



## รายงานการวิจัย

เรื่อง

การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย

**Changes in Human Capital for Economic Development of Thailand**

โดย

ชุมพล รอดแจ่ม

**Chumpon Rodjam**

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2554



## รายงานการวิจัย

เรื่อง

การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย

**Changes in Human Capital for Economic Development of Thailand**

โดย

ชุมพล รอดแจ่ม

**Chumpon Rodjam**

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2554

ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ 2556

ชื่องานวิจัย การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย  
 ชื่อผู้วิจัย นายชุมพล รอดแจ่ม<sup>1</sup>  
 ปีการศึกษาที่ได้รับทุน 2554

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทุนนุழຍ์จากผลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดสมการที่อธิบายถึง เปลี่ยนแปลงปัจจัยทุนนุழຍ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยทำการศึกษา จากข้อมูลทุกดิจิมที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของ ตัวแปรตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และนำมารวเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสมการลดด้อยเชิงช้อน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ งบพัฒนาด้านบริการชุมชนและ สังคม ( $EG_1$ ) งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ( $EG_2$ ) งบพัฒนาด้านการศึกษา ( $EG_3$ ) งบพัฒนาด้าน สาธารณสุข ( $EG_4$ ) มูลค่าการส่งออก (X) มูลค่าการนำเข้า (M) อัตราค่าจ้างที่แท้จริง (W) และผลิต กภาพต่อแรงงาน (PL) ส่วนปัจจัยที่เป็นตัวแปรทางด้านสังคม ได้แก่ กำลังแรงงาน (L) จำนวน แรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม (T) ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ( $ED_2$ ) และ ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ( $ED_4$ ) และสมการที่เหมาะสมสำหรับการ พยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ พบว่า (1) จากปัจจัยที่เป็นตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ คือ  $HC = 373145.07 + 18.001PL - 0.080X$  และ (2) จากปัจจัยที่เป็นตัวแปรทางด้านสังคม คือ  $HC = -5825973 + 257.1607L$  ส่วนข้อเสนอแนะจากการศึกษา ในระยะยาวภาครัฐควรมีแผน ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับการลงทุน รวมมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ระดับห้องถัง เช่น การพัฒนาหรือเพิ่มสถานศึกษา แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน สถานรักษาพยาบาล แหล่งงาน กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำซึ่งจะนำมาสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร ส่วนภาคเอกชนควรมีมาตรการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตโดยเริ่มต้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน เช่น การส่งเสริมสนับสนุน เงินทุนด้านการศึกษา การศึกษาคุณงานใน และต่างประเทศ ส่งเสริมการพัฒนาการฝึกอบรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เพิ่มสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร

<b>Research</b>	Changes in Human Capital for Economic Development of Thailand
<b>Researcher</b>	Mr. Chumpon Rodjam
<b>Year</b>	2011

---

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the changes in human capital for economic development of Thailand. The study the effect of human capital in the economic and society. And the equation that describes the change in human capital factors that affect the economic development of Thailand. Study of secondary data obtained from the collection of the various relationships of the variables to test the hypotheses hold. And analyzed the relationship with the Multiple Regression Analysis. The study found that a variant in the economic, including budget development, community service and social ( $EG_1$ ), for economic development ( $EG_2$ ), for education development ( $EG_3$ ), for public health development ( $EG_4$ ), exports (X), imports (M), real wages (W), and labor productivity (PL). The Social factors are variable, labor force (L), The number of workers who received training (T), population who had been educated at school ( $ED_2$ ) and population has a Bachelor's degree or Higher ( $ED_4$ ) and equations for forecasting. changes in human capital that (1) is a factor of economic variables is  $HC = 373145.07 + 18.001PL - 0.080X$  and (2) of the social factors that are variable  $HC = -5825973 + 257.1607L$  is part of the recommendation. education In the long run, the government should have a strategic plan for the development of human resources for investment. Should be developed at the local human resources such as development or education. Learning resources in the community. What healthcare job fair minimum wage. Reduce inequality, which will lead to improving the quality of life of the population. The private sector should take measures to increase the efficiency of production, starting from the development of human resources in their organizations, such as the promotion of education funding. In the study. And abroad. Promote the development of training. Promote career advancement. Increase benefits affect quality of life of people.

## กิตติกรรมประกาศ

**การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ฉบับนี้เสริจสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และความเมตตา จากบุคคลดังต่อไปนี้**

ผู้ศึกษาวิจัย ขอขอบพระคุณ ดร.อ่อนวุฒิ ชูทรัพย์ อธิการบดี วิทยาลัยราชพฤกษ์ และ อาจารย์ สันนิยา ควรรัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยราชพฤกษ์ (ประธานคณะกรรมการงานวิจัย) ที่ได้ให้โอกาสและทุนสนับสนุนงานวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในปีการศึกษา 2554 ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณางานวิจัยทั้งสองท่านที่ได้มे�ตตาอนุเคราะห์เวลาอันมีค่าในการประเมินและพิจารณางานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์อติ ไถyanันท์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่รับเป็นที่ปรึกษางานวิจัยที่ให้คำปรึกษาและแนะนำงานวิจัยฉบับนี้เสริจสมบูรณ์ ขอขอบคุณ คุณ ไปรยา อาสิงษานันท์ ที่ช่วยตรวจสอบความเรียบเรียงของงานวิจัยรวมถึงการช่วยเหลือในการค้นคว้าข้อมูลประกอบการวิจัย พร้อมทั้งขอขอบพระคุณ บุคคล ท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามที่มีส่วนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสริจสู่ล่างไปได้ด้วยดี

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครูบาอาจารย์ที่ให้โอกาสและอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งประสิทธิประสาทวิชา ให้แก่ผู้ศึกษาวิจัย และขอบขอบพระคุณทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ที่ไม่ได้ปรากฏนาม ณ ที่นี่ หากผลดีของงานวิจัยฉบับนี้ได้เกิดขึ้น ผู้ศึกษาวิจัย ขอบมอบความดีให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมา หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาวิจัย ขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ชุมพล รอคแจ่ม<sup>๑</sup>  
กรกฎาคม 2556

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทคัดย่อ .....</b>	๗
<b>กิตติกรรมประกาศ .....</b>	๊
<b>สารบัญตาราง .....</b>	๙
<b>สารบัญรูป .....</b>	๙
 <b>บทที่</b>	
<b>    1    บทนำ .....</b>	<b>1</b>
<b>    ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....</b>	<b>1</b>
<b>    คำนำการวิจัย .....</b>	<b>6</b>
<b>    วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....</b>	<b>6</b>
<b>    สมมติฐานการวิจัย .....</b>	<b>6</b>
<b>    ประโยชน์ของงานวิจัย .....</b>	<b>8</b>
<b>    ขอบเขตการวิจัย .....</b>	<b>8</b>
<b>    ข้อจำกัดของการวิจัย .....</b>	<b>10</b>
<b>    นิยามศัพท์เฉพาะ .....</b>	<b>10</b>
<b>    2    แนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>12</b>
<b>    ความหมายของทุนมนุษย์ .....</b>	<b>12</b>
<b>    แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ .....</b>	<b>15</b>
<b>    แนวคิดทุนมนุษย์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทย .....</b>	<b>18</b>
<b>    แนวคิดลักษณะการพัฒนาที่เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน .....</b>	<b>22</b>
<b>    แนวคิดการชี้วัดคุณภาพชีวิต และการพัฒนาสังคมภาคประชาชน .....</b>	<b>23</b>
<b>    แนวคิดดัชนีชี้วัดการพัฒนาของมนุษย์ .....</b>	<b>23</b>
<b>    แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ด้านเศรษฐศาสตร์ .....</b>	<b>24</b>
<b>    แนวคิดการจัดการความเปลี่ยนแปลงโดยใช้ทุนมนุษย์ที่ทรงความสามารถ .....</b>	<b>30</b>
<b>    แนวคิดกิจกรรมหลักที่บุคคลใช้จ่ายเพื่อสร้างสมทุนมนุษย์ .....</b>	<b>31</b>

แนวคิดความแตกต่างของทุนมนุษย์กับทุนประเภทอื่น .....	32
แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์: ต้นทุนมนุษย์ .....	34
แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และความต้องการ กำลังแรงงาน .....	35
แนวคิดการฝึกอบรมการเพิ่มทุนมนุษย์.....	36
แนวคิดการเพิ่มทุนมนุษย์โดยการสนับสนุนทางการศึกษา .....	40
แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย .....	41
ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) โดย แกรรี เบคเกอร์ .....	43
สมมติฐานของทฤษฎีทุนมนุษย์.....	48
แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา .....	49
 3    ระเบียบวิธีการวิจัย .....	54
 รูปแบบการศึกษาที่ใช้.....	54
ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	54
เครื่องมือสำหรับการวิจัย .....	56
วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	57
 4    ผลการศึกษาวิจัยและการอภิปรายผล .....	58
 การกำหนดสมการตัวแปรปัจจัยทุนมนุษย์ .....	58
การกำหนดตัวแปรเพื่อทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ .....	60
ผลการศึกษาการทดสอบสมมติฐาน .....	61
การวิเคราะห์สมการทดสอบเชิงช้อน.....	74
ผลการศึกษาสมการจากการประมวลผลข้อมูล .....	76
การอภิปรายผลการศึกษา.....	78
 5    สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ .....	87
 สรุปผลการศึกษา.....	87

ข้อเสนอแนะ .....	89
บรรณานุกรม .....	92
<b>ภาคผนวก</b>	
ก. ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ .....	101
ข. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปร .....	123
ค. การวิเคราะห์สมการตัวแปรทางเศรษฐกิจ และสมการตัวแปรทางสังคม .....	140
ง. ประวัติผู้วิจัย.....	144

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยตัวแปรอิสระด้านเศรษฐกิจ .....	60
4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยตัวแปรอิสระทางด้านสังคม .....	61
4.3 สรุปผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐาน .....	73

## สารบัญ

รูปที่		หน้า
1.1	ร้อยละของนักเรียน นิสิต นักศึกษาในสถานศึกษาของรัฐบาล และเอกชน จำแนกตามชั้นเรียน ปีการศึกษา 2552 .....	5
2.1	วิถีในการ HRD (Human Resource Development) .....	16
2.2	การพิจารณาการพัฒนาที่ยั่งยืน .....	22
2.3	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	53

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงและสับซ้อนมากขึ้น ทั้งกระแสการค้าเสรี การเคลื่อนย้ายเงินทุน และการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค รวมถึงแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจที่มีเทคโนโลยี และการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ตลอดจนกระแสประชาธิปไตย ในประเทศ ตามโลกล้วนเป็นเงื่อนไข ที่ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกฎไก และการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวได้รวดเร็ว เพื่อคงสถานการณ์แห่งขันของประเทศ และก้าวสู่ ระบบเศรษฐกิจโลกใหม่ ได้อย่างเท่าทันโลก ภายใต้สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคตที่จะมีผลต่อ การพัฒนาประเทศดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ต้องสร้างความตระหนักร่วมกันว่า แนวทางการพัฒนา ประเทศแบบองค์รวมที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง เป็นแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพ ความเป็นจริงของโลกในยุคปัจจุบัน ที่ผ่านมาเศรษฐศาสตร์กระแสหลักของคนในฐานะที่เป็น ทรัพยากรเพื่อการผลิตที่สำคัญตามความหมายที่เป็นลักษณะทุนเพื่อสร้างผลตอบแทน ความมั่งคั่ง โดยนักเศรษฐศาสตร์ส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกันว่าคุณสมบัติของทรัพยากรมุนย์หรือทุนนุนย์นี้ ประกอบด้วย ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ เสริมด้วยคุณสมบัติว่าด้วยบุคลิกภาพ รูปลักษณ์ภายนอก ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ ดังนั้นองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมุนย์คือ ความสามารถ บวกด้วยพุทธิกรรม หรือทัศนคติ การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมุนย์ จึงเป็นการพัฒนาในเรื่อง ของความรู้ ประกอบด้วยความรู้ในข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับงาน ซึ่งบ่งบอกถึงขอบเขตสติปัญญา ภายในงานหรือการกิจที่บุคคลหนึ่งกระทำอยู่ ทักษะคือ ความคล่องตัว รู้จักขั้นตอน และวิธีการ สำหรับปฏิบัติการกิจใดการกิจหนึ่งให้ดุล่วงได้เป็นอย่างดี (โภมัส โอ ดาวนพอร์ต แปลโดย ศิริ โภกาสพงษ์, 2543: 32-34 อ้างถึงใน ณัฐพัทย ชาญวัฒน์, 2546: 1)

นอกจากนี้ แนวคิด “พุทธเศรษฐศาสตร์” ได้กล่าวถึง “ทรัพยากรมุนย์” ในฐานะเป็น ทรัพยากรเพื่อการผลิต หรือทรัพยากรที่สามารถสร้างมูลค่าในทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้เป้าหมายหลักของ เศรษฐศาสตร์ที่พัฒนาจากตะวันตกคือ ความมั่งคั่ง เพราะมีความเชื่อในทัศนคติที่ว่า ถ้าสังคมมุนย์ มีความมั่งคั่ง มุนย์ในสังคม ก็จะมีชีวิตที่ดี เป้าหมายของระบบเศรษฐกิจ จึงต้องพยายามเสาะหา ปัจจัยที่จะสามารถสร้างความมั่งคั่งให้ได้ และทำให้ความมั่งคั่งเพิ่มมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งต่าง จากพุทธเศรษฐศาสตร์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะทำให้มุนย์บรรลุถึงความสุขที่ควร โดยมีเป้าหมาย เป็นองค์ที่จะต้องขัดความทุกข์ของมนุนย์ให้ค่อย ๆ หมดไปเน้นการปฏิบัติที่เริ่มจากปัจจุบัน แต่มี

เป้าหมายสุดท้ายให้สังคมมนุษย์ และสิ่งมีชีวิตทั้งหมดได้พ้นทุกข้อด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม (อภิชัย พันธเสน, 2542: 744 อ้างถึงใน ณัฐหทัย ชาญนวัตโน, 2546: 5)

จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สู่การเพิ่มทุนมนุษย์ (Human Capital) ได้ถูกนิยามอย่างแตกต่างหากหลายในหมู่นักวิชาการทางด้านเศรษฐศาสตร์ของโลก แต่โดยทั่วไปทุนมนุษย์มักจะมีความหมายเกี่ยวกับลักษณะทางคุณภาพและความสามารถในการทำงานของแรงงานโดยแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าแรงงานที่มีทุนมนุษย์ต่ำภายใต้ระยะเวลาในการทำงานที่เท่ากัน แวดวงวิชาการเศรษฐศาสตร์ของโลกในปัจจุบันได้หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์มากขึ้นเป็นลำดับ โดยได้ถูกยกให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทางเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอันหนึ่งในกระบวนการผลิต เช่นเดียวกับจำนวนแรงงาน ที่คิด เงินทุน และทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ แต่ทุนมนุษย์นี้มีข้อ ได้เปรียบปัจจัย การผลิตชนิดอื่นตรงที่สามารถ สะสม ได้อย่างไม่มีขอบเขตจำกัด นอกจากนี้ การสะสมทุนมนุษย์ ไม่มีค่าเสื่อมแต่กลับจะยิ่งเอื้อต่อการสะสมทุนมนุษย์ให้มีมากขึ้นอีกในอนาคต

การเพิ่มทุนมนุษย์ยังถือเป็นการแก้ปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืนด้วยเช่นกัน โดยการพัฒนาทักษะฝีมือของแรงงานจะเป็นการสร้างรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างถาวร ให้กับแรงงานเหล่านี้ นอกจากนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ยังถูกยกให้เป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์ในผู้คนกลุ่มหนึ่งจะทำให้อุปทานของแรงงานมีทักษะเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่จะลดอุปทานแรงงานด้อยทักษะลง ซึ่งจะส่งผลให้ค่าจ้างของแรงงานมีทักษะ ในสังคมปรับตัวลดลงในขณะที่ค่าจ้างแรงงานด้อยทักษะปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น นั่นก็คือการที่ค่าจ้างแรงงานของผู้คนในสังคมปรับตัวเข้าใกล้กันมากขึ้นนั่นเอง (ภาวน ศิริประภานุกูล, 2547: 2)

จากการสัมมนาเรื่อง “งานที่มีคุณค่า (Decent Work)” ในการสัมมนาประจำปี สู่การเติบโตอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน กลุ่มที่ 3 (ทุนมนุษย์) จัดโดย มูลนิธิชัยพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ร่วมกับสถาบันเพื่อการวิจัยและพัฒนา ในวันที่ 29-30 พฤษภาคม 2551 ณ โรงแรมแอนบაสซาเดอร์ ชิดี จอมเทียน ชลบุรี บรรยายโดย ดร. วรรณ ชาญด้วยวิทย์ (2551: 1-2) ได้กล่าวถึง ปัญหาของแรงงานจากมนุษย์ โดยกล่าวว่า แรงงานมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาและทำให้เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ เมื่อกล่าวถึงแรงงานในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตในเชิงเศรษฐศาสตร์มหภาค แรงงานมักจะถูกมองเห็นอยู่ในปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่เป็นวัตถุในไม่ต่างไปจากวัตถุอื่น ๆ เช่น น้ำมันหรือเครื่องจักร แรงงานถูกมองว่าเป็นกำลังของคนทำงานที่เหมือน ๆ กัน กำลังกายของคน ๆ หนึ่งมิได้แตกต่างไปจากกำลังกายของคนอีกคนหนึ่ง ถ้าแรงงานคนหนึ่งออกไป ก็สามารถหาคนใหม่มาทดแทนได้ ความเป็นวัตถุในแรงงานลดลงไปบ้างเมื่อมองแรงงานในฐานะเป็นที่สิ่งอยู่ของทุนมนุษย์ ซึ่งทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ

ความสามารถ ทุนนุน鬣สามารถถูกพัฒนาให้เพิ่มขึ้นหรือคืนได้ด้วยการศึกษา และการฝึกฝน แรงงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนมากจะลงทุนในทุนนุน鬣มากกว่าแรงงานที่ได้รับค่าจ้างรายวัน (Haber and Goldfarb, 1995) ทุนนุน鬣สามารถทำให้ผลผลิตที่ออกจากกำลังของแรงงานแตกต่างกัน และทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานแตกต่างกัน จึงทำให้แรงงานแต่ละคนแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างนี้นับเป็นมิติในเชิงคุณภาพของแรงงานทุนนุน鬣แตกต่างไปจากทุนทางภาษาฯ อื่น ๆ ตรงที่สามารถพอกพูนได้ และมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยแวดล้อม การศึกษา หรือการฝึกอบรมอาจ เป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยเพิ่มทุนนุน鬣 และประสิทธิภาพการผลิตของทุนนุน鬣 แต่ประสิทธิภาพของ ทุนนุน鬣นั้นยังอาจจะเพิ่มขึ้นได้จากปัจจัยอื่น ๆ ใน World Development Report (1980) ของ ธนาคารโลกได้กล่าวไว้ว่า นอกจากการพัฒนาในด้านการศึกษาแล้วการพัฒนาในด้านสาธารณสุข และมาตรฐานทางโภชนาการ ก็สามารถช่วยทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของทุนนุน鬣ดีขึ้น และ ปัจจัยเหล่านี้ยังช่วยกระตุ้นให้มีการเพิ่มทุนทางภาษาฯ และช่วยลดการพึงพิงของประชากร และ ในที่สุดได้ช่วยกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในขณะเดียวกันการเติบโตทางเศรษฐกิจก็สามารถ ช่วยให้มีการลงทุนในทุนนุน鬣เพิ่มขึ้นอีกด้วย

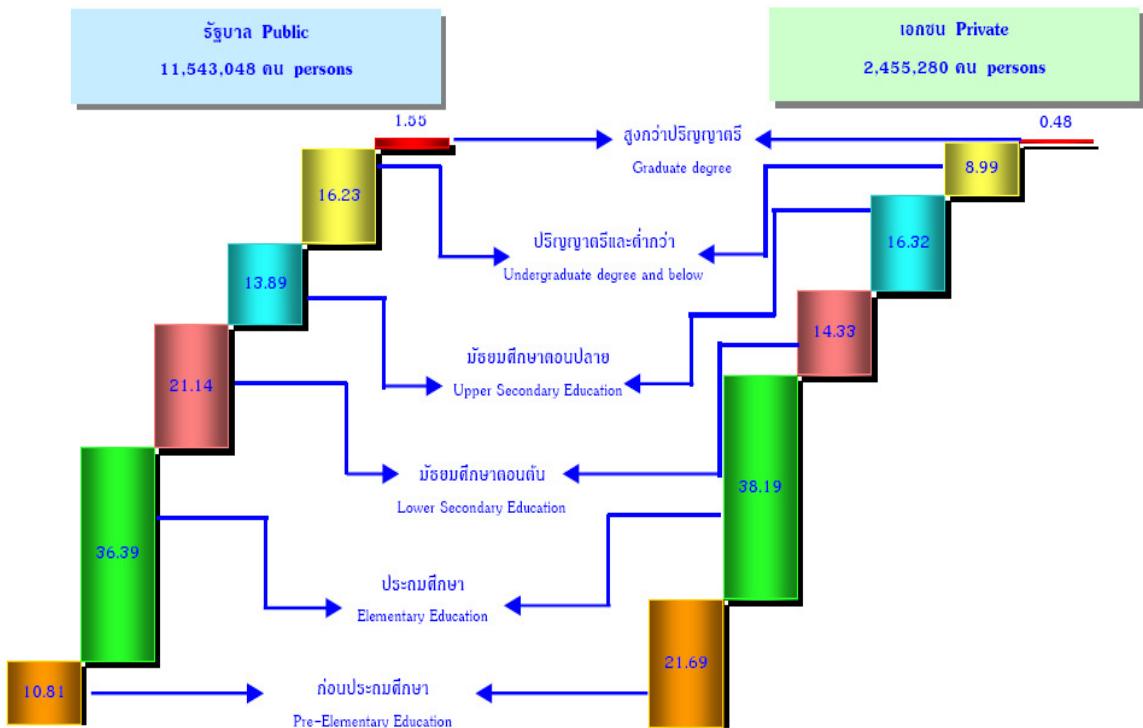
ประสิทธิภาพการผลิตของทุนนุน鬣สามารถเพิ่มขึ้นเมื่อเข้าของทุนนุน鬣นั้นมีสุขภาพดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในชีวิต หรือไม่มีความเครียด Konrad and Mangel (2000) พบว่า การ อำนวยความสะดวกในการทำงานที่ช่วยลดภาระความเครียดในการบริหารชีวิตครอบครัว เช่น การมี สถานรับเลี้ยงเด็กอ่อนในที่ทำงาน การให้ความยืดหยุ่นในการเข้าหรือออกสำนักงาน การอนุญาตให้ ลาเพื่อคุ้มครองเด็กเล็ก ๆ สิ่งแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้ชีวิตการทำงานไม่เป็นอุปสรรค ต่อการบริหารชีวิตครอบครัว ช่วยเพิ่มความสามารถในการระดมคนงาน ลดการลางาน และลาออก และในที่สุด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของทุนนุน鬣โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่ต้องการ แรงงานวิชาชีพหรือแรงงานผู้หลัก ภูมิปัญญา การที่แรงงานมีความขัดแย้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน นั้น มีผลทำให้ความพึงพอใจในงาน และชีวิตลดลง แต่ว่า Konrad and Mangel (2000) ได้เดือนว่าการ มีโครงการที่ช่วยเหลือครอบครัวของแรงงานดีเกินไปอาจก่อให้เกิดปัญหาการเกิดแรงดึงดูดที่ไม่พึง ประสงค์สำหรับหน่วยงานนั้น ๆ เพราะโครงการช่วยเหลือครอบครัวจะดึงดูดคนที่มีภาระ ทางครอบครัวให้เข้ามาทำงาน ในที่สุดอาจได้กลุ่มคนที่มีลักษณะเหมือนกันคือไม่สามารถอุทิศเวลา ให้กับงานได้อย่างเต็มที่เข้ามาอยู่ในที่ทำงานเดียวกันจำนวนมาก และอาจเกิดผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพของแรงงานในที่ทำงานนั้น อย่างไรก็ดี ยังไม่มีการศึกษาเชิงประจักษ์ว่าประโยชน์ที่ ให้กับครอบครัวแรงงานได้สร้างปัญหาในด้านประสิทธิภาพการผลิตของแรงงาน (วรรณรัตน ชาญด้วยวิทย์, 2551: 1-2)

