด องค์กรที่ชาญฉลาดจึงมุ่งเน้นการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ดึงดูดใจให้บุคลากรเลือกทำงานกับองค์กร นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว สิ่งที่บุคลากรยุคใหม่ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ โอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเอง เพื่อต้องการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มพูนความสามารถ และก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นการ “สั่งสมทุนมนุษย์” เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับตนเอง และในทางกลับกันองค์กรที่ละเลยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มองข้ามความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการฝึกอบรม การไม่สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาว โดยจะทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ การไม่ได้รับโอกาสในการเติบโตมีแนวโน้มที่จะลาออก เพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าในองค์กรอื่น ตลอดจนทำให้องค์กรหรือหน่วยงานขาดความสามารถในการแข่งขัน:ประสิทธิภาพการทำงานลดลง โดยเหตุนี้การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมองบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่มีทรงพลัง จะทำให้เกิดการลงทุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่าง

ต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เกิดนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร และจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

พลังที่ขับเคลื่อนที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กร หน่วยงาน ตลอดจนประเทศชาติ มนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรล้ำค่าที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจ และยกระดับสังคม การพัฒนามนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นมีหลากหลาย สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Motivation) แรงผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย พัฒนาตนเอง และประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง (Desire for Self-Improvement) เกิดจากความตระหนักในคุณค่าของตนเอง และความเชื่อมั่นในศักยภาพที่จะเติบโต บุคคลที่มีความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต ความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (Commitment to Lifelong Learning) ความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ ไม่ว่าจะเป็นจากการศึกษา การฝึกอบรม การลงมือปฏิบัติ หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จ (Determination to Achieve Success) คือมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

1.2 ทักษะ (Attitude) ทักษะเชิงบวกต่อการเรียนรู้มองว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สนุก ทำทาย และเป็นประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การอ่านหนังสือ การเข้าร่วมอบรม หรือแม้แต่การเรียนรู้จากความผิดพลาด บุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ จะมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่กลัวที่จะลองผิดลองถูก และพร้อมที่จะเรียนรู้จากทุกสิ่งรอบตัว ทักษะเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงการมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนา ไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว บุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง จะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น พร้อมที่จะรับมือกับความท้าทาย และมองหาโอกาสในการเติบโตจากการเปลี่ยนแปลง และทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเอง การมองว่าตนเองมีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ บุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเอง จะไม่หยุดนิ่งที่จะเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ



1.3 ความสามารถในการเรียนรู้ (Learning Ability): ความสามารถในการรับรู้ จดจำ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมี วิจารณญาณ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยขยายความองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) เป็นความสามารถในการรับข้อมูลจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 เช่น การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส การรับรส และการดมกลิ่น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการ เรียนรู้ หากบุคคลมีการรับรู้ที่ดี ก็จะสามารถรับข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และแม่นยำ

2. การจดจำ (Memory) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับรู้ไว้ในสมอง ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำข้อมูลไปใช้ในอนาคต การจดจำมีหลายระดับ ตั้งแต่การจำระยะสั้น ไปจนถึงการจำระยะยาว

3. การวิเคราะห์ (Analysis) คือความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของข้อมูล เพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียด มองเห็นความสัมพันธ์ และแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากความ คิดเห็น

4. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นการนำองค์ประกอบต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ มาผสมผสาน เรียบเรียง และสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่

5. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Application) หมายถึง การนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์จริง เพื่อแก้ปัญหา ตัดสินใจ หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

6. การแก้ปัญหา (Problem Solving) คือความสามารถในการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ หาแนวทางแก้ไข และเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

7. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นการคิดอย่างรอบคอบ มีเหตุผล โดยพิจารณาข้อมูลอย่างละเอียด ตั้งคำถาม ประเมินความน่าเชื่อถือ และพิจารณาผลกระทบจากการ ตัดสินใจ

1.4 สุขภาพกายและสุขภาพจิต (Physical and Mental Health): สุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นสอง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำงานอย่างแยกไม่ออก เปรียบเสมือนเสาหลักที่ค้ำจุนความสำเร็จในทุกด้านของชีวิต เมื่อร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส ย่อมส่งผลให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ สุขภาพกายเป็น ภาวะที่ร่างกายปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อวัยวะต่างๆ ทำงานได้อย่างสมบูรณ์ แข็งแรง มีพลังงาน เพียงพอสำหรับการทำกิจกรรมต่างๆ บุคคลที่มีสุขภาพกายที่ดี มักจะมีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง มีสมาธิจดจ่อ และมีความอดทนสูง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และการทำงาน และสุขภาพจิต เป็นภาวะที่จิตใจมีความสงบ ผ่อนคลาย มีความสุข สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

บุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดี มักจะมีความมั่นใจในตนเอง มีแรงจูงใจ และมีความยืดหยุ่นทางความคิด ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การทำงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ (สุนิสา ช่อแก้ว, 2567)

2. ปัจจัยภายในองค์กร

2.1 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture): วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

2.2 ระบบการบริหารจัดการ (Management System): ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระบบการฝึกอบรมและพัฒนา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

2.3 โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunities): องค์กรควรจัดหาโอกาสในการพัฒนาให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย

2.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Support from Supervisors): การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การให้กำลังใจ ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์

3. ปัจจัยภายนอกองค์กร

3.1 สภาพเศรษฐกิจ (Economic Conditions): สภาพเศรษฐกิจ เช่น อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ อัตราการว่างงาน ล้วนมีผลต่อการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์

3.2 สภาพสังคม (Social Conditions): สภาพสังคม เช่น ระบบการศึกษา ค่านิยม วัฒนธรรม ล้วนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

3.3 เทคโนโลยี (Technology): ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต ล้วนมีผลต่อการเข้าถึงข้อมูล การเรียนรู้ และการพัฒนาทุนมนุษย์

3.4 นโยบายรัฐบาล (Government Policies): นโยบายของรัฐบาล เช่น นโยบายด้านการศึกษา นโยบายด้านแรงงาน ล้วนมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์

โดยเพราะเหตุนี้ทั้งตัวบุคคลและองค์กรรวมถึงสภาพแวดล้อม และโดยเฉพาะองค์กรจะต้องเสริมความรู้และทักษะให้กับบุคลากรควบคู่ไปกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากรให้อำนาจบุคลากรในการตัดสินใจ มอบรางวัลเป็นผลตอบแทน “ทุนมนุษย์” มีความสามารถในการสร้างคุณประโยชน์มากขึ้นเท่าใด ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กรก็ยังมีประสิทธิภาพและโอกาสในการนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น



ทุนมนุษย์บทบาทแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม

ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของประเทศ การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกช่วงวัย และบูรณาการทุกภาคส่วน เพื่อสร้างคนไทยที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม พร้อมทั้งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ และก้าวสู่สังคมแห่งความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน

บทบาทของทุนมนุษย์ในการพัฒนาเศรษฐกิจ ทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจในหลายมิติ ในการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพเนื่องด้วยแรงงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถสูง ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งเสริมนวัตกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ความคิดสร้างสรรค์และการคิดนวัตกรรมนั้นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง สามารถคิดค้น พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ กระตุ้นการลงทุน และขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการส่งเสริมธรรมาภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนเนื่องด้วยประชากรที่มีการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และมีจิตสำนึกที่ดี จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง การเคารพกฎหมาย และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

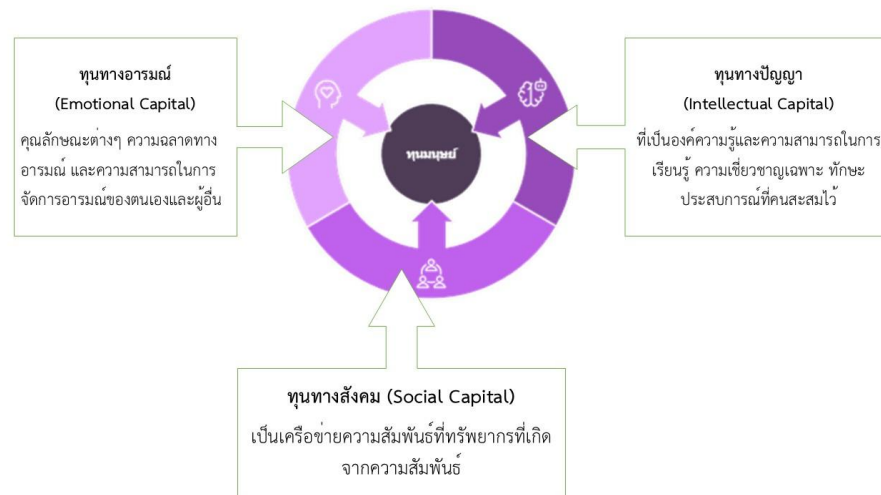
บทบาทของทุนมนุษย์ในการพัฒนาสังคม การพัฒนาสังคมคือการพัฒนามนุษย์ในสังคมให้มีคุณภาพด้วยมนุษย์ คือ หัวใจสำคัญ ของการพัฒนาสังคม การพัฒนาที่แท้จริงต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาคุณภาพของคน ในทุกๆ ด้าน ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และ คุณธรรม นำไปการพัฒนาสังคมที่ดีกว่า ในการลดความเหลื่อมล้ำ การลงทุนในทุนมนุษย์ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาสุขภาพ ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องประชากรที่มีสุขภาพดี มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุข ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ทุนมนุษย์ส่งเสริมให้คนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ดี ส่งเสริมประชาธิปไตยจากประชาชนที่มีความรู้ความเข้าใจ มีวิจรรย์ญาณ สามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ เลือกผู้นำที่ดี ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล ส่งเสริมธรรมาภิบาล และลดปัญหาคอร์รัปชัน ทุนมนุษย์จะส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและร่วมไปถึงการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การลงทุนในทุนมนุษย์นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ส่งเสริมนวัตกรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีอย่างยั่งยืน การพัฒนาทุนมนุษย์ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