ปัจจัยที่สำคัญเบื้องต้นในการเพิ่มศักยภาพให้กับมนุษย์ คือ การศึกษา เพื่อการศึกษานั้นมีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ การศึกษาเป็นการลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศ คนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญยิ่งที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์” และสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรใดทั้งหลายในบรรดาทรัพยากร 4 M (Men, Money, Material and Machine)

มนุษย์เป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ มนุษย์ที่ได้รับการศึกษาสูง เนลีญา clad มีศักยภาพ เชื่อมแข็งทั้งกาย และจิต มีทักษะสูง มีความสามารถในการผลิตสูง ก็ย่อมจะสามารถทำงาน มีรายได้ดี มีรายได้สูง เมื่อมนุษย์โดยทั่วไปในประเทศไทย มีรายได้สูงขึ้น มาตรฐานความเป็นอยู่ดี ในการดำเนินชีวิตก็สูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อมนุษย์โดยเฉลี่ยในประเทศไทยมีรายได้สูงเป็นจำนวนมาก รายได้ และการผลิตของประชาชนสูงขึ้น รายได้ประชาชาติก็จะสูงตามไปด้วย

การศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย การศึกษาเป็นจักรกลสำหรับ การพัฒนา มนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ในทุกระบบทereum กิจ เศรษฐกิจของประเทศไทย จะ เจริญก้าวหน้าได้มากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของ “ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย” เป็นสำคัญ คุณภาพของบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร มุ่งเรียนรู้ สร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความสามารถในการผลิต การประกอบอาชีพ ความรู้จักประยุกต์ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การทำงานที่ตันเองปฏิบัติมีความโปร่งใสในการทำงาน ๆ อย่างชนิดที่เรียกว่ามี Accountability ซึ่งหมายถึง “ความโปร่งใส” หรือ “ความพร้อมที่จะถูกໄດ້เบี้ย” (ตรวจสอบความสุจริต ตรงไปตรงมา ในการทำงาน) ได้ทุกเวลา เรียกว่า มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ในการดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีของ ประเทศไทย (ประชญา กล้าผจญ และพอต้า บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 155)

แต่ถึงกระนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย จากรายงาน สืบค้นข้อมูลร้อยละของนักเรียน นิสิต นักศึกษาในสถานศึกษาของรัฐบาล และเอกชนจำแนกตามชั้น เรียน ในปีการศึกษา 2552 ในรายงานประมาณสัดส่วนสำคัญของประเทศไทย พ.ศ. 2555 ที่จัดทำโดย สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงให้เห็นถึงสัดส่วนร้อยละของเยาวชนใน สถานศึกษาของประเทศไทยจากจำนวนเต็มที่ได้ศึกษาอยู่ทั้งในสถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษา ของเอกชน จากรูปที่ 1.1 จะเห็นได้ว่า สัดส่วนของการศึกษาในประเทศไทยมีระดับการศึกษา กระจายตัวในระดับประมาณศึกษามากกว่าในระดับอื่น ๆ ซึ่งผลดังกล่าวรัฐบาลจะต้องให้ความสำคัญ เป็นอย่างมากต่อสัดส่วนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น



รูปที่ 1.1 ร้อยละของนักเรียน นิสิต นักศึกษาในสถานศึกษาของรัฐบาล  
และเอกชนจำแนกตามชั้นเรียน ปีการศึกษา 2552

ที่มา: สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2555: 46)

ในความหมายของทุนมนุษย์ที่ ทรงชัย สันติวงศ์ (2546: 103) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึง ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของมนุษย์ที่เกิดจากการลงทุนในการศึกษา และฝึกอบรมที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์สม ไว้ในตัวผู้บังคับ ทั้งนี้ ในองค์การบางแห่ง ชนิดของการพัฒนา และฝึกอบรมอาจเป็นการเพิ่มทักษะแบบทั่วไป (General Skills) หรือทักษะที่สามารถถ่ายโอน (Transferable Skills) ไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตกับองค์กรอื่นได้ด้วย รวมทั้ง ชัยประสาร (2548: 152) ได้อธิบายถึง ทุนมนุษย์ (Human Capital) ว่าเป็นสิ่งที่แฝง (Embody) อยู่ในตัวมนุษย์ในรูปของนามธรรมซึ่งจับต้องไม่ได้ และมองไม่เห็น ดังนั้นทุนมนุษย์ ก็คือ คุณภาพของมนุษย์ เป็นสต็อก (Stock) ของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการผลิตทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจะเห็นได้ว่า “ทุนมนุษย์” จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งในปัจจุบุคคล สังคม และประเทศชาติ ด้วยความสามารถสำคัญของการเพิ่มทุนมนุษย์ดังกล่าวจะเห็นว่า การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของทุนมนุษย์ จะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับภาพรวมของประเทศไทย ผู้วิจัย จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงในทุนมนุษย์ในแต่ละภาคทุนมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลง

จะส่งผลต่อภาพรวมเศรษฐกิจมหาภาคของประเทศไทยในทิศทางใด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนนวัตกรรมต่อไป

### คำถ้ามการวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนนวัตกรรมปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย
2. สมการพยากรณ์ที่สามารถใช้ในการพยากรณ์ผลจากการเปลี่ยนแปลงทุนนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยมีลักษณะอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทุนนวัตกรรมจากผลทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย
2. เพื่อกำหนดสมการที่อธิบายถึงเปลี่ยนแปลงปัจจัยทุนนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย

### สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนวัตกรรมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” มีสมมติฐานการวิจัย สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มดังนี้

#### สมมติฐานตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ

1. งบพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนวัตกรรม กล่าวคือ เมื่องบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคมเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนวัตกรรม
2. งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนวัตกรรม กล่าวคือ เมื่องบพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนวัตกรรม
3. งบพัฒนาด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนวัตกรรม กล่าวคือ เมื่องบพัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนวัตกรรม

4. งบพัฒนาด้านสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อongบพัฒนาด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
5. งบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการสื่อสารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อongบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการสื่อสารเพิ่มขึ้น ส่งผล ต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
6. มูลค่าการส่งออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
7. มูลค่าสินค้านำเข้ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อมูลค่าสินค้านำเข้าเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
8. อัตราค่าจ้างที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
9. ผลิตภาพต่อแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อผลิตภาพต่อแรงงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
10. สมการที่มีตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจมีความเหมาะสมในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยหรือไม่

#### **สมมติฐานตัวแปรทางด้านสังคม**

1. แรงงานข้าราชการ เนื่องจากแรงงานข้าราชการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อแรงงานข้าราชการ เนื่องจากแรงงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
2. กำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
3. จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลง ทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อจำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
4. ประชารที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อประชารที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์
5. ประชารที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ กล่าวคือ เมื่อประชารที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุ่มย์

6. ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุழย์ กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุழย์
7. ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุழย์ กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทุนนุழย์
8. สมการที่มีตัวแปรทางด้านสังคมมีความเหมาะสมในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุน นุழย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยหรือไม่

### **ประโยชน์ของงานวิจัย**

1. ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงปัจจัยทุนนุழย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย
2. สามารถกำหนดสมการที่อธิบายถึงเปลี่ยนแปลงปัจจัยทุนนุழย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศไทย
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการเพิ่มทุนนุழย์ในระดับมหาภานเพื่อส่งผลต่อ การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย

### **ขอบเขตการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุழย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” โดยมีขอบเขตดังนี้

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการวิจัยด้วยข้อมูลทุกดิยุมิ (Secondary Research) โดยศึกษาแนวคิด และทฤษฎีทางด้านทุนนุழย์ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุழย์ที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจ ทั้งจากผลของปัจจัยตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทางด้านเศรษฐกิจ**  
**งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม**  
**งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**  
**งบพัฒนาด้านการศึกษา**  
**งบพัฒนาด้านสาธารณสุข**

งบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการต่อสู่สาธารณะ  
มูลค่าการลงทุน  
มูลค่าสินค้านำเข้า  
อัตราค่าจ้างที่แท้จริง  
ผลิตภัพต่อแรงงาน

**ปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระทางด้านสังคม**  
แรงงานข้ายกอภิเษกสู่เมืองหลวง  
กำลังแรงงาน  
จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม  
ประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา<sup>1</sup>  
ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น<sup>2</sup>  
ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า<sup>3</sup>  
ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป<sup>4</sup>

รวมทั้งสิ้น 16 ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตามได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยตัวแปรตาม ที่สะท้อนถึงเศรษฐกิจมหภาคในภาพรวม ดังนั้นจึงเลือกรายได้ประชาชาติ (GDP) เป็นตัวแปรตามเพื่อเป็นตัวชี้วัดสะท้อนผลผลิตรวมของประเทศ

**ขอบเขตด้านระยะเวลา** ในการวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ระหว่างปี พ.ศ. 2540–2554 ระยะเวลารวม 15 ปี

**ขอบเขตสถานที่** การศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” โดยมีขอบเขตด้านสถานที่ที่ใช้ในการศึกษา และค้นคว้าข้อมูล ได้ดังนี้

สำนักงบประมาณ ศึกษาข้อมูลด้าน งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ งบพัฒนาด้านการศึกษา งบพัฒนาด้านการศึกษา และงบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการต่อสู่สาธารณะ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ศึกษาข้อมูลด้าน อัตราการข้ายกอภิเษกสู่เมืองหลวง  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศึกษาข้อมูลด้าน มูลค่าการลงทุน  
มูลค่าการนำเข้าสินค้าทุน และรายได้ประชาชาติ (GDP)

กระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาข้อมูลด้าน ประชารที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ประชารที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประชารที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และประชารที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

กระทรวงแรงงาน ศึกษาข้อมูลด้าน กำลังแรงงาน จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม อัตราค่าจ้างที่แท้จริง และผลิตภาพต่อแรงงาน

### ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ข้อมูลทุกฉบับที่ได้เก็บรวบรวมมาทำการศึกษาในเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ จาภาครัฐซึ่งมีความถูกต้อง
2. เนื่องจากข้อมูลที่ทำการศึกษามีข้อจำกัดเรื่องเวลาคือระหว่างปี พ.ศ. 2540-2554 รวมระยะเวลา 15 ปี ดังนั้น ข้อมูลตัวแปรบางตัวที่ใช้ในการศึกษาอาจไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการประมาณค่าข้อมูลที่สูญหาย หรือทำการปรับปรุงข้อมูลตามระเบียบวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม กับลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
3. อัตราการจ้างงานที่แท้จริง ที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณเปรียบเทียบจากอัตราค่าจ้างกับดัชนีราคาน้ำมันบริโภค
4. ปัจจัยตัวแปรอิสระมีความจำเป็นต้องแยกเป็นสองกลุ่มนี้ ดังนั้น งานวิจัยจึงในเรื่องนี้ จะทำการศึกษาพยากรณ์สมการที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ จำนวนสองสมการ ได้แก่ สมการที่อธิบายถึงเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์จากปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ และสมการที่อธิบายถึงเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์จากปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ทุนนุழຍ์** หมายถึง ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญของมนุษย์ที่เกิดจากการลงทุนในการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การคุ้มครองสุขภาพอนามัย การขยันคุ้นเพื่อหาแหล่งงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ งบประมาณภาครัฐที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในตัวมนุษย์ให้ดีขึ้น รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์ให้ดีขึ้น พัฒนาขึ้น และส่งผลต่อภาพรวมของเศรษฐกิจและสังคม ในการวิจัยเรื่องนี้จึงใช้รายได้ประชาชาติ (GDP) เป็นตัวชี้วัด

ทุนมนุษย์ที่สั่งห้อนภาพรวมระดับมหาภาคของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยที่เป็นผลมาจากการพัฒนาในตัวมนุษย์

**การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์** หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้ทุนมนุษย์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ส่งผลต่อผลผลิตในภาพรวม หรือผลิตภัณฑ์ประชาชาติเบื้องต้น

**การพัฒนาเศรษฐกิจ** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภาพรวมของเศรษฐกิจมหาภาคที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาคำตอบในระดับมหาวิทยาลัย ดังนั้นแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานของการศึกษา จึงเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหาวิทยาลัย ที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงนำเสนออยู่ในรูปแบบของ การศึกษาเชิงวิเคราะห์ในทฤษฎี และแนวคิด ดังนี้

#### ความหมายของทุนมนุษย์

เทียนฉาย กีระนันท์ และคณะ (2530: 85 อ้างถึงใน ประชุม กล้าพัจล และพอตาบุตรสุทธิวงศ์, 2550: 171-172) ได้นิยามทุนมนุษย์ไว้ว่า ส่วนของความสามารถในการผลิตทางเศรษฐกิจ ที่แฝงอยู่ในตัวมนุษย์ในรูปของนามธรรม อันได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ฝีมือ และสุขภาพพานามัย เป็นต้น และข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างทุนมนุษย์ กับทุนทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ก็คือ

1. ทุนมนุษย์ไม่อาจขายลิขสิทธิ์ตามกฎหมายได้ ความรู้ ความสามารถ ที่เกิดขึ้นในภายตน ของมนุษย์แต่ละคนนั้น ไม่สามารถขายให้แก่ผู้อื่นได้ ผู้อื่นจะแย่งชิงไปจากตนเองไม่ได้ เว้นเสียแต่ว่ามนุษย์ผู้หนึ่งจะศึกษาเล่าเรียนเอาความรู้ได้รับการถ่ายทอดจากผู้อื่น ซึ่งเป็นการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น

2. ทุนมนุษย์ เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน จับต้องไม่ได้ (ประสบการณ์ ความชำนาญ ทักษะเฉพาะตน) ความรู้ที่มีอยู่ในภายตน เมื่อความรู้ความสามารถต่าง ๆ ได้แฝงเข้าไปในร่างกายแล้ว ไม่มีใครจะสามารถลักขโมยได้

3. ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่หลบซ่อน แอบแฝงอยู่ในตัวเจ้าของมนุษย์นั้นเอง โดยที่ทุนอื่น ๆ ทั้งหลายสามารถแยกออกจากเจ้าของทุนได้ แต่ทุนมนุษย์นั้น ไม่สามารถแยกออกได้เลย อาทิเช่น ทรัพย์สินเงินทองนั้นสามารถคัดแยกออกໄว้ต่างหากได้ นำไปฝากธนาคารได้ วัตถุดิบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปเก็บໄว้ในโกดังได้ แต่ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะทั้งหลายในภายตน ของมนุษย์นั้น เป็นของที่มีคิดตัวไปจนตาย

4. การตั้งราคาบริการทุนมนุษย์ และการวัดมูลค่าทุนมนุษย์จะสามารถกระทำได้ในทางทฤษฎีหรือหลักการ แต่ไม่สามารถทำได้ในเชิงปฏิบัติ เพราะค่าของความรู้ ความชำนาญงาน หักษะ ประสบการณ์ทั้งหลายนั้น ไม่สามารถวัดเป็นหน่วยได้ มีลักษณะเป็นนามธรรม

5. กิจกรรมที่กระทำเพื่อเพิ่มทุนมนุษย์หลาย ๆ อย่าง มีลักษณะเป็นการบริโภค และการลงทุนในขณะเดียวกัน ไม่อาจแยกให้ชัดเจนได้ว่า ส่วนใดเป็นผลของการบริโภค และส่วนใดเป็นผลของการลงทุน เช่น การศึกษา ซึ่งถือว่า เป็นการลงทุนในมนุษย์ และการบริโภคในเวลาเดียวกัน

หนังสือชื่อ Human Capital: What It Is and Why People Invest It ที่เขียนโดยโทมัส ไอ ดาวน์พอร์ต และแปลเป็นภาษาไทยโดย ศิระ โอกาสพงษ์ (2543: 32) ชื่อ ทุนมนุษย์ ได้อธิบายศัพท์คำว่า “ทุนมนุษย์” โดยปรากฏครั้งแรกในบทความปี ค.ศ.1961 ชื่อว่า “Investment in Human Capital” โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล Theodore W. Schultz ได้ตีพิมพ์ในวารสารวิจารณ์ชื่อ American Economic Review บรรดานักเศรษฐศาสตร์ได้ใช้ศัพท์เป็นจำนวนมาก มาบรรยายคุณสมบัติของทุนมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่ต่างเห็นตรงกันว่า ทุนมนุษย์นั้นประกอบไปด้วย หักษะ ประสบการณ์ และความรู้ นักเศรษฐศาสตร์บางคนอย่าง แกรี่ เบคเกอร์ ได้เพิ่มเติมคุณสมบัติว่าด้วยบุคลิกภาพ รูปลักษณ์ ภายนอก ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือเพิ่มเข้าไปอีก นอกจากนี้ ยังมีคนอื่น ๆ เช่น ริ查ร์ด ครอว์ฟอร์ด ที่ปรึกษาด้านบริหารจัดการองค์กรเอกชน โดยกล่าวว่าทุนมนุษย์ประกอบรวมเข้าเป็น “บุคคลที่ได้รับการศึกษา มีทักษะความชำนาญงาน”

สุวิชัย ศุภราณนท์ (2549: 198-199) กล่าวว่า บุคลากรของบริษัทเป็นต้นทุนที่สามารถควบคุมได้ (Controllable Costs) ที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ ต้นทุนบุคลากรนี้ จะแปลงเป็นราคainรูปมูลค่าที่ผู้ซื้อประเมินต่อสินค้า และบริการการผลิต การบริหารจัดการบุคลากรที่ดี เพื่อลดต้นทุนจะเป็นหนทางไปสู่การได้เปรียบในเชิงแข่งขัน บริษัทเอกชนจำนวนมากสามารถตัดต้นทุนได้ด้วยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารให้แบบราบลง (ใช้บุคลากรน้อยลง) มีลำดับขั้นในโครงสร้างการบริหารบริษัทที่สั้นลง และมีระบบค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะ ที่จ่ายน้อยคน แต่จ่ายให้แต่ละคนเป็นจำนวนมาก ๆ เป็นการจูงใจให้ขยันขันแข็งในการทำงาน (อ้างถึงใน ประชญา กล้าผจญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 168)

นิสิตารักษ์ เวชยานนท์ (2551: 2) และรัชรังษก็ คงศาสตร์สังกัด คงศาสตร์สังกัด (2550: 2) (อ้างถึงใน ปีyanนท์ สังกัดศุภราณนท์, 2552: Online) ได้อธิบายตามที่ Theodore W. Schultz นักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล ได้อธิบายไว้ในปี ค.ศ. 1961 (พ.ศ. 2504) ในบทความชื่อ Investment in Human Capital ในวารสาร American Economic Review ซึ่งประเทศไทยริเริ่มได้ยินคำว่า Human Capital ในความหมายนี้ในราวปี พ.ศ. 2544 โดย Schultz ให้ความหมายคำว่า “ทุนมนุษย์” ในบทความของเขาว่า หมายถึง ความสามารถหลายๆอย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่คิดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสม

เรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมา จะมีขึ้นส์เฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้จะเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม

ประชญา ก้าพจัย และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 157-158) ได้อธิบายความหมาย ของทุนมนุษย์ (Human Capital) ไว้ว่า ทุนมนุษย์คำนึง มาจากคำ 2 คำ มาผนวกกัน คือ ทุน และมนุษย์ คำว่า มนุษย์ที่จริงก็มาจากคำ 2 คำ ได้แก่ มน หมายถึง ใจ และ อุษย์ หมายถึง สูง ดังนั้น มน + อุษย์ จึงมีความหมายว่า เป็นผู้มีจิตใจสูง ต่ำนคำว่า ทุน หมายถึง สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ร่วมกับปัจจัย การผลิตอื่น ๆ ในการผลิตสินค้า และบริการ ทุน หรือ สินค้าทุน (Capital Goods) เหล่านี้แบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ สิ่งก่อสร้าง และอุปกรณ์การผลิตในบรรดาทรัพยากร 4M (Men Money Material and Machine) สิ่งแรกเป็นสิ่งมีชีวิต สามสิ่งหลังเป็นสิ่งไม่มีชีวิตสิ่งที่จำเป็นต้องให้สิ่งมีชีวิตคือ มนุษย์ เข้าบริหารจัดการ หากสามารถบริหารจัดการ ได้ดีก็จะประสบความสำเร็จ หากไม่สามารถบริหาร จัดการให้บังเกิดผลดี ก็ประสบความล้มเหลว ถือว่าอ่อนด้อย มนุษย์ จึงถือเป็นทุนทรัพย์ชนิดหนึ่ง ที่ แปลกไปจากทุน อื่น ๆ เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีชีวิต เคลื่อนไหวได้ มีชีวิตจิตใจ และข้อสำคัญยิ่ง คือ มี แรงบันดาลใจ (Inspiration) อิกด้วย ซึ่งทุนอื่น ๆ ไม่สามารถกระทำได้ ทุนอื่น ๆ ได้แก่ ทุนที่เป็น ทรัพย์สิน เงินทอง วัตถุคิบ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ

อาจารย์ ภู่วิทยพันธุ์ (ม.ป.ป อ้างถึงใน ปีนันท์ สวัสดิศุจาร, 2552: Online) ได้อธิบาย คำว่า “ทุนมนุษย์” ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษ คือ Human Capital แบบตรงตัวได้ถูกนำมาใช้ใน สองความหมาย ความหมายแรกเป็นความหมายที่มองมนุษย์ในฐานะเจ้าของแรงงานเป็นความหมาย ที่เป็นรูปธรรม เป็นคำที่เกิดมาตั้งแต่สมัย อดัม สวิฟ ในคริสต์ศตวรรษที่ 18 ต่อมา Gary Becker ได้ ศึกษาค้นคว้า และกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎีทุนมนุษย์โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ ขีดความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ส่วนความหมายที่สอง ต่อมา William R. Tracey ได้ให้คำนิยามทุนมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กร ได้รับจากการ จังรักภักดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ของบุคลากรในองค์กร

จีระ ประทีป (2553: 2-2) ได้อธิบายความหมายของ ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และสุขภาพพานามัยที่ได้สร้าง พัฒนา และสั่งสม ไว้ในตัวมนุษย์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเพิ่มผลิตภาพขององค์กรและการพัฒนาประเทศ ทุนมนุษย์มีทั้ง ส่วนที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และส่วนที่ได้รับการสร้าง พัฒนา และสั่งสม ไว้ในตัวมนุษย์ภายหลังจาก คลอดออกมารถแล้ว ทุนมนุษย์มีความแตกต่างจากทุนประเภทอื่นหลายประการ

ตะวันฉาย (มปป: Online) ได้อธิบาย ทุนมนุษย์ในสื่อออนไลน์ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ใน

ตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มาร่วมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพในการผลิตหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่า สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่อทุนมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อกระบวนการผลิต นักเศรษฐศาสตร์จำนวนมากจึงหันมาให้ความสนใจบทบาทของทุนมนุษย์ต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

อีกหนึ่งความหมายของ ทุนมนุษย์ โดย สำรองศักดิ์ คงศาสร์สัตต์ (มปป: Online) ได้อธิบายถึง ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มาร่วมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบนื้องคู่แข่งขัน

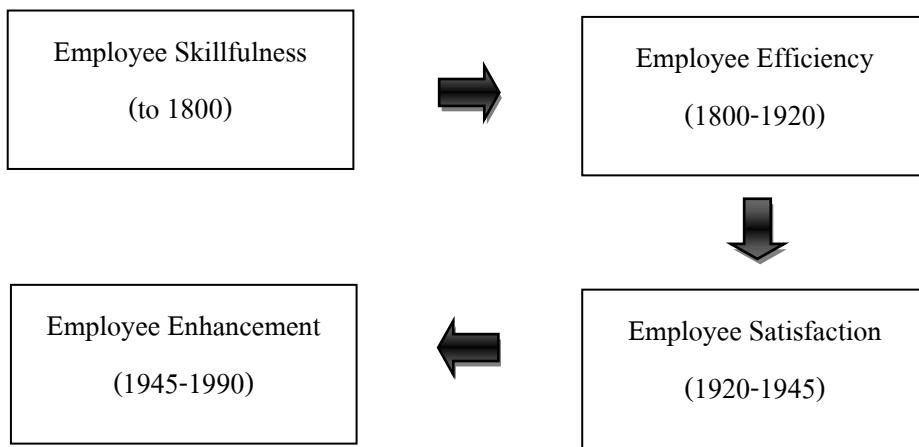
สรุป ทุนมนุษย์ หมายถึง การลงทุนในการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การดูแลสุขภาพอนามัย การย้ายถิ่นเพื่อหาแหล่งงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ งบประมาณภาครัฐที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในตัวมนุษย์ให้ดีขึ้น รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์ให้ดีขึ้น พัฒนาขึ้น และส่งผลต่อภาพรวมของเศรษฐกิจ และสังคม

### แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์

ตนัย เทียนพูด (2547: 66-68) ได้อธิบายวิวัฒนาการของแนวคิดในทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ในหนังสือ “ภูมิปัญญาธุรกิจ (1) การพัฒนามนุษย์” ดังนี้

1. แนวคิดของการฝึกอบรม และพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงชนิดที่เรียกว่า Paradox คือ การขยายขอบเขตกว้างกว่าการฝึกอบรม และพัฒนาโดยสนใจในส่วนที่สุดของความรู้
2. แนวคิดของ ASTD ที่เน้นเรื่อง HPI (Human Performance Improvement) หรือ Human Performance Engineering แต่ในความจริงแล้วก็ยังอยู่ในเรื่อง Training Needs เป็นอีกนิยามที่มีการอธิบายในเชิงรูปธรรมไม่มากนัก
3. กระแสทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่ผนวกกับแนวคิดของ Balanced Scorecard ทำให้มีติดของ “คน” กลายเป็นเรื่องของ “ทุนมนุษย์” ที่จะมีมูลค่าเพิ่มจากความรู้ในตัวคน

จากแนวคิดในทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ดังกล่าวสามารถประมวลถึงวิวัฒนาการของแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละช่วงเวลา ได้ดังรูปที่ 2.1



รูปที่ 2.1 วิวัฒนาการของ HRD (Human Resource Development)

ที่มา: คณิ เทียนพูด (2547: 67)

จากรูปที่ 2.1 ยุคแรกของวิวัฒนาการของ HRD สามารถสรุปสาระสำคัญคือ

1. มุ่งที่ทักษะของพนักงาน (Employee Skillfulness) ยุคนี้ทักษะของคนทำงานจะได้รับการพัฒนาแบบไม่เป็นทางในบริบทที่พนักงานต้องทำงานกิจกรรมของงานในที่ทำงานหรือใกล้ ๆ บ้านอาจจะมีบ้างที่เน้นผลิตภาพ (Productivity) แต่สนใจถึงประสิทธิภาพไม่มากนัก
  2. ประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Efficiency) ในยุคนี้ได้เปลี่ยนจากมุ่งไปสู่พนักงานคือ “ผู้สร้าง” ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจประสิทธิภาพที่สูงสุดใน “ผลงานที่ได้จากทักษะการทำงาน” และคำดับลัดมากก็คือ “ความพึงพอใจหรือความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน”
  3. ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) ยุคนี้อยู่ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กิจกรรมการพัฒนามุ่งไปสู่ความพึงพอใจของพนักงาน สิ่งที่สนใจพัฒนาอันดับแรก คือ การเพิ่ม และปรับปรุงเงื่อนไขในสภาพแวดล้อมของการทำงาน
  4. ส่งเสริมสนับสนุนพนักงาน (Employee Enhancement) การพัฒนาในยุคนี้เป็นกลไก หรือ ส่งเสริมสนับสนุน และให้คุณค่ากับพนักงานแต่ละคนเท่าเทียมกับคุณค่าความเป็นทุนมนุษย์ที่ได้รับเกียรติให้ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายใต้องค์กร
- ในต้นทศวรรษที่ 1960 และ 1970 ได้มีการพัฒนาวิธีการประเมินโดยอาศัยการบัญชีด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Accounting) แนวความคิดนี้ในปัจจุบันจะมุ่งเน้นที่ “การวัดทุนมนุษย์” โดยให้ถือเสมอว่าปัจจัยคนคือ ทรัพยากรขององค์กร และควรต้องมีการวัดดูถึงประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นโดยพิจารณาจากความเติบโตหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่ทำให้มูลค่าเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้โดยอาศัยหลักการบัญชีที่เป็นมาตรฐานเป็นหลักในการคำนวณและวัดค่า

วิธีนี้นับว่าเป็นการขยายผลต่อจากหลักบัญชีในส่วนที่ใช้วัดต้นทุนกับรายได้ และมีการจัดระเบียบข้อมูลเพื่อนำมาใช้สื่อสารให้เข้าใจด้วยตัวเลขข้อมูลทางการเงิน ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์จะถูกถือเสมอเป็นทรัพย์สินหรือการลงทุนอย่างหนึ่ง ที่ควรจะวัดค่าได้ทำนองเดียวกับการวัดค่าในทรัพย์สินประเภทอื่น

อย่างไรก็ตาม แม้การวัดค่าแบบนี้จะดูมีหลักการดี แต่ก็มีข้อโต้แย้งได้มากเหมือนกัน เช่น ทรัพยากรมนุษย์จะถือว่าเป็นทรัพย์สิน อย่างหนึ่งได้จริงหรือ หรือมีต้นทุนค่าใช้จ่ายอะไรบ้างที่ควรถือว่าเป็นการลงทุนในคน และควรใช้วิธีการใดนำมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดมูลค่าของคน และปัญหาการแบ่งส่วนมูลค่าของคนที่จะนำไปคิดเป็นค่าใช้จ่ายอีกต่อหนึ่ง (ธงชัย สันติวงศ์, 2546: 123-124)

จากแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์ในบทความเรื่อง “ศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ” ของ สุพัตรา จุณณะปิยะ (2533 อ้างถึงใน ลักษ สาริกสติตวงศ์, 2535: 35) ที่อธิบายถึงการที่กลุ่มสร้างคุณภาพงาน ได้เข้ามายืนหนาทั้งในภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจเพิ่มมากขึ้น จากลักษณะของกิจกรรมจะเป็นการรวมตัวของพนักงานที่ทำงานในที่เดียวกัน 3-10 คน โดยสมัครใจ เพื่อทำกิจกรรมในด้าน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม ดังนั้นจะพบว่ากลุ่มสร้างคุณภาพงานมีบทบาทสำคัญ 2 ประการ คือ เป็นการปรับปรุงทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในทุกระดับ และเกิดการประทับค่าใช้จ่ายที่สามารถวัดได้ตามโครงการกลุ่มสร้างคุณภาพงานของบริษัทในประเทศไทย จะมุ่งเน้นที่ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล และการทำงานเป็นทีมมากกว่า การมุ่งเน้นถึงการประทับค่าใช้จ่าย และกลุ่มสร้างคุณภาพงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่กลุ่มสร้างคุณภาพงานจะเป็นกิจกรรมที่ดึงศักยภาพ หรือพลังความสามารถใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลให้สูงขึ้น สร้างจิตสำนึกเพื่อการปรับปรุงคุณภาพงาน การฝึกหัดให้มีความคิดริเริ่มกล้าแสดงความคิดเห็น การฝึกความเป็นผู้นำ การรู้จักผิดชอบต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวล้วนเป็นเทคนิค การบริหารที่เน้นการพัฒนาบุคคลการเป็นหลัก

ส่วน ประชญา กล้าพจัญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 176) ได้อธิบายแนวคิดการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) คือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานของบุคคลการ ซึ่งเป็นการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง นับถึงแต่การกำหนด และสรรหาบุคคลการที่มีความสามารถดีที่สุด (Talent) การดำรงรักษาบุคคลการ การพัฒนาและจูงใจให้บุคคลการแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง ได้ ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการ

ทุนมนุษย์ จำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อนสูง มีพลังแห่งความกระตือรือร้น และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสร้างความสำเร็จที่มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

การบริหารจัดการทุนมนุษย์จึงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กร จำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารทุกระดับ จำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใกล้ชิดกับบุคลากรทุนมนุษย์ในองค์กรของตนเอง เพื่อวางแผน และดำเนินการเพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพ และสร้างผลผลิตสูงสุดให้แก่องค์กร พร้อมทั้งได้อธิบายแนวคิดการบริหารจัดการทุนมนุษย์คุณให้ม่ำว่า เป็นการมองบุคคลในเชิงของการเป็นมนุษย์ที่มุ่งสร้างรายได้ และความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร แนวคิดใหม่นี้ จึงมุ่งเน้นปัจจัยบุคคล (Individual) และการบริหารจัดการแบบกลุ่ม ซึ่งมีการปฏิบัติ และการกำหนดผลตอบแทนที่ เมื่อมองกันเพื่อความสะดวกของผู้ดำเนินการ แต่วิธีการเช่นที่กล่าวนี้ ไม่สามารถตอบสนอง และสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรที่มีปัจจัย สามารถสูงเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ได้ บุคคลเช่นนี้หากได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนพอ ๆ กันกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถด้อยกว่าตน ก็จะไม่อยากอยู่ปฏิบัติงาน ณ องค์กรนั้นอีกต่อไป

### แนวคิดทุนมนุษย์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทย

การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจไทยในอดีตเกิดจาก การเจริญเติบโตของทุนมนุษย์จากการเพิ่มขึ้นของคุณภาพแรงงานพร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งประเทศไทยมีการใช้ข้อมูลเหล่านี้ในช่วงปี พ.ศ.2515-2453 และระดับความสำเร็จในด้านการศึกษา ทุนมนุษย์ในฝั่งขั้นการผลิตสมัยใหม่ โดยวิเคราะห์จากแรงงาน ทุนมนุษย์ เครื่องจักร และความก้าวหน้าเกี่ยวกับเทคโนโลยี ระดับการใช้งาน การปรับปรุงของมาตรฐานแห่งการศึกษาของประชากรไทย และคุณภาพของแรงงาน ได้มีบทบาทสำคัญในการเจริญเติบโตที่รวดเร็วของเศรษฐกิจในช่วงทศวรรษ 1980 ผลลัพธ์ของการศึกษานี้ยังแสดงว่าการลดต่ำลงในการเจริญเติบโตผลผลิตในช่วงวิกฤติการเงิน (2540-2543) สืบเนื่องจากการลดต่ำลงของทุน และการขาดตัวเลือกน้อยของผลิตภัณฑ์นั้นเอง (สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552: 11)

สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2548: 11) ได้อธิบายหัวข้อการศึกษาผลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจในรายงานการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย” ที่เสนอต่อสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปี พ.ศ. 2548 ไว้ว่า จากการศึกษาของ ILO (1998) ระบุว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยเป็นผลพวงมาจากการนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจของ

รัฐบาล และการสะสมทรัพยากรมนุษย์ นโยบายที่มีบทบาทต่อการเดินทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การเปิดประเทศให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลก การกระตุ้นการส่งออก การกำกับดูแลprograms ภาคการอุตสาหกรรมและสถาบันทางเศรษฐกิจให้อื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

การสะสมทรัพยากรมนุษย์ทำให้ระบบเศรษฐกิจเดินทางเป็นข้อเท็จจริงที่สนับสนุนด้วยทฤษฎีและการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ New Growth Theory ที่ได้พัฒนาขึ้นกลางทศวรรษที่ 1980 ได้กำหนดให้ทุนมนุษย์ (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรมนุษย์) มีผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างมาก Lucas (1988) เป็นผู้ซึ่งพัฒนาทฤษฎีนี้ได้กล่าวว่า การสะสมทุนมนุษย์ก่อให้เกิดการซักนำผลกระทบภายนอก (Externality-Inducing Effects) ค่าเฉลี่ยของทุนมนุษย์ที่เพิ่มขึ้นในชุมชนหนึ่ง ส่งผลดีต่อผลิตภาพของคนงาน โดยรวม Romer (1993) พบว่า ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยเฉพาะในกรณีประเทศไทยกำลังพัฒนา ทุนมนุษย์ที่สะสมมากขึ้นช่วยทำให้สามารถปรับเปลี่ยน ดัดแปลงความคิดใหม่จากประเทศอุตสาหกรรมได้รวมทั้งมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีที่นำเข้ามาจากต่างประเทศได้ Lucas (1993) ได้สรุปว่า การเดินทางเศรษฐกิจมาจากการสะสมทุนมนุษย์ ความแตกต่างในมาตรฐานการครองชีพระหว่างประเทศมีสาเหตุหลักมาจากการความแตกต่างในทุนมนุษย์

ILO (1998) ได้อธิบายเพิ่มเติม ถึงการวิเคราะห์เชิงประจักษ์หลายเรื่องในต้นทศวรรษ 1990 ซึ่งใช้ข้อมูลระหว่างประเทศ (รวมทั้งประเทศไทยและประเทศตะวันออก) ซึ่งพบว่า การศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเดินทางเศรษฐกิจ Topel (1998) ได้วิเคราะห์ข้อมูลผลผลิตต่อแรงงานกับระดับการศึกษาของ 111 ประเทศในช่วงปี พ.ศ. 2503-2533 ผลการศึกษาพบว่า หากการศึกษาของแรงงานเพิ่มขึ้นหนึ่งปี จะทำให้ประเทศมีผลผลิตต่อแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5-15

ประเทศไทยกำลังเคลื่อนย้ายไปข้างหน้าโดยพื้นฐานความรู้ด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นทักษะในด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และทักษะการบริหารจัดการทั่วไป จึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างมากสัดส่วนของพนักงานในระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 8 ในปี พ.ศ. 2522 ถึงร้อยละ 30 ในปี พ.ศ. 2542 แสดงให้เห็นถึง ความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของแรงงานที่มีทักษะที่ก่ออุตสาหกรรมต้องการ และในส่วน ของแรงงานในภาคเกษตรกรรมภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการที่มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะเพิ่มขึ้นด้วย

การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของทุนมนุษย์ คือ กลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดสำหรับการเจริญเติบโต ที่ยั่งยืนของไทย รัฐบาลได้แสดงให้เห็นถึงพันธกิจเหล่านี้ ด้วยกลยุทธ์ของการพัฒนาทุนมนุษย์โดย การปรับปรุงคุณภาพของการศึกษา และจัดการศึกษาให้เด็ก ๆ ที่จะต้องได้รับการศึกษาของประเทศตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ปี พ.ศ. 2545-2549 หลายทศวรรษหลังจากที่ งบประมาณได้ถูกนำมาใช้

กับภาคการศึกษา และในปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายในการศึกษาคิดเป็นเกือบร้อยละ 20 ของงบประมาณของรัฐบาล และประมาณร้อยละ 4 ของ GDP สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการศึกษาของไทยนั้นมีงบประมาณสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องมากกว่าในภาคส่วนอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของชาติของปี พ.ศ. 2542 ได้แสดงถึงพันธกิจของรัฐบาลเกี่ยวกับการศึกษาภาคบังคับ 12 ปี ของระบบการศึกษาที่มีคุณภาพของคนไทย ด้วยการยกเลิกการจ่ายค่าเล่าเรียนของผู้ปกครองในปี พ.ศ. 2547 (สถาบันทรัพยากรัฐมนุษย์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2552: 11-12)

สถานการณ์ของประเทศไทย เริ่มเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วงกลางปี พ.ศ. 2533 อัตราส่วน ของการเพิ่มขึ้นของแรงงานที่จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาได้เพิ่มขึ้นเกือบครึ่ง จาก ร้อยละ 40 ในปี พ.ศ. 2536 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 70 ในปี พ.ศ. 2543 อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในเรื่องบทบาทของแรงงานที่มีต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2513-2539 ที่ไฟฟ้าลูป ไกรพรศักดิ์ (2542, อ้างถึงใน สถาบันทรัพยากรัฐมนุษย์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2552: 12) ได้ประมาณการผลิตภาพปัจจัยการผลิตโดยรวมของประเทศไทย พบว่าแรงงานมีส่วนส่งเสริม การขยายตัวของผลผลิตลดลงตามลำดับ โดยที่อัตราการขยายตัวของผลผลิตของประเทศไทยที่ เนื่องมาจากผลิตภาพของแรงงาน มีค่าลดลงตามลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 2.26 ต่อปีในช่วงปี พ.ศ. 2514-2523 เป็น 1.89 ต่อปีในช่วงปี 2524-2533 และลดลงเหลือ ร้อยละ 1.77 ต่อปี ในช่วงปี พ.ศ. 2534-2539 ซึ่งในภาพรวมอัตราการขยายตัวของปัจจัยการผลิตโดยรวม ของเกือบทุกสาขาที่มี การขยายตัวเฉลี่ยติดลบระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2534-2539 ในขณะที่อัตราการส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจเนื่องจากปัจจัยทุนมีค่าสูงสุดในทุกสาขา ยกเว้นในสาขาหอสหัสดิ์ที่มี Labour Contribution สูงที่สุดถึงร้อยละ 6.97 อัตราการส่งเสริมการขยายตัวของผลผลิตเนื่องจากปัจจัยแรงงานที่ลดลงโดย ลำดับดังกล่าว เป็นสิ่งที่ยืนยันได้อย่างหนึ่งว่าหากไม่มีการปรับปรุงคุณภาพแรงงานโดยมุ่งหวังเพียง การเพิ่มจำนวนแรงงานเพื่อเข้ามารองรับภาระงานท่านั้น สำหรับประเทศไทยคงจะมุ่งหวังเช่นนั้น ไม่ได้อีกต่อไป

ส่วนของศึกษาของ คุณสิต อิชยพฤกษ์ (2546) ได้ศึกษาถึง “บทบาทของทุนนุชย์ และการ วิจัยและพัฒนาที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของ ทุนนุชย์และการวิจัยและพัฒนาที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2520-2542 โดยดัชนีทุนนุชย์ ซึ่งเป็นสัดส่วนของค่าจ้างที่แรงงานที่มีการศึกษาได้รับต่อค่าจ้าง ที่แรงงานที่ไม่มีการศึกษา และไม่มีประสบการณ์ให้รับ ส่วนดัชนีการวิจัย และพัฒนานั้นประมาณสิบ จากข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านการวิจัย และพัฒนาของภาครัฐ โดยแปลงให้อยู่ในรูปสต็อกด้วยวิธี สะสมทุน ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีทุนนุชย์ และดัชนีการวิจัย และพัฒนามีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นโดย มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 4.7 และ 8.4 ต่อปีตามลำดับ

เมื่อพิจารณาบทบาทของดัชนีทั้งสองที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ พบว่า การวิจัยและพัฒนา มีบทบาทต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ทุนนวัตกรรมไม่ได้รับการยืนยันถึง บทบาทอย่างมีนัยสำคัญ โดยผลของการวิจัยและพัฒนาที่มีต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความ ล่าช้าประมาณ 5 ปี นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ อันได้แก่ สต็อกทุน จำนวนแรงงาน และวิกฤตเศรษฐกิจ มี บทบาทต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเช่นกัน

การศึกษานี้เสนอว่า ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาและสะสมทุนนวัตกรรม และการวิจัยและพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจัยทั้งสองมีการเสื่อมค่าได้ โดยการส่งเสริมทุนนวัตกรรม ควร สนับสนุนให้เกิดการวิจัยและพัฒนาที่ต้องการ ซึ่งต้องการความต้องการของระบบเศรษฐกิจเป็นสำคัญ มิใช่เพียง แค่ส่งเสริมให้แรงงานมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเท่านั้น ขณะเดียวกันการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ควรต้องเริ่มทำการลงทุนโดยเร็ว เนื่องจากผลจากการสะสมการวิจัยและพัฒนาต้องอาศัยระยะเวลาใน การมีผลสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

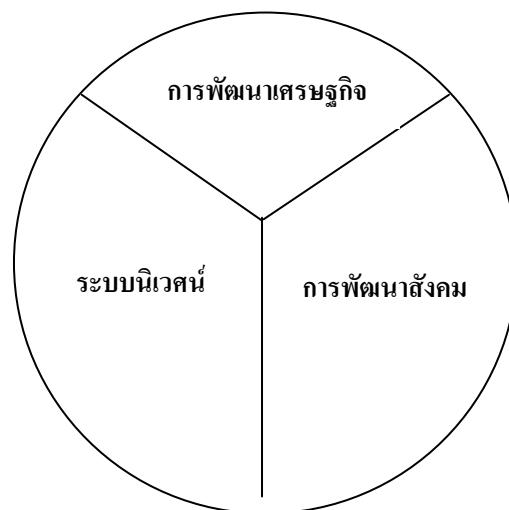
อภิชาติ ใจหาญ (2550: Online) ได้กล่าวถึงบทบาทของทุนนวัตกรรมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศไทยให้เจริญเติบโตตามทฤษฎีการเจริญเติบโตแนวใหม่ ของนักเศรษฐศาสตร์สำนัก นิอุคลาสสิก ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่า การสร้างความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจในระยะยาวด้วยแนวคิดนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว คือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนี้อาจอยู่ในแรงงาน โดยการใช้ ทรัพยากริปเพื่อการศึกษา การฝึกอบรม และการดูแลสุขภาพ ดังนั้น ทุนนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว เพราะแรงงานที่มีทุนนวัตกรรมนั้นจะเป็นแรงงานทักษะ ที่มีผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานสูง กล่าวคือแรงงานเหล่านี้จะสามารถผลิตสินค้าได้จำนวนสูงสุด เมื่อเทียบกับแรงงานคนอื่น ๆ หรือให้ผลผลิตส่วนเพิ่มสูงสุดแก่ผู้ผลิตนั่นเอง