ในการพัฒนาระบบการศึกษา พัฒนาทักษะ ส่งเสริมสุขภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่มีคุณภาพและเข้มแข็ง

องค์ความรู้ใหม่

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นปัจจัยสำคัญในยุคดิจิทัลและเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยประกอบด้วย 3 ส่วนหลักคือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital), ทุนทางสังคม (Social Capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรและประเทศ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างนวัตกรรม เพิ่มผลผลิตดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ ดังนี้



จากภาพอธิบายได้ว่าระดับของการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่สามารถดำเนินการได้ในหลายระดับ ไม่ใช่แค่ในองค์กรเท่านั้น แต่ประกอบด้วย

1. ระดับบุคคล: การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning), การพัฒนาตนเอง (Self-Development) ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น, การดูแลสุขภาพกายและใจ (Physical and Mental Health)
2. ระดับครอบครัว: การอบรมเลี้ยงดู (Parenting) และการปลูกฝังนิสัยใฝ่รู้, การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในครอบครัว, การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
3. ระดับประเทศ: การปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัย (ศตวรรษที่ 21), การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน, การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้ตรงกับความต้องการตลาด, การสร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ เช่น การลงทุนด้านการศึกษา โครงสร้างพื้นฐาน การวิจัยและพัฒนา



โดยเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างสังคมที่เข้มแข็งและเศรษฐกิจที่ยั่งยืน เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ในทุกมิติ (ความรู้ ทักษะ สุขภาพ คุณธรรม) เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างประโยชน์ต่อสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของปัจเจกบุคคล ครอบครัว และประเทศชาติ และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (บุคคล ครอบครัว ประเทศ) ต้องตระหนักถึงความสำคัญและร่วมมือกันส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

บทสรุป

ในยุคปัจจุบันที่โลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล องค์กรต่างๆ ตระหนักถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ ที่ประกอบทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การพัฒนาทุนมนุษย์มีความสำคัญในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างนวัตกรรมและเพิ่มผลผลิต ทุนมนุษย์จึงเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ องค์กรที่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ และลงทุนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน การพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจ และการดูแล เพื่อให้บุคลากรเติบโตไปพร้อมกับองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์สามารถดำเนินการได้ในหลายระดับทั้งในระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับประเทศ ดังนั้นการลงทุนพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในทุกมิติเป็นการลงทุนที่สำคัญในการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและเศรษฐกิจที่ยั่งยืน จึงเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่จะต้องร่วมกันส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กันยารัตน์ จันทรสว่าง. (2562, 23 กันยายน). *ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msj/article/download/231789/158079/>
- สุนิสา ช่อแก้ว. (2567). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สยามปริทัศน์: กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2560). การจัดการทุนมนุษย์: ความหมาย ความสำคัญ วิวัฒนาการและแนวโน้ม. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(1): 56-67.
- JobsDB. (2023). *การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อความสำเร็จขององค์กร*. https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%

E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%97%
E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%
E0%B8%A2%E0%B9%8C%E0%B9%80%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%88%
E0%B8%AD

Mankiw, N. G., et al. (1992). A contribution to the empirics of economic growth.
Quarterly Journal of Economics, 107(2): 407-437.

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York:
Macmillan.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>