โดยสรุปแล้ว ทุนนวัตกรรมจะส่งผลให้แรงงานได้รับผลตอบแทนจากการสร้างทุนนวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่อง โดยในด้านทักษะมีอัตราหักภาษี ทุนนวัตกรรมจะทำให้แรงงานซึ่งผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่มสูงขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองเป็นแรงงานมีฝีมือ ในท้ายที่สุด ซึ่งจากการผลิตเพื่อส่งออกนั้นใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการกระบวนการผลิตเพื่อให้เกิดผลิตภาพส่วนเพิ่ม และมุ่งเน้นการผลิตที่เกิด ประสิทธิภาพซึ่งทำให้ความต้องการใช้แรงงานมีฝีมือมีสัดส่วนมากขึ้น ดังนั้น การสร้างทุนนวัตกรรม จะช่วยลดความขาดแคลนแรงงานในส่วนนี้ ในขณะที่ประเทศไทยจะได้รับผลประโยชน์จากการที่ ทุนนวัตกรรมเพิ่ม เนื่องจากเมื่อผลิตภาพส่วนเพิ่มในการผลิตทำให้ในภาพรวมผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น และการที่มีทุนนวัตกรรมเพิ่มขึ้นทำให้แรงงานมีฝีมือเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ค่าจ้างที่ถูกกำหนดโดยทักษะหรือผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ แรงงานสามารถบริโภคสินค้า และบริการเพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ซึ่งที่กล่าวมานี้เป็นเป้าหมายส่วนหนึ่งในการพัฒนาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั้นเอง (สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552: 13-14)

### แนวคิดลักษณะการพัฒนาที่เป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

เมื่อนำแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ และคำจำกัดความ และกรอบทฤษฎีการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษานี้จะสร้างดัชนีวัดการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้คำจำกัดความดังต่อไปนี้ การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นการพัฒนาที่มีการคำนึงถึงการรักษาสมดุลระหว่างสังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ระบบทั้งหมดในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้ตลอดไป ในขณะเดียวกันก็สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ให้สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคของมนุษย์ในแต่ละรุ่นด้วย ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ควรเป็นการพัฒนาที่เน้นหนักในด้านใดด้านหนึ่ง เป็นพิเศษ แต่ความเป็นรูปแบบของการพัฒนาที่สมมพسانให้ทุกระบบทั้งสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สามารถดำรงอยู่ได้และได้รับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน กระบวนการพัฒนาที่ทำให้ระบบได้รับหนึ่งข้างด้านเสียสมดุลย์ก่อน ไม่มีอีกว่าเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การพิจารณาการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงจะต้องพิจารณาเฉพาะในส่วนที่การพัฒนาทั้ง 3 ระบบ เป็นไปด้วยกันอย่างสมดุล (ดนัย กิติกรรณ์, 2544: 17) ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 การพิจารณาการพัฒนาที่ยั่งยืน  
ที่มา: ดนัย กิติกรรณ์ (2544: 17)

## แนวคิดการชี้วัดคุณภาพชีวิต และการพัฒนาสังคมภาคประชาชน

แนวคิดนี้ได้สรุปมาจากการความเรื่อง “ปฏิทินแห่งความหวังจากครรภ์มารดาถึงเชิงตระกอน” ใน ศาสธรกรรมกับการเวลา โดย ดร.ป้าย อึ้งภากรณ์ (2530) (อ้างถึงใน ดนัย กิติกรณ์, 2554: 32) ที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตของคนในสังคม และมีความสอดคล้องกับการพัฒนามนุษย์ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มทุนมนุษย์ โดยได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตสามารถสรุปเป็นดังนี้วัดได้ดังนี้

1. การได้รับโภชนาการดี มีคุณประโยชน์ต่อร่างกาย
2. การได้รับบริการด้านสวัสดิการ อนามัยแม่ และเด็ก
3. การมีบุตรไม่ยาก และเหมาะสมกับขนาดครอบครัว
4. ครอบครัวมีความอบอุ่น
5. โอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาทั้งใน และนอกระบบโรงเรียน
6. ความเสมอภาคในการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายของรัฐ
7. โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอก
8. ความเสมอภาคเชิงพาณิชย์กับสังคมภายนอก
9. การดำเนินชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี
10. การเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัว
11. การได้รับการบริการด้านสวัสดิการ และการประกันสังคม
12. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
13. การดำรงชีวิตตามความเหมาะสมสมกับอัตลักษณ์
14. โอกาส และความเสมอภาคในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านปัจจัยการผลิตของบุคคล ด้านการรับรู้ข่าวสาร และการนั่นหนาการ ด้านการรับบริการสาธารณสุข ด้านการรวมกลุ่มเพื่อประกอบกิจกรรมใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อความสงบสุข และความมั่นคงของรัฐ และด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง

## แนวคิดดังนี้ชี้วัดการพัฒนาของมนุษย์ (Human Development Index: HDI)

การวัดระดับการพัฒนาของมนุษย์ได้รับการพัฒนา และนำมาใช้ในครั้งแรกโดย United Nations Development Program (UNDP) ในปี พ.ศ. 2533 มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ของแต่ละประเทศและเปรียบเทียบระหว่างประเทศ โดยถือว่าการจัดทำรายงานการพัฒนาของมนุษย์เป็นการเพิ่มทางเลือกในการพัฒนาให้แก่มนุษย์มากกว่าการพิจารณาเฉพาะการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประชาชาติ (GNP) ซึ่งเน้นเฉพาะประเด็นด้านรายได้

และความมั่งคั่ง และมีความต้องการให้ดัชนีวัดระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายมากกว่าการวัดปริมาณการผลิตสินค้า และบริการ หรือการสะสมทุน การคำนวณดัชนีวัดระดับการพัฒนาของมนุษย์ประกอบด้วยดัชนีอย่างที่เป็นเครื่องชี้วัดระดับการพัฒนาของประชากรในประเทศนั้น ๆ โดยใช้ตัวชี้วัด 4 ตัว ได้แก่

1. อายุขัยเฉลี่ยคำนวณเมื่อแรกเกิด
2. อัตราการอ่านออกเขียน ได้ของผู้ใหญ่
3. อัตราการเข้าศึกษา
4. รายได้ประชาชาติที่แท้จริงต่อหัว

การวัดค่าดัชนีวัดระดับการพัฒนาของมนุษย์ใช้หน่วยวัดระหว่าง 0 ถึง 1 โดยดัชนีที่ระดับ 0 หมายถึง ระดับการพัฒนาของมนุษย์ที่ต่ำที่สุด และดัชนีที่ระดับ 1 หมายถึง ระดับการพัฒนาของมนุษย์ที่ดีที่สุด (อนันต์ กิติภรณ์, 2554: 51)

### แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ด้านเศรษฐศาสตร์

อาจารย์ ภูวิทยพันธุ์ (2551: 97-100) ได้อธิบายทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในหนังสือ “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” โดยได้อธิบายไว้ว่า ในแง่มุมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยส่วนใหญ่ จะกล่าวถึงแนวคิดทางด้านจิตวิทยาที่มุ่งเน้นถึงความเข้าใจหลักการ และแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ รวมถึงทฤษฎีระบบโดยมองถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการต่าง ๆ มากไปกว่าการกล่าวถึงทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ ต่อมาภายหลังมีคำจำกัดความจากองค์การต่าง ๆ ว่า ทำอย่างไรในการเพิ่มผลประกอบการขององค์การไม่ว่าจะเป็นกำไร รายได้ ยอดขาย นั่นก็คือความพยายามในการวัดผลตอบแทน ที่ได้รับจากการลงทุน หรือ Return on Investment: ROI เป็นเหตุให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษา และวิเคราะห์ถึงทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ การศึกษาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปแล้วสำหรับตัวบุคคลกับผลตอบแทนที่ได้รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ ต้องรู้ และเข้าใจถึงความต้องการขององค์การนั่นก็คือ กำไร รายได้ และค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นของตัวบุคคล

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การนั้นสามารถศึกษา และทำความเข้าใจได้ง่ายมาก มีทฤษฎีหลัก ๆ ในแง่มุมของหลักเศรษฐศาสตร์ที่ควรจะรู้ และในความสนใจก็คือ

1. Scarce Resource Theory: ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด ทฤษฎีนี้จะกล่าวถึงข้อจำกัดของการใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เวลา และอื่น ๆ พ布ว่าโครงการหรือกิจกรรม

ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมานั้นอาจจะเพชิญกับปัญหาการมีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอซึ่งผู้ปฏิบัติงานเอง จำเป็นจะต้องคำนึง และตัดสินใจเลือกนำ ทรัพยากรอื่น ๆ ทดแทน โดยการคาดการณ์ และคาดคะเน ถึงทรัพยากรที่ถูกใช้ไปกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน หรือ พิจารณาถึงค่า ROI ว่าการเลือกใช้ ทรัพยากรนั้น ๆ จะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่

2. Sustainable Resource Theory: ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้น ผลตอบแทนที่ได้รับโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวในอนาคตมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น การลงทุนที่ เกิดขึ้นจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น หากไปกว่าการ พิจารณาเพียงแค่การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้โดยไม่ได้มองไปถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับคู่แข่งขันภายนอกในระยะยาว

3. Human Capital Theory: ทฤษฎีมองทุนมนุษย์เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ แนวความคิดเรื่อง ทุนมนุษย์ ไม่ใช่หลักการบริหารจัดการแนวใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้น แต่เป็นคำที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ อดัม สมิธ ต่อมา Gary Becker ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ที่เชี่ยวชาญ ในศาสตร์ด้านทุนมนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้า และกำหนดขึ้นมาเป็นทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถ และทักษะในการทำงานของบุคลากร ในองค์การ อันนำมาซึ่งผลประกอบ และผลการดำเนินงานที่ดีขององค์การ ต่อมาแนวคิด และทฤษฎีด้านทุนมนุษย์นี้ ได้มีนักวิชาการ และผู้รู้ด้านให้คำนิยามของทุนมนุษย์ไว้แตกต่างกันไป William R. Tracey ผู้เขียนหนังสือเรื่อง The Human Resources Glossary มีความเห็นว่าทุนมนุษย์เป็น ผลตอบแทนที่ องค์การได้รับจากความจริงกักษิ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากบุคลากร ในองค์การ โดยผลตอบแทนที่ได้รับนั้นจะต้องเท่ากับหรือ มากกว่าการลงทุนในเครื่องจักร และการลงทุนในเรื่องการวิจัยและพัฒนา

จากแนวคิดทุนมนุษย์ด้านเศรษฐศาสตร์ นิสдар์ก เวชyanนท์ (2545: 8) ได้อธิบายเพิ่มถึง ทุนมนุษย์ในแนวคิดของ โลกตะวนตกลว นักเศรษฐศาสตร์แรงงานมองว่าทุนมนุษย์ คือการลงทุนใน ตัวของบุคคลในด้านความสามารถ ทักษะ ความคิด และด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นผลมาจากการ ลงทุนในด้านการศึกษา อบรมในระหว่างปฎิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต แรงงาน ซึ่งจะเป็นการ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ไม่น้อยกว่าการลงทุนทางด้านกายภาพ แนวคิดในการมองคนเป็น ทรัพยากรที่มีค่า ได้แพร่หลายในหมู่นักวิชาการตะวันตกตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2513 กล่าวได้ว่าตั้งแต่ พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา หนังสือตำราทางด้านการบริหารงานบุคคล ได้ถูกเปลี่ยนไปใช้ชื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนใหญ่

อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่แตกต่างจากทรัพยากรื่น ๆ หลายประการ ประการหนึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกซึ่งสามารถแสดงออกได้ ความรู้สึกที่แสดงออกเป็นได้ทั้งในรูปพ้อง และไม่พ้อง การที่มนุษย์มีจิตใจนี้เอง ทำให้มนุษย์ แตกต่างจากทรัพยากรื่น ๆ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันไปหมด มนุษย์แต่ละคนจะมีความแตกต่างเป็นเอกลักษณ์ มีศักดิ์ศรี และมีคุณค่าในตัวเอง ประการที่สองมนุษย์เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาภาวะความ เป็นมนุษย์นั้นเปรียบเหมือนการเคลื่อนที่ไม่หยุดนิ่ง มนุษย์จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนไป ดังนั้น การวิเคราะห์หรือประเมินค่าบุคคลจึงไม่มีวันถูกต้องร้อยเปอร์เซ็นต์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ก็ต้องมีการวิเคราะห์ใหม่ ประการที่สามมนุษย์แตกต่างจากทรัพยากรื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดคือ มนุษย์มีสติปัญญา รู้จักคิด และตัดสินใจ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้สามารถพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ได้ ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กำหนดชีวิต กำหนดแนวทางเลือกประกอบอาชีพของ ตัวเอง กรรมพันธุ์ก็ดี หรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพก็ดีล้วนเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจเท่านั้น ไม่ใช่ผู้กำหนดโดยตรง

ประการสุดท้าย นอกจากมนุษย์จะมีความแตกต่างในเรื่องรูปแบบแล้ว ความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ของชีวิตที่ต่างกัน ยังทำให้มนุษย์แต่ละคนมีความคิดที่ผิดแยกแตกต่างกันด้วย อย่างไร ก็ตาม คำว่าทรัพยากรมนุษย์อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง เพราะผู้ที่ถือแนวทางมนุษย์นิยมก็ยังถือว่ามนุษย์ ก็ต้องเป็นมนุษย์จะไปเป็นทรัพยากรเหมือนเช่นทุน และเทคโนโลยีไม่ได้

รายงาน ชัยประสา (2548: 152-153) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital) สต็อก และการลงทุนในทุนมนุษย์ว่าทุนมนุษย์ คือสิ่งที่แห่ง (Embody) อยู่ในตัวมนุษย์ในรูปของ นามธรรมซึ่งจับต้องไม่ได้ และมองไม่เห็น ดังนั้น ทุนมนุษย์ คือ คุณภาพของมนุษย์นั้นเอง เป็นสต็อก (Stock) ของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการผลิตทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล

สต็อก (Stock) ของทุนมนุษย์ คือ ทักษะ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ความสามารถ ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลนั้นมี 2 ลักษณะ คือ (1) Inherited Abilities เป็นความสามารถที่ติดตัวมาแต่ กำเนิด คือ ได้มาจากพันธุกรรม (2) Acquired Abilities เป็นความสามารถที่ได้มาจากภัยหลังเมื่อ เติบโตขึ้น คือ ได้มาจากการเรียนรู้ เช่น การศึกษา ซึ่งถือได้ว่า การศึกษาเป็นสิ่งแวดล้อมประเภทหนึ่ง

การลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital) หรือ การสร้างทุนมนุษย์ (Formation of Human Capital) คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่ม ค่าทุนมนุษย์เพื่อให้ได้ผลิตภาพสูงขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้ สูงขึ้น โดยการลงทุนในด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ สุขภาพอนามัย และการขยับถินเพื่อให้ได้ใช้งานของตนอย่างเต็มความสามารถ

การลงทุนทางด้านการศึกษา การศึกษาเล่าเรียนในระบบโรงเรียนนั้นจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นและช่วยให้มีความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้นด้วย สต็อกของทุนน้อย ก็จะสูงขึ้นตามระดับการศึกษาที่เรียนเพิ่มขึ้นด้วย

$$K = f(S) \dots \dots \dots (1)$$

โดย  $K$  = สต็อกของทุนน้อย  
 $S$  = ระดับการศึกษา

การลงทุนด้านการฝึกอบรม ก็เช่นเดียวกับการศึกษาในระบบ แต่อาจมีระยะเวลาสั้นกว่า การลงทุนในการฝึกอบรมจะเพิ่มความสามารถ ทักษะให้แก่แรงงาน ผลิตภาพของการทำงานจะสูงขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากสต็อกของทุนน้อยเพิ่มขึ้น

$$K = f(T) \dots \dots \dots (2)$$

โดย  $K$  = สต็อกของทุนน้อย  
 $T$  = ระยะเวลาที่ได้รับการฝึกอบรม

การลงทุนด้านสุขภาพอนามัย ทำให้หายจากความเจ็บป่วย หรือโอกาสที่จะป่วยไปเป็นโรคลดลง ซึ่งเป็นผลให้ผลิตภาพของการผลิตของทุนน้อยดีขึ้น หรือสูงขึ้นกว่าเดิมเมื่อร่างกายแข็งแรง

$$K = f(H) \dots \dots \dots (3)$$

โดย  $K$  = สต็อกของทุนน้อย  
 $H$  = ระดับสุขภาพที่ดีขึ้น

การลงทุนด้านการย้ายถิ่น ทำให้มีโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าเดิม และทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน ทำให้ผลิตภาพของมนุษย์สูงขึ้น หรือทำให้สต็อกของทุนน้อยเพิ่มสูงขึ้นตามการย้ายถิ่น

$$K = f(M) \dots \dots \dots (4)$$

$$\begin{array}{lcl} \text{โดย } K & = & \text{สต็อกของทุนนุ่ย} \\ M & = & \text{การนำเข้า} \end{array}$$

ในการศึกษาบทบาทของทุนนุ่ยนั้น ได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์มาเป็นเวลานาน และถูกนำมาเป็นปัจจัยที่อธิบายการรักษาอัตราการเจริญเติบโตระยะยาวของระบบเศรษฐกิจ โดยทฤษฎีการเจริญเติบโตแนวใหม่ (Endogenous Growth Theory) ซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีการเจริญเติบโตของสำนักนิโอดคลาสสิก (Neoclassical Growth Theory) แนวคิดพื้นฐานจากแบบจำลองที่เสนอโดย Robert Solow และ Trevor Swan ในปี พ.ศ. 2499 ภายใต้ข้อสมมติที่สำคัญคือ การผลิตมีผลตอบแทนต่อขนาดแบบคงที่ (Constant Returns to Scale) ผลตอบแทนต่อการใช้ปัจจัย การผลิตมีลักษณะลดน้อยลง (Diminishing Returns to Each Input) และปัจจัยการผลิตสามารถทดแทนกันได้แบบต่อเนื่อง อีกทั้งเสนอว่า อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจจะหยุดชะงักหาก ไม่มีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยแบบจำลองการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบ Solow-Swan (Robert Solow and Trevor Swan, 1956 อ้างถึงใน ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์, 2547: 2-2) กำหนดให้ผลผลิตของระบบเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงงาน ( $N_t$ ) และปัจจัยทุน ( $K_t$ ) และให้เทคโนโลยีในสมการการผลิตมีลักษณะของผลตอบแทนต่อขนาดคงที่ สมมติให้สมการการผลิตมีลักษณะแบบ Cobb-Douglas และอุปทานของแรงงานมีค่าคงที่ ดังนี้

$$Y_t = AK_t^{1-a}(N_t)^a \dots \dots \dots (5)$$

$$\text{โดยที่ } X_t \text{ คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีอัตราการเพิ่มแบบคงที่ และถูกกำหนดจาก } \frac{dy}{dx} \text{ ดังนี้}$$

$$X_{t+1} = yX_t \dots \dots \dots (6)$$

ส่วนผลผลิตถูกใช้ไปในการบริโภค ( $C_t$ ) และการลงทุน ( $I_t$ ) ดังนี้

$$Y_t = C_t + I_t \dots \dots \dots (7)$$

ปัจจัยทุนหรือทุนกายภาพ (Physical Capital) เป็นปัจจัยการผลิตที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ได้ (Reproducible Resources) และเพิ่มขึ้นตามสมการต่อไปนี้

## โดยที่ ๘ คือ อัตราค่าเสื่อมของทุน

Lucas (1988 ข้างต้นใน ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์, 2547: 3-7) อธิบายว่า ทุนมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ทุนมนุษย์มีบทบาทโดยตรงต่อการกำหนดระดับการผลิตซึ่งได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของ Schultz (1961) และ Denison (1962) ในแบบจำลองของ Lucas พิจารณาการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ถูกกำหนดจากภายนอกว่าเป็นผลมาจากการทุนมนุษย์ และเชื่อว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการพัฒนาความรู้เป็นเรื่องยากที่จะแยกออกจากกัน จึงนิยามว่า ทุนมนุษย์คือ ความรู้ ความชำนาญ โดยเนลลี่ที่แห่งอยู่ในตัวของแรงงาน และเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิต จึงประมาณทุนมนุษย์จากต้นทุนค่าเสียโอกาส (Opportunity Cost) กล่าวคือ การเพิ่มขึ้นหรือลดลงทุนมนุษย์จะต้องเสียสละหรือแลกเปลี่ยนผลตอบแทนที่จะได้รับในช่วงเวลา นั้นกับประสิทธิภาพในการผลิตที่จะเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากการมีความรู้ และทักษะที่มากขึ้นในอนาคต โดยที่แบบจำลองของ Lucas กำหนดให้สมการการผลิตเป็นดังนี้

โดยที่ Ht คือ ระดับทุนมนุษย์ (Human Capital) ของหน่วยตัวแทน (Representative Agent) ในระบบเศรษฐกิจ

Kt กีอ ทน

N กีอ แรงงาน

และสมมติให้การสะสูทนนழย์ ( $H_1$ ) มีลักษณะเดียวกับการสะสูทน ( $K_1$ ) ดังนี้

ແລະ

ต่อมา Mankiw, Romer, and Weil (1992 อ้างถึงใน ขั้ยุทธ ปัญญาสวัสดิสุทธิ, 2547: 3-9) ได้เสนอแบบจำลองที่นำเอาปัจจัยทุนนุ่มย์เข้ามาไว้ในสมการการผลิตกล่าวคือ ได้รวมปัจจัยทุนนุ่มย์เข้ามาไว้เป็นปัจจัยทุนด้วย โดยมีแบบจำลองดังนี้

$$Y_t = K t^{1-a} N_t^\alpha \beta \dots \quad (14)$$

ໂຄຍທີ	Kt	ຄືອ	ຖຸນ (ຮວມຖຸນນຸ້ມບໍ່ດ້ວຍ)
	N	ຄືອ	ແຮງຈານ (Raw Labor)

นอกจากนี้ Lucas ยังมีทัศนะว่า สถานศึกษาและสถานที่ทำงาน (On-the-Job Training) เป็นแหล่งสำคัญของการบูรณาการสะสานทุนมนุษย์ นอกจากนั้นการสะสานทุนมนุษย์ในสถานที่ทำงานยังเป็น แรงขับเคลื่อนหลักของการเริ่มต้น โถของประเทศในเอเชียอีกด้วย ดังนั้น บทบาทพื้นฐาน ของทุนมนุษย์ที่มีต่อการเริ่มต้น โถทางเศรษฐกิจมีดังนี้ (Park, 2004: 12)

1. เป็นปัจจัยการผลิตปัจจัยหนึ่งที่เหมาะสมในการใช้วิเคราะห์การเจริญเติบโตทั่วไป
  2. เป็นเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์และอธิบายการรักษาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
  3. เป็นปัจจัยที่มีการสะสหมตัวเองผ่านกระบวนการผลิตโดยผลกระทบจากการกระจายตัวทางเศรษฐกิจ

แนวคิดการจัดการความเปลี่ยนแปลงโดยใช้ทันท่วงทายที่ทรงความสามารถ

บุคลากร และการปฏิบัติงานในองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันให้เกิดขึ้น การปรับปรุงนำໂຄງການหรือยุทธศาสตร์ใหม่ ๆ มาใช้ จะต้องดำเนินการผ่านบุคลากรผู้มีความสามารถสูง แผนหรือยุทธศาสตร์เข่นที่กล่าวว่าจะไม่กล่าวถึงบุคลากรที่ประสบความล้มเหลว หรือล่าช้า องค์กรที่บริหาร และปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างระมัดระวัง สามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันได้โดยสร้างศักยภาพที่ช่วยพนักงานให้สามารถจัดการต้นทุน เพิ่มความสามารถในการจัดการที่เด่น สร้างผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างหลากหลายที่มีคุณภาพสูง และจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้นได้ ศักยภาพขององค์กรในการสร้างมูลค่าแก่ลูกค้าผ่านทางผลิตภัณฑ์จะฝังลึกในวัฒนธรรม องค์กร การลอกเลียนกิจกรรมหรือองค์ประกอบจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ไม่ทำให้บริษัทที่ลอกเลียนแบบเกิดความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (สุวิชัย ศุภารานนท์, 2549: 199-200)

องค์กรบริษัทหลาย ๆ แห่งประเมินพนักงานด้วยวิธีการ衡量รูปแบบ เช่น การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objectives: MBO) การให้คะแนนพฤติกรรม (Behavioral Rating Scales) การบริหารแบบมุ่งผลลัพธ์ (Balanced Scorecard: BSC) และวิธีอื่น ๆ องค์กร บริษัทที่ประสบความสำเร็จ ต้องใช้ข้อปฏิบัติที่สนับสนุนกันและกัน และความสำเร็จจาก ข้อปฏิบัติที่ซับซ้อนเช่นนี้ ยกต่อการลอกเลียนแบบ อันจะกลายเป็นแหล่งที่ศักยภาพของความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (ประชญา กล้าพจัญ แพพอต้า บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 176-177)

### แนวคิดกิจกรรมหลักที่บุคคลใช้จ่ายเพื่อสร้างสมทุนมนุษย์

แนวคิดกิจกรรมหลักที่บุคคลใช้จ่ายเพื่อสร้างสมทุนมนุษย์ อธิบายโดย ประชญา กล้าพจัญ และพอต้า บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 174-175) ซึ่งอธิบายถึง การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตนเองให้มากยิ่งขึ้น เรื่อย ๆ นั้น มนุษย์สามารถกระทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษา ยิ่งเรียนมาก ก็ยิ่งมีโอกาสที่จะได้งานดี ๆ ได้รับค่าตอบแทนดี ๆ มีรายได้สูง
2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (On the job Training) เมื่อจบการศึกษาแล้ว ได้ทำงาน แล้ว มนุษย์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ตนเองได้อีก ด้วยการรับการอบรม ไปร่วมสัมมนา ในระหว่างที่ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การทำงานนั้น ๆ การที่ถูกหน่วยงานส่งตัวไปรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม อยู่เรื่อย ๆ ยิ่งทำให้ตนเองได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ เพิ่มเติมขึ้นอย่างหลากหลายได้ พนบปะผู้คนในแวดวงแห่งวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน ได้เห็นโลกกว้าง ได้ซึ่งชั้นรับเอากลับไปใหม่ ๆ ดี ๆ ที่ทันสมัยใหม่เสมอ เข้ามาใช้เป็นการยกระดับ ยกขึ้นความสามารถของตนเองให้สูง ยิ่งขึ้น ทำให้สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงยิ่งขึ้นกว่าเดิม ได้
3. การรักษาสุขภาพอนามัย (Healthcare) การมีสุขภาพดี คือ การมีสุขภาพอนามัยดี การมีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ สุขภาพดี สุขภาพจิตดี ย่อมดี ย่อมจะส่งผลให้ตนเอง เป็นบุคคลที่เข้มแข็ง ทั้งกาย และจิต มีจิตใจที่เบิกบาน แจ่มใส และไม่ต้องสิ้นเปลืองทรัพย์สินเงินทองไปในการรักษาโรค ของตน ดังนั้นมนุษย์จึงต้องพยายามอย่างสุดชีวิตที่จะห่างรักษาสุขภาพของตนเองเอาไว้ไม่ทำลาย ตนเองด้วยการใช้ชีวิตอย่างฟุ่มเฟือย และบั้นทอนกำลังกาย กำลังใจของตนเอง
4. การหางานทำ (Seeking a Good Job) มนุษย์ทุกคนต้องทำงาน งานคือชีวิต การมีงานทำ ทำให้มีรายได้ ทำให้สามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัว ให้เป็นสุข การเลือกเรียนเลือกศึกษาวิชาชีพ

ที่ดีที่น่าสนใจเป็นที่นิยม และได้รับการยกย่องนับถือในวงสังคม ย่อมได้รับค่าตอบแทนที่สูง สรุปได้ว่า มนุษย์ที่มีการศึกษาสูงจากสถาบันการศึกษา จบในสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของตลาดจะมีโอกาสสูงในโอกาสที่จะได้งานดี ผลตอบแทนสูง และสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ดีในโอกาสต่อไปอย่างไม่ยากเย็น

5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากตลาดแรงงาน (Labor Market Feedback) ตลาดแรงงานจะมีข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมาก many เมื่ออยากรับข้อมูลด้านใด ก็เกี่ยวกับแรงงานก็สามารถเสาะแสวงหา สืบค้นเอาได้ ข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับกลับนั้น ทำให้องค์กร หน่วยงานได้ทราบว่า งานลักษณะใด ตำแหน่งใด ที่เป็นที่ต้องการอย่างมากของตลาดแรงงาน และการตอบสนองความต้องการด้านแรงงาน ที่เป็นไปตามหลักของอุปสงค์และอุปทาน คืองานใดมีผู้ศึกษาน้อยจึงการศึกษาออกมาน้อย เรียนได้ยาก ก็มักจะได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนสูงมาก งานใดที่มีผู้ศึกษาจบการศึกษาออกมามาก ก็ย่อมจะได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า

6. การข้าย้ายถิ่นของประชากร (Emigration and Immigration) ลักษณะการอยู่อาศัยในถิ่นต่าง ๆ ของประชากรทั้งหลาย มักจะไม่อยู่นิ่ง แต่เป็นพลวัตร มนุษย์จะพยายามย้ายถิ่นไปสู่แหล่งที่เจริญกว่า มีสถาบันการศึกษามากกว่า มีงานให้ทำมากกว่า คำว่า Emigration หมายถึง การย้ายออกไปจากถิ่นนั้น ๆ เช่น ย้ายจากอุดรธานี ไปอยู่กรุงเทพฯ ส่วนคำว่า Immigration หมายถึง การย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในอีกถิ่นหนึ่ง เช่น ย้ายจากประเทศไทย เข้าไปอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ทางสหราชอาณาจักร ที่ว่า คนไทยที่เข้าไปอยู่ในประเทศเป็นพวกรอพยพจากนอกประเทศ เข้ามาในประเทศของตน และเรียกพวคนี้ว่า Immigration ประเทศต่าง ๆ แต่ละประเทศจะมีตำรวจคนเข้าเมือง (Immigration Police) ทำหน้าที่สำรวจตรวจสอบ ดูแลป้องกันมิให้มีบุคคลแอบหลบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย หลบหนีแอบแหงซ่อนตัวอยู่ในประเทศ การที่มนุษย์ย้ายถิ่นนี้ ส่วนมากเป็นเพราะ มุ่งเสาะแสวงหาที่ ๆ ดีกว่า ทำให้มีรายได้มากกว่า มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife) ที่ดีกว่า ดังเช่นที่ชนกลุ่มน้อยตามตะเข็บชายแดนแอบอพยพเข้ามาอยู่ในเมืองไทยหรือชาวเม็กซิกัน ที่แอบหลบเข้าประเทศไทย สหรัฐอเมริกา เป็นต้น

### แนวคิดความแตกต่างของทุนมนุษย์กับทุนประเภทอื่น

จีระ ประทีป (2553: 2-9) จากความหมายของทุนมนุษย์ที่หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และสุขภาพพลานามัยที่ได้สร้าง พัฒนา และสั่งสมไว้ในตัวมนุษย์ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพขององค์การ และพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่า ทุนมนุษย์นั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม จับต้องไม่ได้ สัมผัสไม่ได้ มองไม่เห็น ซึ่งแหงหรือมีอยู่ใน

ตัวบุน្តย์แต่ละคน และแต่ละคนก็มีทุนมนุษย์มากหรือน้อยแตกต่างกันไป และในทุนมนุษย์นี้เองยังสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ส่วนของทุนมนุษย์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ซึ่งก็ยังสามารถแบ่งแยกย่อยออกได้เป็นอีก 2 ส่วน คือ ทุนมนุษย์ส่วนที่เป็นพันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบิดา มารดา และทุนมนุษย์ส่วนที่ได้มาจากการบำรุงดูแลรักษาครรภ์ของมารดาในระหว่างการตั้งครรภ์จนถึงการคลอด

2. ส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการสร้าง พัฒนา และสั่งสมไว้ในตัวบุน្តย์ภายหลังจาก การคลอดออกจากแม่แล้ว ซึ่งก็คือ การได้มาจากการลงทุนในทุนมนุษย์ นับตั้งแต่การเลี้ยงดู อบรมบ่ม นิสัยของบิดา มารดา และญาติในครอบครัว การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ตลอดไปจนถึง การศึกษาอบรม การดูแลรักษาสุขภาพพลานามัย และอื่น ๆ ทุนมนุษย์ในความหมายที่เป็นนามธรรม นี้จึงมี ที่มาทั้งที่เป็นโดยธรรมชาติ และโดยที่มนุษย์เองได้สร้างเสริมเพิ่มเติมขึ้น และทั้งสองส่วนนี้ ต่างก็มีอิทธิพลต่other ทุนมนุษย์ในขณะนั้น ๆ และสามารถมีการเปลี่ยนแปลงค่าของทุนมนุษย์ได้ เมื่อ เวลา และสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ทุนมนุษย์ที่แหงอยู่ในตัวบุน្តย์ซึ่งแสดงถึงความสามารถ ในการผลิตของมนุษย์มีบทบาทที่สำคัญต่างหากจากตัวของมนุษย์เอง แต่ไม่สามารถแยกต่างหากจาก ตัวบุน្តย์ที่เป็นเจ้าของทุน ได้ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ทุนมนุษย์มีลักษณะที่แตกต่างจากทุนอื่น ๆ ซึ่งพอจะอธิบายความแตกต่างของทุนมนุษย์กับทุนอื่น ๆ ได้ดังต่อไปนี้

(1) ทุนมนุษย์ไม่อาจขายสิทธิ์ตามกฎหมายได้ ซึ่งแตกต่างจากทุนอื่นซึ่งอาจซื้อ ขาย โอน แลกเปลี่ยนกรรมสิทธิ์ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากทุนมนุษย์อยู่ในรูปธรรม ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งไม่อาจซื้อขายได้ โดยส่วนที่ซื้อขายหรือโอนกรรมสิทธิ์ได้นั้นเป็นส่วนของผลงาน ที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ หรือทักษะต่าง ๆ ที่เป็นผลผลิตของทุนมนุษย์ ไม่ใช่ทุนมนุษย์เอง

(2) ทุนมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความสามารถของบุคคลมีลักษณะที่ไม่มี ตัวตน จับต้องไม่ได้ จึงแตกต่างจากทุนประเภทอื่นที่มีลักษณะเป็นวัตถุหรือสินทรัพย์ที่มีตัวตน และลักษณะจับต้องได้

(3) ทุนมนุษย์อยู่ในลักษณะที่ไม่สามารถแยกออกต่างหากอย่างเด็ดขาดจากเจ้าของ ทุนมนุษย์ได้ คือ ไม่อาจแยก “ทุน” ออกจาก “เจ้าของทุน” ได้ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งที่แหงหรือมีอยู่ ในตัวเจ้าของทุนมนุษย์เอง ซึ่งแตกต่างจากทุนประเภทอื่น เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ ที่สามารถแยก ทุนออกจากเจ้าของทุน ได้ หรือแยกเครื่องจักร เครื่องมือ ออกจากเจ้าของเครื่องจักร เครื่องมือได้

(4) การลงทุนในทุนมนุษย์ เช่น การลงทุนเพื่อการศึกษาอาจเป็นทั้งการบริโภค และ การลงทุนโดยการใช้จ่ายเงินเพื่อการศึกษา ซึ่งมีผลในการเพิ่มผลผลิตภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้นจะถือ เป็นการลงทุน แต่การใช้จ่ายเงินเพื่อการศึกษาที่เป็นไปเพื่อความอยากรู้อยากเห็นตามความสนใจ โดย ไม่ได้มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพแล้ว การศึกษานั้นก็ถือเป็นการบริโภค สำหรับการใช้จ่ายเงินเพื่อซื้อ

ทุนประเพณีอื่น เช่น อาคาร เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ โดยปกติจะถือเป็นการลงทุนแบบทั้งสิ้น เนื่องจากเป็นการใช้จ่ายเงินเพื่อก่อให้เกิดการสร้างผลผลิต แต่จะมีบางชิ้นก็น้อยมากที่จะมีการสร้างอาคารเพื่อให้บุคคลทั่วไปซื้อขายในผลงานด้านสถาปัตยกรรม ดังนั้นมีเปรียบเทียบแล้ว การใช้จ่ายในทุนของมนุษย์จะมีลักษณะของการบริโภคอยู่มากกว่าการใช้จ่ายในทุนประเพณี

### **แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์: ต้นทุนมนุษย์ (Human Capital)**

องค์ประกอบของทุนมนุษย์ สามารถประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความชำนาญในกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีความรู้ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าทักษะ เพราะความรู้บ่งบอกถึงขอบเขตแห่งสติปัญญา ภายในการงานหรือการกิจที่บุคคลกระทำอยู่

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความคล่องตัว ชำนาญการ รู้จักขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติการกิจอย่างโดยย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงได้ดี ทักษะนี้มีตั้งแต่ความแข็งแกร่งทางร่างกายไปจนถึงความปราดเปรียวคล่องแคล่ว

3. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ลักษณะการแสดงออกที่สามารถมองเห็นได้ และมีส่วนต่อความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย การตอบสนองที่มีมาแต่เดิม และที่ได้รับการฝึกฝนขึ้นมาใหม่ ซึ่งเราจะแสดงออกภายใต้สภาพการณ์อย่างหนึ่ง ลักษณะอาการที่เราแสดงออกไปจะแสดงถึงค่านิยม จริยธรรม ความเชื่อ และปฏิกริยาต่อโลกที่เราอาศัยอยู่ เมื่อได้ก้าวที่บุคคลหนึ่งแสดงถึงความเชื่อมั่นในตัวเอง ก็เท่ากับว่า บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอุปกรณ์ หรือแสดงออกต่อการกระทำ

4. ความพยายาม (Effort) หมายถึง การนำเอาทรัพยากรทางร่างกาย และทางความคิดไปใช้อย่างมีความตั้งใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่าง ความพยายามเป็นหัวใจสำคัญของจรรยาบรรณในการทำงาน ความพยายามจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดทักษะ ความรู้และความสามารถเฉพาะตัวลดลง พฤติกรรมที่ได้รับการควบคุม เพื่อก่อให้เกิดการลงทุนในทุนมนุษย์ การใช้ความพยายามหรือการเก็บเอาไว้เฉย ๆ ที่เท่ากับว่าเราเป็นผู้ควบคุม ว่าเมื่อไหร่ ที่ไหน และอย่างไร ที่เราจะนำเอาทุนมนุษย์นั้นออกมายังประโยชน์หรือไม่

5. เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาของการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นเวลาหลาย ๆ ชั่วโมงต่อวัน หลายปี ในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง หรือช่วงเวลาใดเวลานั่น เวลาถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สุดที่อยู่ภายใต้การควบคุมของคน คนทำงานที่มีความสามารถเฉพาะตัว มีทักษะ มีความรอบรู้ และมี

ความทุ่มเทมากที่สุด จะไม่สามารถสร้างผลงานใด ๆ ออกมาเลย หากปราศจากการลงทุนด้านเวลาในงานนั้น ๆ (อกนิยฐ์ มาโนยวงศ์, 2548: 12-13)

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์: ต้นทุนมนุษย์ (Human Capital) ดังกล่าวสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้จาก แนวคิดของชงชัย สันติวงศ์ (2546: 109) ที่ได้อธิบายถึงแนวคิดทางด้านต้นทุนทุนมนุษย์ไว้ว่า ภายใต้แนวความคิดเรื่องทุนมนุษย์นั้น ปัญหาที่ตามมาที่ต้องคิดจะมี 3 ประการ คือ

1. วิธีการฝึกอบรมที่นำมาใช้สามารถใช้สร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับมีความรู้ ความสามารถเก่งขึ้นนั้น ควรจะใช้วิธีใดจึงจะได้ผล และคุ้มกับการลงทุน
2. ปัญหาในด้านการรักษาคนที่ได้รับการอบรมแล้ว ให้เข้าร่องอยู่ และมีความผูกพันกับกิจการที่จะทำงานให้และไม่สร้างปัญหาต่อรองกับองค์การ หรือขอลาออกจากไปทำงานที่อื่น
3. ปัญหาด้านการวิเคราะห์ความคุ้มค่าโดยพิจารณาดูถึงต้นทุนกับผลได้จากการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งจะมีปัญหาวัดผลได้ยากลำบาก ไม่อาจทำได้อย่างถูกต้องชัดเจน ทั้งนี้ เพราะมีผลประโยชน์หลายอย่างที่ไม่เป็นตัวตน ที่เห็นไม่ได้ชัดกับที่อาจเกิดเป็นผลในระยะเวลาข้างหน้า ที่ยาวนานก็ได้

#### แนวคิดปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และความต้องการกำลังแรงงาน

จากโครงการศึกษา “วิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรม และอาชีพ” โดย สรaruachai พิพูรย์พงษ์ และคณะ (2553: 5-89) จากสถานบันทึกวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ที่เสนอต่อ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมักจะถูกแบ่งเป็นปัจจัยผลักดัน ให้ออกจากพื้นที่อุตสาหกรรม หรืออาชีพ และปัจจัยดึงดูด ให้เข้าไปยังพื้นที่ใดที่พื้นที่นั้น หรืออุตสาหกรรมอาชีพ ซึ่งปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้สามารถจำแนกตามลักษณะ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยเศรษฐกิจ เช่น ระดับการครองชีพ ภาระหนี้สิน ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ต้นทุนการเคลื่อนย้ายรายได้ ระดับการพัฒนา GDP ตลาดแรงงาน อัตราการว่างงาน และค่าจ้าง เป็นต้น
2. ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ตลาดแรงงานหรือลักษณะงานในพื้นที่นั้นทาง และลักษณะทาง โอกาสในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น
3. ปัจจัยบุคคล และครัวเรือน เช่น สถานภาพการสมรส อายุ รายได้ การศึกษา ขนาดครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และการถือครองที่ดิน เป็นต้น

4. ปัจจัยพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนประชากร และความหนาแน่นของประชากร พลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ญาติ เป็นต้น

จากการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา สาริกสถิตวงศ์ (2535) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหราชอาณาจักร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดให้มีขึ้นในกระบวนการบริหารงานบุคคลของบรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และความเป็นไปได้ที่จะให้บรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยมีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และเป็นประโยชน์แก่แรงงานไทยอย่างเป็นรูปธรรม ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดให้มีขึ้นในกระบวนการบริหารงานบุคคลของบรรษัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ร้อยละ 53 ขึ้นอยู่กับนโยบายที่ได้รับจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ และผู้บริหารซึ่งเป็นคนไทย และมีผลต่อรูปแบบการจ้างงานโดยร้อยละ 50 การจ้างงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความต้องการกำลังแรงงาน การกำหนดรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### แนวคิดการฝึกอบรมการเพิ่มทุนมนุษย์

จากการวิจัยเรื่อง “บริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” โดย สุปราณี ศรีนัตรากิมุข และคณะ (2544: 79) จากรายงานทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทข้ามชาติ ซึ่งมีปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม โดยมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งบริษัทข้ามชาติได้นำการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของตน ในหัวข้อนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมจากแบบสอบถามทั้งของผู้บริหาร และบุคลากร ข้อมูลของผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับนโยบายการฝึกอบรม ผู้กำหนดนโยบายฝึกอบรมการให้ความสำคัญกับบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ในการเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ และแหล่งฝึกอบรม ฯลฯ ส่วนบุคลากรจะถามเกี่ยวกับความที่ในการเข้ารับการอบรม การนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ และผู้กำหนดนโยบายการฝึกอบรม จากแบบสอบถามที่ได้กำหนด วัตถุประสงค์ไว้ 5 ข้อ ซึ่งสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ พบว่า การกำหนดนโยบายการฝึกอบรมของบริษัทข้ามชาติมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยสัดส่วนที่สูง คือ ประมาณร้อยละ 97 รองลงมาได้แก่ เพื่อก้าวให้ทันเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และ

เพื่อปรับเปลี่ยนวัตถุธรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 83.5, 73.4 และ 68.3 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มประเทศจะเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นของกลุ่มประเทศใดจะมีกลุ่มวัตถุประสงค์หลักในการฝึกอบรม คือ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำหรับวัตถุประสงค์ขององค์จะแตกต่างกัน กล่าวคือ บริษัทข้ามชาติของญี่ปุ่น และญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับการก้าวให้ทันเทคโนโลยี ในขณะที่บริษัทข้ามชาติของอเมริกา และ NICs เน้นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และการก้าวให้ทันเทคโนโลยีตามลำดับ สำหรับในกลุ่มอุตสาหกรรมแต่ละประเภทมุ่งเน้นการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในสัดส่วนมากที่สุด เช่นกัน

นอกเหนือจากการวิจัยดังกล่าวแล้ว ยังมีงานวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดการเพิ่มทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (2537 อ้างถึงใน วิลเดดา ชาวชื่นสุข, 2550: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์” โดยประชากรที่ทำการศึกษา ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้สอน และกลุ่มพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่นิยมมากในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า น่าจะเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ วิธีการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความทั่วถึงทุกระดับ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สามารถสรุปได้ชัดเจน สำหรับการศึกษาทัศนคติ และความคิดเห็นของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประเด็นหลัก คือ ความคิดเห็น ด้านทั่วไป ด้านการประเมินผลการพัฒนา และฝึกอบรม และ ด้านปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีปัญหา และอุปสรรคในระดับที่ไม่รุนแรงที่สำคัญคือ ขาดการติดตาม และประเมินผลอย่างจริงจังเนื่องจากผู้บริหารระดับสูงยังไม่ได้ให้ความสำคัญ

อนันพลด เสนาเดนตรี (2542 อ้างถึงใน วีนัส ตีรพัฒันพันธุ์, 2549: 57) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง ผลการศึกษาพบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง มีหลายวิธี ดังนี้ ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การประชุม เชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การยกย้ายลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรด้วยการเลือกกิจกรรมที่สำนักงานได้รับประโภชน์สูงสุด ผลการพัฒนาบุคลากร หลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

ดีขึ้น ในภาพรวมปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเกี่ยวกับการวางแผน พนบว่า ไม่มีการสำรวจวิเคราะห์ปัญหา ก่อนดำเนินการ การดำเนินการขาดวิทยากรที่มีความรู้ เนื่องจากด้าน ตัวบุคลากรขาดการวิเคราะห์วิจัยเพื่อการการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ งบประมาณที่ได้รับจากด้านสังกัด ไม่เพียงพอ และการประเมินผลไม่มีการนำผลของการประเมินมาใช้ ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบุคลากร โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรมให้ เพียงพอ ความมีการบริหาร โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรนำผลการประเมินการพัฒนา บุคลากรมามาใช้ประโยชน์

ยงยุทธ เกษสาร (2544: 4) ได้อธิบายการฝึกอบรมในหนังสือเทคนิคการฝึกอบรม และ การประชุมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กร ในอันที่จะพัฒนาบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมอย่างมีระบบเบี่ยงແบղน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความ ชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้ากับงาน ได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมี มาตรฐาน เป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่มีสิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์กร ในช่วง ระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์การ ให้มี ประสิทธิภาพก่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สงวน เลิศโภคชัย (2544 อ้างถึงใน วิสดา ชาวชื่นสุข, 2550: 41) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย” โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานสายสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานสายสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์มีความ คิดเห็น ต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง รายได้ และบรรยากาศต่อองค์การ นอกจากนั้นยังพบว่ามิติต่าง ๆ ของบรรยากาศในองค์การ ซึ่งได้แก่ โครงสร้างการทำงาน การรวม อำนาจ ความยึดหยุ่น ความเป็นอิสระ การสนับสนุนให้มีการอบรม และพัฒนา การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่น และการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางลบ

ศุนิศา เดชเสน (2546 อ้างถึงใน วินัส ตีรพัฒนพันธุ์, 2549: 60) ศึกษาเรื่อง “สภาพปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักคณะกรรมการ ประ同胞ศึกษาแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนา บุคลากรของสำนักงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 8 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการ ยกย้ายสังกัดเปลี่ยนหน้าที่การงาน พนบว่า ด้านวิธีการ

จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร บุคลากรในสำนักพัฒนาระบบบริหารส่วนใหญ่ต้องการให้สำนักงานจัดเอง รองลงมาให้จ้างบริษัทดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรต้องการให้นำวิธีการพัฒนาบุคลากรมามากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการประชุม เชิงปฏิบัติงาน ความต้องการเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรต้องการให้มีการนำเทคนิคที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรต้องการให้สำนักงานประเมินผลภายหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข รองลงมา คือสถานที่ความเหมาะสมและเป็นสัดส่วน ข้อเสนอแนะ การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้มีการวางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ในการวางแผนจะต้องเกี่ยวข้องกับบทบาทขององค์การ หน่วยงานและกลุ่มกำหนดเป้าหมาย และนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักพัฒนาระบบบริหารอย่างชัดเจน โดยตระหนักรถึงผลที่จะได้รับ

วิลัดดา ชาเวชีนสุข (2550) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรม การพัฒนา และด้านการศึกษาโดยเปรียบเทียบ ตามลักษณะส่วนบุคคล โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 435 คน

โดยมีผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีเพศ และสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ถัดมาข้าราชการที่มีระดับการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะ และการพัฒนาแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการระดับบริหารมีความคิดเห็นสูงกว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามมาด้วยข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการศึกษาแตกต่างกัน คือข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อ การศึกษาสูงกว่า

ข้าราชการที่มีอายุ 21-30 ปี และข้าราชการที่มีอายุ 41-60 ปี ส่วนข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้แตกต่างกัน คือ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ ระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความคิดเป็นต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้สูงกว่าข้าราชการที่มีระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สุดท้ายข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ ฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติแตกต่างกัน คือ ข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็น ต่อการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี และข้าราชการที่มี อายุการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นสูงกว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 5-15 ปี

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่องค์การที่จัดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน และกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ที่ เหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลดการสูญเสียจากการทำงานที่ผิดพลาด และนำ ความรู้ และทักษะที่ได้รับไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ (เนตรนภิส ชนกัญจน์, 2552: 9)

### แนวคิดการเพิ่มทุนมุขย์โดยการสนับสนุนทางการศึกษา

จากงานวิจัยเรื่อง “บริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” โดย สุปราณี ศรีนัตรากิมุข และคณะ (2544: 73) จากรสสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อธิบายถึงนโยบาย การสนับสนุนให้การศึกษาแก่บุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัทข้ามชาติไม่ว่าจะเป็นการลงทุน ให้ล้าศึกษาต่อหรือการให้ทุนการศึกษา เป็นอีกจิกรรมหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กร แม้ว่ากิจกรรมดังกล่าวผู้บริหารจะให้ความสำคัญไม่นักเมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรม อื่น ๆ อย่างไรก็ตามก็ถือเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่บริษัทข้ามชาติมีต่อบุคลากรของไทย ข้อมูลที่นำมาศึกษาจะ เกี่ยวข้องกับนโยบาย และระดับชั้นที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาหรือให้ทุน

งานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญคง หันจางสิติธี (2543: 8-10) ที่กล่าวว่า การลงทุนในการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการอธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ พบว่า ประมาณร้อยละ 20-40 ของผลผลิตรวมที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการลงทุนการศึกษา การลงทุนใน การศึกษาทำให้แรงงานมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งตั้งข้อสังเกตว่ามูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของชาติ (Gross Domestic Product: GNP) หรือมูลค่า ผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ว่าอัตราส่วนที่ใส่ จำนวนแรงงาน และทุนเข้าไปในการผลิต และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “การทดสอบทฤษฎีทุน มนุษย์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูปในประเทศไทย” ของ สุวิภาณ ยิ่มพยัคฆ์ (2546: 66-

67) ได้กล่าวว่า การศึกษาสูงขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากแรงงานระดับประณมศึกษา และต่ำกว่าได้รับการศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะมีประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.862 เมื่อได้รับการศึกษาจากระดับประณมศึกษา และต่ำกว่าจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะมีประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.907 และหากแรงงานระดับ ประณมศึกษา และต่ำกว่านี้ได้รับการศึกษาต่อไปจนถึงอนุปริญญาขึ้นไป จะทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.956 โดยเมื่อได้รับการศึกษาสูงขึ้นก็จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

พร้อมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ จำنج กันธิยะ (2549: 34-35) ได้กล่าวระบุว่าโดยทั่วไปในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอาจจัดได้ในหลาย ๆ ด้านได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศการสัมมนา การศึกษาต่อ และการบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ พับทิมทอง (2547 อ้างถึงใน วิเทศฯ ชาวดัชนสุข, 2550: 41-42) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลางกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีสถานภาพโสด และสมรส ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานปฏิบัติการจราจรทางอากาศ และกลุ่มงานด้านวิศวกรรม วิชีการที่เหมาะสม และดีที่สุดกับความจำเป็นของบริษัทมากที่สุด คือ วิชีการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญมากที่สุด คือ เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเจริญก้าวหน้าของบริษัท คือ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สำหรับการประเมินผลปัญหา และอุปสรรค ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง กระทำไปเพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จของการฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงดู การเปลี่ยนแปลงภายหลังรับการฝึกอบรม และพัฒนา ส่วนการติดตาม และประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมมีมากกว่าไม่มีการติดตามเพียงเล็กน้อย ทั้งนี้เห็นว่าฝ่ายบริหารงานบุคคล (กองพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ควรเป็นหน่วยงานติดตาม และประเมินผล ส่วนปัญหาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ การขาดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งใน และนอกบริษัทฯ

#### **แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย**

Gary Dessler ( แปลโดย ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์, 2552: 341-342) ได้อธิบายเรื่องกลยุทธ์ และ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการป้องกันสุขภาพ และอนามัยของพนักงานที่มีความอ่อนแอกล

(Protecting Vulnerable Worders) ในหนังสือเรื่อง ครอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยอธิบายว่า ความปลอดภัยค่อนข้างจะเป็นปัญหาสำคัญสำหรับบริษัทใหญ่ ๆ ตัวอย่างเช่น บริษัท คอนเน็ค จำกัด มีกลยุทธ์ความปลอดภัยต้องทำเป็นอันดับแรก ดังนั้นกิจกรรมของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การสรรหา และฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อคุ้มครองสภาพแวดล้อมด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน และกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัท นอกจากนั้น บริษัทยังได้สร้างนโยบาย และวิธีปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายทั้งในระดับประเทศ และสอดคล้อง กับกฎระเบียบสภาพแวดล้อมของห้องถ่ายในปัจจุบันจึงเห็นได้ว่าพนักงานของบริษัทมีสัญชาตญาณ ในการทำงานที่เน้นความปลอดภัยมาเป็นอันดับแรก จากกรณีตัวอย่างของบริษัท คอนเน็ค แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถที่จะแปลงกลยุทธ์ระดับบริษัทระดับบริษัทลงมา สู่กลยุทธ์ และวิธีปฏิบัติทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในการออกแบบความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ดี นายจ้างหรือผู้จัดการจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องคุ้มครองพนักงานที่มีความอ่อนแอ โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้เตรียมตัวที่จะจัดการ และแก้ไข เกี่ยวกับอันตรายที่จะมาถึงตัวในสถานที่ทำงาน รวมถึงผู้ที่ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาน้อย ผู้ที่มี สถานภาพทางร่างกายจำกัดนอกจากนี้ อาจรวมไปถึงพนักงานที่มีอายุน้อย ผู้อพยพ และผู้หญิง ในปัจจุบันถึงแม้ว่าพนักงานจำนวนครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมดจะเป็นหญิง แต่เครื่องจักรและ อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถุงมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ออกแบบมาสำหรับผู้ชายโดยเฉพาะ ดังนั้นเพื่อเป็นการ แก้ไขจึงต้องมีการแก้ไขที่จะให้เหมาะสมกับความเป็นตัวผู้หญิง เช่น จักราชีพหรือเก้าอี้เตี้ย ๆ ให้ผู้หญิงได้ยืนทำงานได้อย่างปลอดภัยโดยไม่ต้องเบยง ยิ่งไปกว่านั้นก็มีพนักงานเป็นจำนวนมากที่ สูงอายุ ในปัจจุบันมีพนักงานสูงอายุจำนวนมากที่ทำงานในโรงงาน และพนักงานสูงอายุเหล่านี้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามเราต้องทำความเข้าใจว่า ผู้สูงอายุทุกคนมี ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกายไปตามวัยรวมไปถึงความแข็งแรงของร่างกาย ดังนั้น ผู้ว่าจ้างและ ผู้จัดการควรให้ความช่วยเหลือ และมีความเมตตาเห็นใจแก่ผู้สูงอายุ โดย มีการเตรียมอาหาร และน้ำ ไว้ให้ และได้มีความเตรียมเครื่องทำความสะอาดร้อนไว้สำหรับพนักงานสำหรับเวลาที่มีอากาศหนาวเย็น หรือจัดทำ>NN ป้องกันความร้อนไว้เวลาอากาศร้อนจัด

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัส ตีรพัฒนพันธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “การ พัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)” โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนา บุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน การศึกษาระดับนี้เป็นการศึกษาวิจัย เผิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการจำนวน 145 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชญาณเฉลี่ย 3.5 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริหาร และกลุ่มงานพื้นที่ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง รองลงมา ด้านทักษะ เกี่ยวกับเทคนิคหรือการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงาน ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ด้านปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรที่อายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และด้านทักษะเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลากรที่กลุ่มงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะเกี่ยวกับเทคนิคหรือวิธีการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติเกี่ยวกับพัฒนาตนเองแตกต่างกัน บุคลากรที่อายุงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน ผลการศึกษา ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร และปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน บุคลากรที่กลุ่มงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และบุคลากรที่อายุงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ส่วนข้อเสนอแนะของการศึกษาต่อองค์กร ควรกำหนดให้มีนิยามฯ และแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ควรส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพ และการพัฒนาตนของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ด้านการดำเนินงานของฝ่ายพัฒนาบุคลากร ควรจัดการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากรในด้านทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงาน ได้แก่ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาความคิดเชิงบวก แนวทางการพัฒนาด้านเนื้อหา ควรเน้นความรู้เฉพาะตามตำแหน่งงาน ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ การเขียน และการจัดการความรู้ รวมทั้งด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

### **ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) โดย แกรี่ เบคเกอร์**

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital) โดย แกรี่ เบคเกอร์ นี้ เป็น ทางแก้ (มปป: Online) ได้อธิบายถึง ทฤษฎีทุนมนุษย์ ว่ามีแนวคิดพื้นฐานมาจากนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล (Nobel

Price) ปี 1992 คือ แกร์ เบคเกอร์ (Gary Becker, Professor of Economics and Sociology at the University of Chicago) และ โรส-แมรี่ แคลแจ็ค อาร์ แอนเดอร์สัน (Rose-Marie and Jack R Anderson, Senior Fellow at Stanford's Hoover Institution) เป็นผู้นำร่องศึกษาเรื่องทุนนุชย์ ต่อมา บอริส กรอยส์ เบอร์ก และแอนดรู เอ็น แมคเลิน และนิติน โนรีีย์ (Boris Groysberg, Andrew N. Me Lean and Nitin Nohria) ได้ศึกษาเรื่องทุนนุชย์บนพื้นฐานทฤษฎีของเบคเกอร์ และนำแนวคิด เพย์เพร์ต่อ แนวคิดเรื่องทุนนุชย์ จึงได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะการเพิ่มทุนนุชย์ นำไปสู่ผลการผลิต และการบริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทุนนุชย์เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาทุนนุชย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับทุนนุชย์ในองค์กร

หากพิจารณาในฐานะของทุนชนิดหนึ่ง “ทุนนุชย์” หมายถึง ทรัพย์สินใด ๆ ก็ตามที่ไม่ สามารถจะแยกออกจากตัวของมุนุชย์และสามารถถือให้เกิดรายได้หรือผลตอบแทนให้เจ้าของ แรงงานในอนาคต ซึ่งรายได้หรือผลตอบแทนนั้นอาจอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้ อีกทั้งยังมี คุณสมบัติที่แตกต่างจากทรัพย์สินอื่น กล่าวคือ ทุนนุชย์มีลักษณะเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เป็นนามธรรม อันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะที่อยู่ในตัวของมุนุชย์ไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้ แตกต่างจากทรัพย์สินที่จับต้องได้ (tangible) ทางกายภาพทุนนุชย์เป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีการเสื่อมค่า เมื่อ ดังสินทรัพย์ชนิดอื่น กล่าวคือ ปกติทรัพย์สินจะมีการเสื่อมค่าลงตามอายุ และสภาพการใช้งาน เช่น อาคาร รถยนต์ และเครื่องจักร เป็นต้น (ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์, 2547: 2-1) แต่ทุนนุชย์ กลับสามารถเพิ่มมูลค่าจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากการฝึกฝน และ ปฏิบัติจึงไม่มีการเสื่อมค่าลงตามระยะเวลาดังเช่นทรัพย์สินชนิดอื่น นอกจากนั้นทุนนุชย์ยังสามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มด้วยการนำเสนอความสามารถที่ได้รับการพัฒนาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาเรียนรู้ การฝึกอบรมมาใช้ในการประกอบอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นหรืออาจกล่าวว่า มูลค่าเพิ่ม ของทุนนุชย์นั้นมีทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

นอกจากนี้จากที่มาของทฤษฎีทุนนุชย์ดังกล่าว เทื่อง ทองแก้ว (มปป: Online) ได้อธิบาย เพิ่มเติมเพื่อเป็นการขยายความในเรื่องของทฤษฎีทุนนุชย์ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยมีหัวข้อ ที่สามารถขยายความในทฤษฎีทุนนุชย์ ได้แก่ หลักคิดเกี่ยวกับทุนนุชย์ พัฒนาการของทฤษฎี ทุนนุชย์ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนนุชย์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

### หลักคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่ง และเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจ แต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมายได้ เมื่อเทียบคุณค่าออกมายได้ สามารถวัดได้ และก็สามารถจัดการได้

การจัดการในทุนมนุษย์ คือ การลงทุนมนุษย์ เป็นการลงทุนในตัวบุคคล เพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อไปเพิ่มคุณค่าผลผลิตในรูปของการสร้างคุณค่า และการฝึกอบรม เป็นการลงทุนทรัพย์ที่สำคัญที่สุด (Becker, 2006: 1) ใน การลงทุนทรัพยากรมนุษย์ คนงาน ได้รับการฝึกฝน และเรียนรู้จากภายนอก โรงเรียน โดยทักษะจากการทำงาน เป็นการเพิ่มประสบการณ์ จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ นอกเหนือนั้น การดูแลรักษาทางการแพทย์ถือว่า เป็นการรักษาสุขภาพส่วนบุคคล ให้สมบูรณ์ “ทุนมนุษย์จึงประกอบด้วยห้องศักยภาพ และสุขภาพของมนุษย์”

ในยุคปัจจุบัน การแบ่งขั้นศักยภาพของมนุษย์ในด้านความรู้ ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของผลผลิตส่วนบุคคล และประเทศชาติ ตัวอย่างที่ชัดเจนที่มีการลงทุนทางมนุษย์ทั้งในเรื่องการศึกษา การฝึกอบรม และสุขภาพ เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน ฮ่องกง เกาหลีใต้ และประเทศไทยฯ ลักษณะประเทศซึ่งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์มาก ผลปรากฏว่า ประชาชนมีการศึกษาดี สุขภาพดี มีความสามารถสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้เป็นปัจจัยนำพาประเทศไปสู่ความสำเร็จ การสร้างเสริมความรู้ทางทฤษฎีทุนมนุษย์จะเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่การพัฒนาองค์กร และสังคม

ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นวิธีการกำหนด และจัดแบ่งทักษะ และความสามารถของบุคคลที่นำไปใช้ในการทำงานหรืออย่างอื่นที่ช่วยให้มีรายได้ นักทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ในยุคนั้นกล่าวว่า “แรงงาน” ถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของผลผลิต

### พัฒนาการของทฤษฎีทุนมนุษย์

พัฒนาการของทฤษฎีทุนมนุษย์นั้น ปีโก (Pigou) เป็นคนแรกที่นำคำนี้มาเปิดเป็นประเด็นอภิปราย โดยกล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็น การลงทุนในมนุษย์ เช่นเดียวกับการลงทุนทางกายภาพ ในบทความเชื่อ “Investment in Human Capital Personal Income Distribution” ในวารสาร The Journal of Political Economy ในช่วงต้นปี ค.ศ.1960 เป็นต้นมา ทฤษฎีทุนมนุษย์ได้มีบทบาทสำคัญ และมีอิทธิพลต่อทฤษฎีทางเศรษฐกิจ และกำหนดเป็นนโยบายทางเศรษฐกิจ นักเศรษฐศาสตร์หลายคนได้มีส่วนร่วมในการขยายความคิดเรื่องทฤษฎีทุนมนุษย์ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษ ชื่อ วิลเลียม เพ็ตตี้ (William Petty, 1623–1687) และอดัม สมิธ (Adam Smith, 1723–1790) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกันชื่อ แกรี่ เบคเกอร์ (Gary Becker, 1930) และทีโอดอร์ ชูลท์ซ

(Theodore Schultz, 1902–1998) ในแนวคิดภาพรวมที่มีข้อสมมติฐานว่า การใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการให้การศึกษามีคุณค่า สมควรได้มีการใช้เงินลงทุนเพื่อที่จะได้เพิ่มรายได้ให้กับประเทศ

แนวคิดเรื่องการลงทุนมนุษย์จึงนำไปปรับปรุงโครงสร้างในส่วนนโยบายของประเทศ ในการส่งเสริมแรงงานในตลาดแรงงาน และการยกระดับฝีมือแรงงาน โดยมีการเพิ่มการลงทุนทาง การศึกษา การฝึกอบรมแรงงาน โดยมุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ให้สูงขึ้น แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ยังมีการวิพากษ์วิจารณ์ เช่น เฟรด บล็อก (Fred Block, 1990: 21) มาจินชัน (Marginson, 1993: 25) เป็นต้น แต่การประยุกต์แนวคิดที่รู้จักกันดี คือ ข้อเขียนของมินเซอร์ (Minser) และ เบคเกอร์ (Becker) ในหนังสือ “Human Capital” ตีพิมพ์ในปี ก.ศ.1968 ซึ่งถือว่าเป็นหนังสือที่นำไปใช้อ้างอิง กับทุนมนุษย์เป็นเวลาหลายปี

ต่อเนื่องจากแนวคิดของเบคเกอร์ ทุนมนุษย์ได้แยกแนวคิดของทุนมนุษย์ไว้สองลักษณะคือ ลักษณะเฉพาะ (Specific) และลักษณะทั่วไป (General) ลักษณะทุนมนุษย์เฉพาะเกี่ยวข้องกับทักษะ หรือความรู้ที่มีประโยชน์เฉพาะคนเดียว นั้น ในขณะทุนมนุษย์ทั่วไปมีประโยชน์ต่อบุคคลทุกคน

เมื่อวิเคราะห์ทุนมนุษย์จะมีลักษณะที่เกี่ยวข้อง เช่น ทุนทางสังคม (Social Capital) การแลกเปลี่ยนความรู้หรือทุนทางความรู้ (Instruction Capital) ภาวะผู้นำของบุคคล และความคิด สร้างสรรค์หรือทุนส่วนบุคคล (Individual Capital) ลักษณะความแตกต่างทางทุนต่าง ๆ ดังกล่าว นี้ ประยุกต์ไปสู่การดำเนินการทางเศรษฐกิจ คำว่า ทุนมนุษย์จึงครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวด้วย

โดยสรุปสาระสำคัญของทุนมนุษย์ดังกล่าวคือ การเพิ่มคุณค่านำไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต ดังนั้นการลงทุนหรือเพิ่มทุนมนุษย์โดยการศึกษา และการฝึกอบรมจากการให้ความรู้ และการดูแลสุขภาพ ให้เกิดศักยภาพที่มีคุณภาพก่อนจะก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต ในด้านนั้น ๆ

### การประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น ทุนมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ มีอยู่ในตัวมนุษย์เป็น ศักยภาพ และความสามารถที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ การเพิ่มทุนมนุษย์ให้เกิดความเข้มแข็ง ซึ่งมีความ จำเป็นในการเพิ่มทุนมนุษย์จะเพิ่มด้านความรู้โดยการให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของทุนมนุษย์รวมทั้งด้านสุขภาพ คือการเสริมสร้างสุขภาพให้เข้มแข็ง ทุนมนุษย์จึง ประกอบด้วยความสามารถของบุคคลที่เกิดจากความรู้และประสบการณ์ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนั้น ทุนมนุษย์จะต้องเสริมความแข็งแกร่งด้านคุณธรรม ซึ่งถือว่าเป็นฐานสำคัญในการพัฒนา ทุนมนุษย์

สำหรับด้านคุณธรรมในปัจจุบันนอกจากประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล คือ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้มีความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบแล้ว ความซื่อสัตย์สุจริต และความไว้วางใจ ได้อีกว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะมีตัวอย่างให้เห็นชัดเจนแล้วว่า ผู้ที่มีความสำเร็จทางการบริหาร คุณธรรมถือว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก ถ้าหากขาดความชอบธรรมทางคุณธรรมแล้ว ความเป็นทุนมนุษย์ที่มีจะล่มสถาปัตยไม่ชา็กี้เร็ว

ดังนั้นในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์ในด้านต่าง ๆ คือ การจัดการหัวไปด้านกลยุทธ์ ด้านอุดสาಹกรรม และด้านความสัมพันธ์ไปสู่ระบบในสังคมจึงต้องลงทุนใน 2 ลักษณะคือ การลงทุนมนุษย์ในแต่ละปัจเจกชน และการลงทุนในทางสังคม

1. การลงทุนในแต่ละปัจเจกชน เป้าหมายของการลงทุนในปัจเจกชน คือ การเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมรวมทั้งการมีบุคลิกภาพ และสุขภาพที่ดีเป็นการลงทุนเพื่อให้คนมีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขโดยกระบวนการให้ การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งใช้แนวทางการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาด้วยวิธีการใช้ Competency Based Learning (CBL) เป็นต้น (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549: 63-69)

การพัฒนาด้วยวิธีการใช้ CBL คือ พัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าคนอื่นเป็นการนำความรู้ และทักษะมาทำงานซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะ (Competency) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานของแต่ละบุคคลการลงทุนมนุษย์คือลงทุนในการพัฒนาสมรรถนะโดยเฉพาะสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่เน้นเฉพาะบุคคลปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งงานจะทำให้เกิดเป็นผลกระทบต่อองค์กรทั้งองค์กร

2. การลงทุนในทางสังคม (Social capital) ทุนสังคม หมายถึง ผลการรวมคุณค่าในเครือข่ายทางสังคมทั้งหมด (Wikipedia, 2006: 1) ซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงของบุคคลเป็นเครือข่ายทางสังคม จึงมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีทุนทางสังคมจึงไม่ใช่เฉพาะการรวมกับสถาบันแต่จะเชื่อมโยงกันเป็นเรื่องเดียวกัน (World Bank, 1999) เป็นการเชื่อมโยงกันอย่างมุ่งมั่นระหว่างประชาชนด้วยความซื่อสัตย์ ความเข้าใจการแลกเปลี่ยนค่านิยมกัน และพฤติกรรมที่เชื่อมโยงสามาชิกเป็นเครือข่าย และชุมชนที่ทำให้เกิดความร่วมมือในที่สุด (Cohen and Prusak, 2001: 4) ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างสังคมที่สันติสุข

การลงทุนมนุษย์จึงเป็นการลงทุนทางสังคม แม้ว่าจะไม่เป็นทรัพย์สินที่จับต้องได้แต่ผลจากทุนมนุษย์ได้ก่อให้เกิดทรัพย์สินที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้จำนวนมาก many การลงทุนมนุษย์จึงเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อมนุษย์ และทุนทางสังคมที่ก่อให้เกิดเป็นมรดกสืบทอดเนื่องเป็นทุน

ทางวัฒนธรรมที่สร้างความเข้มแข็ง และยั่งยืนให้กับมนุษย์ สังคม และประเทศชาติ (ເຖິ່ງ ຖອນ ແກ້ວ, ນປປ: Online)

### ສມມຕີຮານຂອງທຄນນຸ້ມຍໍ (Hypotheses) ດັ່ງຕ່ອໄປນີ້

#### ສມມຕີຮານຂອງທຄນນຸ້ມຍໍ ມີດັ່ງຕ່ອໄປນີ້

1. ມຸ້ນຍໍເປັນສັວງເສດຖະກິຈ (Economic Animal) ທີ່ມູ່ງແສວງຫາພລປະໂຍ່ນສູງສຸດຈາກການໃຊ້ຈ່າຍ ເຊັ່ນ ຄ້າເປັນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພື່ອການບຣິໂກກ ກີ່ມູ່ງແສວງຫາອຣດປະໂຍ່ນສູງສຸດ ອື່ນ ໃຫ້ໄສໄດ້ປະໂຍ່ນໄດ້ນາກທີ່ສຸດ ໃຫ້ໄສໄດ້ຍ່າງຄືທີ່ສຸດ ໃຫ້ໄສໄດ້ເກີດປະສິທິທິກາພ ແລະປະສິທິພລຍ່າງສູງສຸດ ແລະ ຄ້າເປັນການໃຊ້ຈ່າຍເພື່ອການລົງທຸນ ກີ່ຍ່ອມແສວງຫາພລຕອບແທນຫຼືອກມໍໄຮສູງສຸດ ອື່ນ ເມື່ອລົງທຸນລົງແຮງໃຊ້ຈ່າຍເຈິນທອງທຣພີສິນຕ່າງ ຈາ ໄປອຍ່າງນາກນາຍ ເພື່ອການສຶກຍາຮະດັບສູງ ຈາ ນັ້ນແລ້ວກີ່ມູ່ງພຍາຍາມໃຫ້ໄດ້ຮັບພລຕອບແທນກັບນາມ ເປັນການຄອນທຸນກົນ ໃຫ້ໄສໄດ້ຄຸ້ມຄ່າອ່າງທີ່ສຸດ

2. ທັກມະແລະຄວາມຮູ້ຂອງມຸ້ນຍໍ (Skills and Knowledge) ເປັນທຸນປະເທດທີ່ໜຶ່ງແປງອູ່ໃນຕົວມຸ້ນຍໍ ທັກມະຕ່າງ ຈາ ທີ່ນຸ້ກຄລສາມາຮັດກະທຳໄດ້ ຈາຈະເປັນທັກມະຄວາມຄັດທີ່ແປລກ ຈາ ທີ່ຜູ້ອື່ນທຳໄໝໄດ້ ຢ່ວິຄວາມສາມາຮັດໃນການກະທຳບ່າງຄົ່ງບ່າງຍ່າງໄດ້ຍ່າງຈ່າຍຕາຍ ແລະຮວດເຮົວຢື່ງ ຂະນະທີ່ຜູ້ອື່ນທຳໄໝໄຊ້ກ່າວ່ານາກ ຮ່ວອນບາງຄນແມ່ຈະ ໄດ້ພຍາຍາມຝຶກຝ່ານອ່າງຫັນແລ້ວ ກີ່ຍັງແທນຈະໄມ່ສາມາຮັດກະທຳໄດ້ຢື່ງມຸ້ນຍໍມີທັກມະທີ່ແປລກປະຫລາດທີ່ມຸ້ນຍໍຜູ້ອື່ນໄມ່ສາມາຮັດຈະມີໄດ້ ກີ່ຈະເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງຕະຫລາດແຮງງານ ເມື່ອທຳມະນຸດທີ່ຢ່າງ ຈາ ແລະປະຫລາດ ຈາ ທັ້ງໜາຍກົມຈະໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນໃນຮາຄາສູງ

3. ໂຄງກາຮ່ອງກິຈການຕ່າງ ຈາ ທີ່ນຸ້ກຄລເລືອກກະທຳ ຮ່ວອດຳນັນການມີລັກຄະແບ່ງຂັນ (Competition) ເປີດໂອກາສໃຫ້ມຸ້ນຍໍແຕ່ລະຄນນີ້ຄວາມເທົ່າເທື່ອມັນທີ່ຈະເລືອກແບ່ງຂັນໄດ້ ແລະສາມາຮັດເລືອກທີ່ຈະຈັນຈ່າຍໃຊ້ສອບໄດ້ຕາມໃຈຂອບ ຕາມຄວາມປරາດນາຂອງຄນ ເຊັ່ນ ເມື່ອມີທຣພີສິນເຈິນທອງນາກນາຍ ຈະເລືອກໃຊ້ສິນຄ້າແບຣນດ້ໃຫນ ຈາ ຈະມີຮາຄາແພງສັກເທົ່າໄຣ ກີ່ຍ່ອນໄດ້ ຮ່ວອດເມື່ອບັດສັນຍາກຈນແທນໄມ່ມີເຈິນທອງ ກີ່ຕ້ອງແສວງຫາວິທີການທີ່ຈະປະຫຍັດທີ່ສຸດ ໃນການຕໍາຮັງຈິວິດຂອງຕົນເອງໃຫ້ຮອດໄດ້ໄມ່ດຶງກັບອດຕາຍເສີຍທີ່ເຄີຍ

4. ກິຈການຕ່າງ ຈາ ທີ່ນຸ້ກຄລໄດ້ໃຊ້ຈ່າຍໄປແລ້ວ ຈະມີສ່ວນໃນການຊ່າຍສັ່ງສນທັກມະ ຄວາມຮູ້ປະສົບກາຮົນ ແລະຄວາມເຊື່ອວ່າຈຸນໃຫ້ເກີດເຂົ້າ ອັນຈະສ່າງພລໃຫ້ສາມາຮັດເພີ່ມຮ່ວມມືກ່າງໄວ້ຢື່ງພລິຕິກາພ (Productivity) ໃນອາຄົດຂອງຜູ້ລົງທຸນ (Investor) ສິ່ງຕ່າງ ຈາ ທີ່ມຸ້ນຍໍໄດ້ກະທຳຫຼຳແລ້ວຫຼຳເລ່າທ່ານີ້ເປັນຮະຍະເວລານານົມາກ່ານ ຈາ ເຂົ້າ ກີ່ກາຍເປັນຄວາມໜ້ານາງ ຄວາມເຊື່ອວ່າຈຸນ ທີ່ກາຍເປັນຄຸນສນັບຕິປະຈຳຕ້ວຂອງມຸ້ນຍໍນັ້ນ ເມື່ອເຫາປົບປັດຈາກໄດ້ ກີ່ໃຊ້ຄວາມເຊື່ອວ່າຈຸນໃນກາຍຕົນນັ້ນມາເພີ່ມຄວາມສາມາຮັດ

ในการผลิต สามารถสร้างชื่อเสียงเกียรติคุณให้แก่องค์กร ทำกำไรให้แก่องค์กรหน่วยงาน และแก่ตนเองได้อย่างมากมาย

5. ตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันกันอย่างมาก (High Competitive in the Labor Market) ด้วยการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้คุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานเอกชน จะมีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้คุ้มค่า เพื่อคงดูดใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแข่งขัน หน่วยงานใดสามารถจ่ายค่าจ้างได้สูงมากกว่า ก็ย่อมมีโอกาสสูงกว่า ที่จะคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า มีชื่อเสียงมากกว่า มีผลงานมากกว่า นารวมปฏิบัติให้กับหน่วยงานของตนได้ หน่วยงานใด ที่มีความสามารถในการจ่ายน้อย ก็จะได้แต่บุคคลระดับที่มีขีดความสามารถด้อยกว่า มีชื่อเสียงน้อยกว่า มีผลิตภาพต่ำกว่า นารวมทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมชาติที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนอยู่โดยทั่วไป (ปราษฎา กล้าภัจญ และพอต้า บุตรสุทธิวงศ์, 2550: 172-173)

### แบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ แต่การที่ ทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพได้นั้น มนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ ฯลฯ ซึ่ง จะสามารถพัฒนาตนเอง องค์กร สังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติได้ต่อไป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จึงได้สรุปแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษาที่เพื่อนำมาเชื่อมโยงในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการกำหนดแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา สมมติฐานที่ใช้ในการศึกษา และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาซึ่งจะอธิบายในหัวข้อถัดไป

จากการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงได้ นำแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ มากำหนดเป็นแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษา โดยสามารถสรุปเป็นพังก์ชั่นความสัมพันธ์ และแบบจำลองสมการ โครงสร้าง เพื่อเป็นแนวทาง ในการทดสอบสมมติฐาน

พังก์ชั่นความสัมพันธ์ในการวิจัย จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเพิ่มทุนมนุษย์เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ผู้ศึกษาวิจัยเลือกปัจจัยที่นำมาทดสอบหาความสัมพันธ์ และสามารถแสดงแบบจำลองที่ใช้ ในการศึกษาได้ดังนี้

## พงก์ชั่นความสัมพันธ์ในการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ)

## พึงก์ชั่นความสัมพันธ์ในการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม)

## ตัวแปรตาม (ตัวชี้วัดการพัฒนาเศรษฐกิจไทย)

HC = การเปลี่ยนแปลงทุนหมุนเวียน (วัดจากระดับรายได้ประชาชาติ GDP)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนิยมระดับมหาวิทยาลัย)

$EG_1$	=	งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม
$EG_2$	=	งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
$EG_3$	=	งบพัฒนาด้านการศึกษา
$EG_4$	=	งบพัฒนาด้านสาธารณสุข
$EG_5$	=	งบพัฒนาด้านความมั�คุณ ขนส่ง และการสื่อสาร
X	=	มูลค่าการส่งออก
M	=	มูลค่าสินค้านำเข้า
W	=	อัตราค่าจ้างที่แท้จริง
PL	=	ผลิตภัณฑ์แรงงาน
ML	=	แรงงานข้ายถันเข้าสู่เมืองหลวง
L	=	กำลังแรงงาน
T	=	จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม
$ED_1$	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา
$ED_2$	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
$ED_3$	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
$ED_4$	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

แบบจำลองสมการโครงสร้าง จากวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุชช์  
ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” โดยใช้สมการ回帰เชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) และ  
วิเคราะห์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) ดังนี้

### แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ)

$$\begin{aligned} HC = & b_0 + b_1 EG_1 + b_2 EG_2 + b_3 EG_3 + b_4 EG_4 + b_5 EG_5 + b_6 X + b_7 M + b_8 W \\ & + b_9 PL + \epsilon \end{aligned} \quad (17)$$

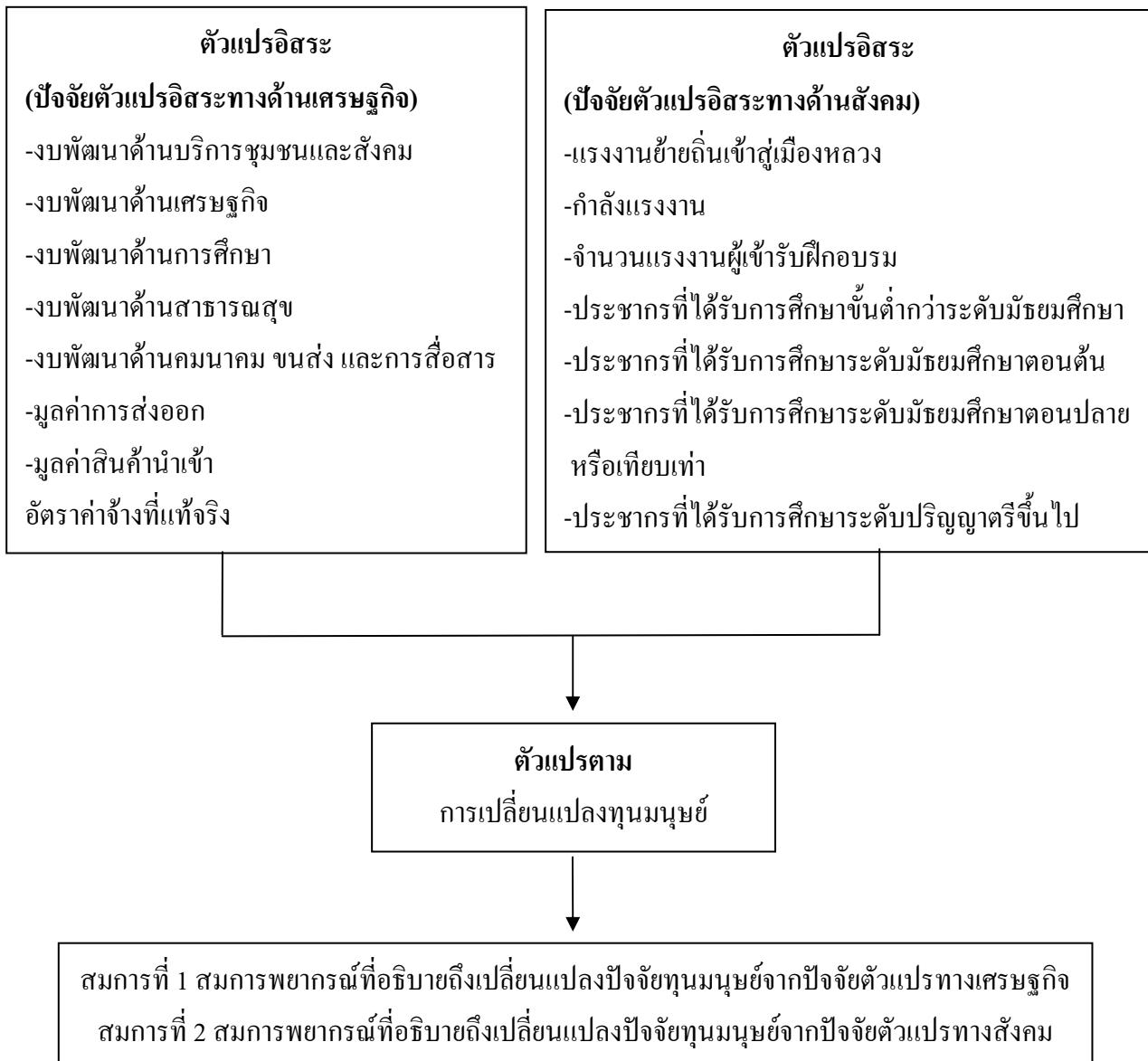
### แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม)

$$HC = b_0 + b_1 ML + b_2 L + b_3 T + b_4 ED_1 + b_5 ED_2 + b_6 ED_3 + b_7 ED_4 + \epsilon \quad (18)$$

โดย ค่าในทางสถิติ

$b_0$	=	ค่าคงที่
$b_{1-9}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 1 ถึง 9 ในสมการที่ (17)
$b_{1-7}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 1 ถึง 7 ในสมการที่ (18)
$\epsilon$	=	ค่าความคลาดเคลื่อน สำหรับในการศึกษาวิจัย
HC	=	การเปลี่ยนแปลงทุนนุชช์ (วัดจากระดับรายได้ประชาชาติ GDP) ในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_1$	=	งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคมในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_2$	=	งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_3$	=	งบพัฒนาด้านการศึกษาในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_4$	=	งบพัฒนาด้านสาธารณสุขในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_5$	=	งบพัฒนาด้านคมนาคม ขนส่ง และการสื่อสารในปีที่ <sub>t</sub>
X	=	มูลค่าการส่งออกในปีที่ <sub>t</sub>
M	=	มูลค่าสินค้านำเข้าในปีที่ <sub>t</sub>
W	=	อัตราค่าจ้างที่แท้จริงในปีที่ <sub>t</sub>
PL	=	ผลิตภาพต่อแรงงานในปีที่ <sub>t</sub>
ML	=	แรงงานข้ามคืนเข้าสู่เมืองหลวงในปีที่ <sub>t</sub>
L	=	กำลังแรงงานในปีที่ <sub>t</sub>
T	=	จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมในปีที่ <sub>t</sub>
$ED_1$	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาในปีที่ <sub>t</sub>

- $ED_2$  = ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในปีที่<sub>t</sub>
- $ED_3$  = ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าในปีที่<sub>t</sub>
- $ED_4$  = ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปในปีที่<sub>t</sub>
- โดย ให้  $t$  = ปี พ.ศ. 2540 – 2554



**รูปที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย**  
**ที่มา:** จากการศึกษา แนวคิด พฤทธิ์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

## บทที่ 3

### ประเมินวิธีการวิจัย

#### รูปแบบการศึกษาที่ใช้

การวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” มีวิธีการวิจัยโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ โดยใช้ข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2540–2554 โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ และสร้างแบบจำลองเพื่อใช้พยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ซึ่งมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

#### ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่มีลักษณะเป็นอนุกรมเวลารายปี (Time Series) ระหว่างปี พ.ศ. 2540–2554 รวมระยะเวลา 15 ปี โดยรวบรวมข้อมูลปัจจัยทางด้านตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามจากหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงคมนาคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งสามารถกำหนดตัวแปรได้ดังนี้

#### ปัจจัยตัวแปรอิสระทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม

งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

งบพัฒนาด้านการศึกษา

งบพัฒนาด้านสาธารณสุข

งบพัฒนาด้านคมนาคม ขนส่ง และการสื่อสาร

มูลค่าการส่งออก

มูลค่าลินค้านำเข้า

**อัตราค่าจ้างที่แท้จริง**  
**ผลิตภาพต่อแรงงาน**

**ปัจจัยตัวแปรอิสระทางด้านสังคม ได้แก่**  
**แรงงานข้ามถิ่นเข้าสู่เมืองหลวง**  
**กำลังแรงงาน**  
**จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม**  
**ประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา**  
**ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น**  
**ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า**  
**ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป**

รวมทั้งสิ้น 16 ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ เนื่องจาก เป็นปัจจัยตัวแปรตาม ที่สะท้อนเศรษฐกิจมหาภาคในภาพรวม ดังนั้นจึงเลือกรายได้ประชาชาติ (GDP) เป็นตัวแปรตามเพื่อเป็นตัวชี้วัดสะท้อนผลผลิตภาพรวมของประเทศ

**โดยกำหนดให้**  
**ตัวแปรตาม (ตัวชี้วัดการพัฒนาเศรษฐกิจไทย)**

HC = การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ (วัดจากระดับรายได้ประชาชาติ GDP)

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์)

**(ปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ)**

EG <sub>1</sub>	=	งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม
EG <sub>2</sub>	=	งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
EG <sub>3</sub>	=	งบพัฒนาด้านการศึกษา
EG <sub>4</sub>	=	งบพัฒนาด้านสาธารณสุข
EG <sub>5</sub>	=	งบพัฒนาด้านคมนาคม ขนส่ง และการสื่อสาร
X	=	มูลค่าการส่งออก

M	=	มูลค่าสินค้านำเข้า
W	=	อัตราค่าจ้างที่แท้จริง
PL	=	ผลิตภาพต่อแรงงาน

(ปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม)

ML	=	แรงงานย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองหลวง
L	=	กำลังแรงงาน
T	=	จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม
ED <sub>1</sub>	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา
ED <sub>2</sub>	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
ED <sub>3</sub>	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
ED <sub>4</sub>	=	ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

### เครื่องมือสำหรับการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” โดยเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาบันทึกในแบบบันทึกข้อมูล (จำนวนรวม 17 ตัวแปร ๆ ละ 15 ปี) หลังจากนั้นนำมายิ่งใหญ่化 หัวใจความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน และนำมากำหนดสมการลด削除 ชิงช้อน (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย

### วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษา และค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความ เอกสาร วารสารงานวิจัย วารสารวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานประจำปี สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น โดยนำมาบันทึกในแบบบันทึกข้อมูล เพื่อใช้ในการศึกษา และนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ค่าสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่ออธิบายค่าที่ได้จากการแปรผลที่แสดงถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยจากการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) จากการรวบรวมข้อมูลทุกด้าน จากหน่วยงานต่าง ๆ นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยค่า Pearson Correlation Coefficient ของตัวแปรตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงช้อน (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares: OLS) ซึ่งแบ่งเป็น 2 สมการพยากรณ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะตัวแปรอิสระทางด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระทางด้านปัจจัยทางสังคม กับตัวแปรตาม เพื่อพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ค่าที่ใช้ในการพิจารณา อาทิค่า R-Square ( $R^2$ ) ค่า Adjusted R-Square ค่า Coefficient เป็นต้น
3. อธิบายผลการศึกษา อภิปรายผล สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาวิจัย และการอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุชย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ผู้วิจัยได้การกำหนดตัวแปรในการศึกษาปัจจัยทางด้านทุนนุชย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย และกำหนดสมการที่อธิบายถึงเปลี่ยนแปลงปัจจัยทุนนุชย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลระหว่างปี พ.ศ. 2540–2554 และนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

**ปัจจัยทุนนุชย์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย**

การกำหนดสมการตัวแปรปัจจัยทุนนุชย์

การกำหนดตัวแปรเพื่อทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาการทดสอบสมมติฐาน

**สมการที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทุนนุชย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย**

การวิเคราะห์สมการทด榈เชิงช้อน (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาสมการจากการประมวลผลข้อมูล

**อภิปรายผลการศึกษา**

**ปัจจัยทุนนุชย์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย**

**การกำหนดสมการตัวแปรปัจจัยทุนนุชย์**

จากความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ได้กล่าวในบทที่ 3 สามารถนำมากำหนดเป็นแบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ)**

$$\begin{aligned} \text{HC} = & b_0 + b_1 \text{EG}_1 + b_2 \text{EG}_2 + b_3 \text{EG}_3 + b_4 \text{EG}_4 + b_5 \text{EG}_5 + b_6 \text{X} + b_7 \text{M} + b_8 \text{W} \\ & + b_9 \text{PL} + \epsilon \end{aligned} \quad (19)$$

### แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม)

$$HC = b_0 + b_1 ML + b_2 L + b_3 T + b_4 ED_1 + b_5 ED_2 + b_6 ED_3 + b_7 ED_4 + \xi ..(20)$$

โดย ค่าในทางสถิติ

$b_0$	=	ค่าคงที่
$b_{1-9}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 1 ถึง 9 ในสมการที่ (19)
$b_{1-7}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 1 ถึง 7 ในสมการที่ (20)
$\xi$	=	ค่าความคลาดเคลื่อน สำหรับในการศึกษาวิจัย
HC	=	การเปลี่ยนแปลงทุนมุขย์ในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_1$	=	งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม ในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_2$	=	งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_3$	=	งบพัฒนาด้านการศึกษา ในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_4$	=	งบพัฒนาด้านสาธารณสุข ในปีที่ <sub>t</sub>
$EG_5$	=	งบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนส่ง และการสื่อสาร ในปีที่ <sub>t</sub>
X	=	มูลค่าการส่งออก ในปีที่ <sub>t</sub>
M	=	มูลค่าสินค้านำเข้า ในปีที่ <sub>t</sub>
W	=	อัตราค่าจ้างที่แท้จริง ในปีที่ <sub>t</sub>
PL	=	ผลิตภาพต่อแรงงาน ในปีที่ <sub>t</sub>
ML	=	แรงงานข้าราชการครู เมืองหลวง ในปีที่ <sub>t</sub>
L	=	กำลังแรงงาน ในปีที่ <sub>t</sub>
T	=	จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม ในปีที่ <sub>t</sub>
$ED_1$	=	ประชารที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ในปีที่ <sub>t</sub>
$ED_2$	=	ประชารที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในปีที่ <sub>t</sub>
$ED_3$	=	ประชารที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ในปีที่ <sub>t</sub>
$ED_4$	=	ประชารที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในปีที่ <sub>t</sub>
โดย ให้ $t$	=	ปี พ.ศ. 2540–2554

## การกำหนดตัวแปรเพื่อทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ต้องการทดสอบ เป็นดังตารางที่ 4.1 และ 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยตัวแปรอิสระต้านเรียงธุรกิจ

ลำดับที่	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ค่าความสัมพันธ์	สมมติฐานทางสถิติ
1	EG <sub>1</sub>	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>1</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>1</sub> ≠ 0
2	EG <sub>2</sub>	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>2</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>2</sub> ≠ 0
3	EG <sub>3</sub>	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>3</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>3</sub> ≠ 0
4	EG <sub>4</sub>	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>4</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>4</sub> ≠ 0
5	EG <sub>5</sub>	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>5</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>5</sub> ≠ 0
6	X	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>6</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>6</sub> ≠ 0
7	M	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>7</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>7</sub> ≠ 0
8	W	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>8</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>8</sub> ≠ 0
9	PL	HC	b > 0	H <sub>0</sub> : b <sub>9</sub> = 0 H <sub>1</sub> : b <sub>9</sub> ≠ 0

ที่มา: สมมติฐานการวิจัย

หมายเหตุ: b คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยตัวแปรอิสระด้านสังคม

ลำดับที่	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ค่าความสัมพันธ์	สมมติฐานทางสถิติ
1	ML	HC	$b > 0$	$H_0 : b_1 = 0$ $H_1 : b_1 \neq 0$
2	L	HC	$b > 0$	$H_0 : b_2 = 0$ $H_1 : b_2 \neq 0$
3	T	HC	$b > 0$	$H_0 : b_3 = 0$ $H_1 : b_3 \neq 0$
4	ED <sub>1</sub>	HC	$b > 0$	$H_0 : b_4 = 0$ $H_1 : b_4 \neq 0$
5	ED <sub>2</sub>	HC	$b > 0$	$H_0 : b_5 = 0$ $H_1 : b_5 \neq 0$
6	ED <sub>3</sub>	HC	$b > 0$	$H_0 : b_6 = 0$ $H_1 : b_6 \neq 0$
7	ED <sub>4</sub>	HC	$b > 0$	$H_0 : b_7 = 0$ $H_1 : b_7 \neq 0$

ที่มา: สมมติฐานการวิจัย

หมายเหตุ: b คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร

### ผลการศึกษาการทดสอบสมมติฐาน

#### การทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยตัวแปรอิสระทางด้านเศรษฐกิจ (จากภาคผนวก ข)

(1) สมมติฐานที่ 1 งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ กล่าวคือ เมื่องบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคมเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$H_0 : b_1 = 0$  (EG<sub>1</sub> และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1 : b_1 \neq 0$  (EG<sub>1</sub> และ HC มีความสัมพันธ์กัน)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 การเปลี่ยนแปลงงบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.872 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.862 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 87.2% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อยงบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคมเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 3.387 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อยงบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.387 หรือ เมื่อยงบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคมลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ลดลงร้อยละ 3.387 และจากการทดสอบสมมติฐานมีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนี้ จึงยอมรับ  $H_1 : b_1 \neq 0$  ( $EG_1$  และ  $HC$  มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคืองบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(2) สมมติฐานที่ 2 งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ กล่าวคือ เมื่อยงบพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_2 = 0 \text{ } (EG_2 \text{ และ } HC \text{ ไม่มีความสัมพันธ์กัน})$$

$$H_1: b_2 \neq 0 \text{ } (EG_2 \text{ และ } HC \text{ มีความสัมพันธ์กัน})$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 การเปลี่ยนแปลงงบพัฒนาด้านเศรษฐกิจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.625 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.596 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 62.5% แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อยงบพัฒนาด้านเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์เปลี่ยนแปลงร้อยละ 7.463 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อยงบพัฒนา

ด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.463 หรือ เมืองบพตนา ด้านเศรษฐกิจลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ竹ย์ลดลงร้อยละ 7.463 และจากการทดสอบ สมมติฐานมีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_2 \neq 0$  ( $EG_2$  และ  $HC$  มี ความสัมพันธ์กัน) นั่นคือบพตนาด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการ เปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(3) สมมติฐานที่ 3 งบพตนาด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ กล่าวคือ เมืองบพตนาด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_3 = 0 \text{ } (EG_3 \text{ และ } HC \text{ ไม่มีความสัมพันธ์กัน})$$

$$H_1: b_3 \neq 0 \text{ } (EG_3 \text{ และ } HC \text{ มีความสัมพันธ์กัน})$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 การเปลี่ยนแปลงงบพตนาด้านการศึกษาส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.882 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.873 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ได้ 88.2% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไป ตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า งบพตนาด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบ แสดงว่า เมืองบพตนาด้านการศึกษาเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุ竹ย์เปลี่ยนแปลง ร้อยละ 7.297 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมืองบพตนาด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำ ให้ทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.297 หรือ เมืองบพตนาด้านการศึกษาลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ลดลงร้อยละ 7.297 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียง พอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_3 \neq 0$  ( $EG_3$  และ  $HC$  มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือบพตนา ด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ซึ่งเป็นไป ตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(4) สมมติฐานที่ 4 งบพตนาด้านสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการ เปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ กล่าวคือ เมืองบพตนาด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$H_0: b_4 = 0$  (EG<sub>4</sub> และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1: b_4 \neq 0$  (EG<sub>4</sub> และ HC มีความสัมพันธ์กัน)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 การเปลี่ยนแปลงงบพัฒนาด้านสาธารณสุขส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.859 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.849 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 85.9% แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า งบพัฒนาด้านสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์อย่างมีนัยสำคัญ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่องบพัฒนาด้านสาธารณสุขเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุ่มย์เปลี่ยนแปลงร้อยละ 12.115 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่องบพัฒนาด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ่มย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.115 หรือ เมื่องบพัฒนาด้านสาธารณสุขลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ่มย์ลดลงร้อยละ 12.115 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_4 \neq 0$  (EG<sub>4</sub> และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั้นคือ งบพัฒนาด้านสาธารณสุขมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(5) สมมติฐานที่ 5 งบพัฒนาด้านคุณภาพ บนส่ง และการสื่อสารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์กล่าวคือ เมื่องบพัฒนาด้านคุณภาพ บนส่ง และการสื่อสารเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$H_0: b_5 = 0$  (EG<sub>5</sub> และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_1: b_5 \neq 0$  (EG<sub>5</sub> และ HC มีความสัมพันธ์กัน)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 5 การเปลี่ยนแปลงงบพัฒนาด้านคุณภาพ บนส่ง และการสื่อสารส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.002 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ -0.075 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 0.2% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า งบพัฒนาด้านคุณภาพ บนส่ง และการสื่อสารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญ

(6) สมมติฐานที่ 6 มูลค่าการส่งออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์ กล่าวคือ เมื่อมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_6 = 0 \text{ (X และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_6 \neq 0 \text{ (X และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 6 การเปลี่ยนแปลงมูลค่าการส่งออกส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.737 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.717 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 73.7% แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า มูลค่าการส่งออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อมูลค่าการส่งออกเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุยย์เปลี่ยนแปลงร้อยละ 0.258 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมูลค่าการส่งออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุยย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.258 ล้านบาท หรือ เมื่อมูลค่าการส่งออกลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุยย์ลดลงร้อยละ 0.258 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_6 \neq 0 \text{ (X และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$  นั้นคือมูลค่าการส่งออกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(7) สมมติฐานที่ 7 มูลค่าสินค้านำเข้ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ กล่าวคือ เมื่อมูลค่าสินค้านำเข้าเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_7 = 0 \text{ (M และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_7 \neq 0 \text{ (M และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 7 การเปลี่ยนแปลงมูลค่าสินค้านำเข้าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.708 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.686 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 70.8% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า มูลค่าสินค้านำเข้ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ

เปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อมูลค่าสินค้านำเข้าเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนมนุษย์เปลี่ยนแปลงร้อยละ 0.228 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อมูลค่าสินค้านำเข้าเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.228 หรือเมื่อมูลค่าสินค้านำเข้าลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ลดลงร้อยละ 0.228 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_7 \neq 0$  (M และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือมูลค่าสินค้านำเข้ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**(8) สมมติฐานที่ 8 อัตราค่าจ้างที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้**

$$H_0: b_8 = 0 \text{ (W และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_8 \neq 0 \text{ (W และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 8 การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่แท้จริงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.606 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.576 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามได้ 60.6% แสดงว่าของตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า จำนวนอัตราค่าจ้างที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่ออัตราค่าจ้างที่แท้จริงเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 12,082.505 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่ออัตราค่าจ้างที่แท้จริงเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 12,082.505 หรือ เมื่ออัตราค่าจ้างที่แท้จริงลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ลดลงร้อยละ 12,082.505 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_8 \neq 0$  (W และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือ อัตราค่าจ้างที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(9) สมมติฐานที่ 9 พลิตภาพต่อแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ก่อตัวคือ เมื่อผลิตภาพต่อแรงงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_9 = 0 \text{ (PL และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_9 \neq 0 \text{ (PL และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 9 การเปลี่ยนแปลงผลิตภาพต่อแรงงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.965 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.962 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 96.5% แสดงว่าถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า ผลิตภาพต่อแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อผลิตภาพต่อแรงงานเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุ竹ย์เปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 14.405 ในทิศทางเดียวกัน ก่อตัวคือ เมื่อผลิตภาพต่อแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.405 หรือ เมื่อผลิตภาพต่อแรงงานลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้การเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ลดลงร้อยละ 14.405 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1: b_9 \neq 0$  (PL และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั้น ก่อผลิตภาพต่อแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

#### การทดสอบสมมติฐานทางด้านปัจจัยตัวแปรอิสระทางด้านสังคม (จากภาคผนวก ข)

(1) สมมติฐานที่ 1 แรงงานข้าราชการเมืองหลวงมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ก่อตัวคือ เมื่อแรงงานข้าราชการเมืองหลวงเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_1 = 0 \text{ (ML และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_1 \neq 0 \text{ (ML และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 การเปลี่ยนแปลงแรงงานข้าราชการเมืองหลวงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.193 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 1.31 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 19.3% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็น

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดและจากการทดสอบค่า  $t$  สำหรับทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัว  $t$ -Statistics สรุปได้ว่าแรงงานข้าราชการมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์ อย่างไม่มีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อแรงงานข้าราชการเข้าสู่เมืองเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุยย์เปลี่ยนแปลงร้อยละ 7.737 ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อแรงงานข้าราชการเข้าสู่เมืองเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ส่งผลทำให้ทุนนุยย์ลดลงร้อยละ 7.737 หรือ เมื่อแรงงานข้าราชการเข้าสู่เมืองลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้ทุนนุยย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.737 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะยอมรับ  $H_0$  และปฏิเสธ  $H_1 : b_1 \neq 0$  (ML และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือแรงงานข้าราชการเข้าสู่เมืองไม่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(2) สมมติฐานที่ 2 กำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ กล่าวคือ เมื่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_2 = 0 \text{ (L และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_2 \neq 0 \text{ (L และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 การเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.970 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.968 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 97.0 % แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่า  $t$  สำหรับทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัว  $t$ -Statistics สรุปได้ว่า กำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อกำลังแรงงานเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุยย์เปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 281.976 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุยย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 281.976 หรือ เมื่อกำลังแรงงานลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้การเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ลดลงร้อยละ 281.976 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_2 \neq 0$  (L และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือกำลังแรงงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ที่สอดคล้องจากรายได้ประชาชาติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(3) สมมติฐานที่ 3 จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์กล่าวคือ เมื่อจำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_3 = 0 \text{ (T และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_3 \neq 0 \text{ (T และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 การเปลี่ยนแปลงจำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.766 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.748 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 76.0 % และคงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อจำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุ竹ย์เปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 0.283 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อจำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.283 หรือ เมื่อจำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้ทุนนุ竹ย์ลดลงร้อยละ 0.283 และจากการทดสอบสมมติฐานมีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_3 \neq 0$  (T และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั้นคือจำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(4) สมมติฐานที่ 4 ประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_4 = 0 \text{ (ED}_1 \text{ และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_4 \neq 0 \text{ (ED}_1 \text{ และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 4 การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ竹ย์ พบร่วมค่า R-Square เท่ากับ 0.666 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.640 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 66.6% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด แม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติ

(5) สมมติฐานที่ 5 ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_5 = 0 \text{ (ED}_2 \text{ และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_5 \neq 0 \text{ (ED}_2 \text{ และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 5 การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ พนว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.580 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.547 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 58.0% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับ เครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระ โดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลง ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการ เปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อการเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์เปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1.458 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุழຍ์ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.458 หรือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้ทุนนุழຍ์ลดลงร้อยละ 1.458 และจากการทดสอบสมมติฐานมีเหตุผลเพียงพอที่จะ ปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1: b_5 \neq 0$  (ED<sub>2</sub> และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือประชากรที่ ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลง ทุนนุழຍ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

(6) สมมติฐานที่ 6 ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_6 = 0 \text{ (ED}_3 \text{ และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน)}$$

$$H_1: b_6 \neq 0 \text{ (ED}_3 \text{ และ HC มีความสัมพันธ์กัน)}$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 6 การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ พนว่าค่า R-Square เท่ากับ

0.374 และค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.326 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 37.4% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน เพียงเล็กน้อย สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อการเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้ทุนนุยย์เปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 0.806 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุยย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.806 หรือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้ทุนนุยย์ลดลงร้อยละ 0.806 และจากการทดสอบสมมติฐานมีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1: b_6 \neq 0$  ( $ED_3$  และ HC มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้

$$H_0: b_7 = 0 \text{ } (ED_4 \text{ และ HC ไม่มีความสัมพันธ์กัน})$$

$$H_1: b_7 \neq 0 \text{ } (ED_4 \text{ และ HC มีความสัมพันธ์กัน})$$

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 7 การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับ การเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ กล่าวคือ เมื่อประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์เพิ่มขึ้น ( $b > 0$ ) อธิบายได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์สมมติฐานที่ 7 การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ พบว่าค่า R-Square เท่ากับ 0.708 และ ค่า Adjusted R-Square เท่ากับ 0.686 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ 70.8% แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน สำหรับเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และจากการทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์ตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจาก t-Statistics สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์อย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากการทดสอบแสดงว่า เมื่อการเปลี่ยนแปลงประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1

จะส่งผลให้ทุนนุ่มย์ไปร้อยละ 1.693 ในพิษทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อประชาชนที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ่มย์เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.693 หรือเมื่อประชาชนที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปลดลงร้อยละ 1 ส่งผลทำให้การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ลดลงร้อยละ 1.693 และจากการทดสอบสมมติฐาน มีเหตุผลเพียงพอที่จะปฏิเสธ  $H_0$  ดังนั้น จึงยอมรับ  $H_1 : b_7 \neq 0$  ( $ED_4$  และ  $HC$  มีความสัมพันธ์กัน) นั่นคือประชาชนที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความสัมพันธ์ในพิษทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.3 สรุปผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐาน**

ลำดับที่	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F-Statistics	t-Statistics	b	Sig	ความสัมพันธ์ (ทิศทาง)
1	EG <sub>1</sub>	HC	0.872	0.862	88.691	9.418	3.387	0.000	b>0
2	EG <sub>2</sub>	HC	0.625	0.596	21.627	4.651	7.463	0.000	b>0
3	EG <sub>3</sub>	HC	0.882	0.873	97.011	9.849	7.297	0.000	b>0
4	EG <sub>4</sub>	HC	0.859	0.849	79.522	8.918	12.115	0.000	b>0
5	EG <sub>5</sub> *	HC	0.002	-0.075	0.022	0.147	1.592	0.886	b>0
6	X	HC	0.737	0.717	36.415	6.034	0.258	0.000	b>0
7	M	HC	0.708	0.686	31.521	5.614	0.228	0.000	b>0
8	W	HC	0.606	0.576	20.001	4.472	12,082.505	0.001	b>0
9	PL	HC	0.965	0.962	354.927	18.840	14.405	0.000	b>0
10	ML*	HC	0.193	0.131	3.106	- 1.762	- 7.737	0.101	b<0
11	L	HC	0.970	0.968	424.080	20.593	281.976	0.000	b>0
12	T	HC	0.766	0.748	42.592	6.526	0.283	0.000	b>0
13	ED <sub>1</sub> *	HC	0.666	0.640	25.913	- 5.091	- 1.081	0.000	b<0
14	ED <sub>2</sub>	HC	0.580	0.547	17.920	4.233	1.458	0.001	b>0
15	ED <sub>3</sub> *	HC	0.374	0.326	7.770	2.788	0.806	0.015	b>0
16	ED <sub>4</sub>	HC	0.708	0.686	31.588	5.620	1.693	0.000	b>0

ที่มา: จากการประมวลผลข้อมูล ภาคผนวก ข โดยมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.01 หรือช่วงความเชื่อมั่น 99%

หมายเหตุ: \* หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หรือค่า R<sup>2</sup> ไม่สามารถแสดงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระที่อธิบายถึงการกระจายข้อมูลของตัวแปรตาม

## สมการที่อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย

### การวิเคราะห์สมการทดดอยเชิงช้อน (Multiple Regression Analysis)

จากผลการศึกษาที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานในหัวข้อ การกำหนดตัวแปรเพื่อทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และข้อมูลสรุปจากตารางที่ 4.3 สรุปผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐานสามารถกำหนดตัวแปรปัจจัยอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งสามารถนำมาระบุเป็นรูปแบบสมการเพื่อการพยากรณ์สมการทดดอยเชิงช้อน (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

#### แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ)

$$\begin{aligned} HC = & b_0 + b_1 EG_1 + b_2 EG_2 + b_3 EG_3 + b_4 EG_4 + b_5 X + b_6 M + b_7 W \\ & + b_8 PL + \epsilon \end{aligned} \quad (21)$$

#### แบบจำลองสมการโครงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม)

$$HC = b_0 + b_2 L + b_3 T + b_5 ED_2 + b_7 ED_4 + \epsilon \quad (22)$$

จากสมการที่ 21 และ 22 นำผลข้อมูลไปทำการศึกษาสมการที่ใช้ในการพยากรณ์เบื้องต้นเพื่อทดสอบสมการที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของทุนนุ่มย์ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย และได้ผลการศึกษา ดังนี้

#### การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์โดยสมการปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

$$\begin{aligned} HC = & 373145.07 + 18.001 PL - 0.080 X \\ & (10.936)** (-2.382)*** \end{aligned} \quad (23)$$

$$R^2 = 0.976$$

$$Adjusted R^2 = 0.972$$

$$F - Statistics = 244.092$$

$$\text{Durbin - Watson Statistics} = 1.644$$

หมายเหตุ \*\* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*\*\* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์โดยสมการปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจสมการที่ 23 จากสมการโครงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ) สมการที่ 21 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.976 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรซึ่งได้แก่ ผลิตภาพแรงงาน (PL) และมูลค่าการส่งออก (X) มีอิทธิพลต่อตัวแปรคิดเป็นร้อยละ 97.6 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระทุกด้วยพิจารณาจากค่า F-Statistics ซึ่งมีค่าเท่ากับ 244.092 พบว่า แบบจำลองที่ประมาณได้นี้ชุดของตัวแปรอิสระบางตัวสามารถลดอิทธิพลความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงของทุนมนุษย์ได้ และตัวแปรอิสระบางตัวไม่สามารถที่จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ได้ (จากภาคผนวก ค)

ผลิตภาพแรงงาน (PL) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ (HC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จากสมการที่ 23 แสดงว่า ถ้ากำหนดให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว เมื่อผลิตภาพแรงงาน (PL) มีการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ (HC) เปลี่ยนแปลงร้อยละ 18.001 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผลิตภาพแรงงาน (PL) มีการเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ (HC) เพิ่มขึ้นร้อยละ 18.001 หรือในทางกลับกัน เมื่อผลิตภาพแรงงาน (PL) ลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ (HC) ลดลงร้อยละ 18.001

มูลค่าการส่งออก (X) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ (HC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากสมการที่ 23 แสดงว่า ถ้ากำหนดให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว เมื่อมูลค่าการส่งออก (X) มีการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ (HC) เปลี่ยนแปลงร้อยละ 0.080 ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อมูลค่าการส่งออก (X) เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ (HC) ลดลงร้อยละ 0.080 หรือในทางกลับกัน เมื่อมูลค่าการส่งออก (X) ลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนมนุษย์ (HC) เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.080

#### การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์โดยสมการปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม

$$\text{HC} = -5825973 + 257.1607 \text{ L} \dots \quad (24)$$

(0.0011)\*\*\*\*

$$R^2 = 0.978074$$

Adjusted R<sup>2</sup> = 0.969303

F – Statistics = 111.5179

Durbin – Watson Statistics = 1.594555

หมายเหตุ \*\*\*\* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทุนนุյย์โดยปัจจัยทางด้านสังคมในสมการที่ 25 จากสมการ โกรงสร้างการวิจัย (ปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม) จากสมการที่ 22 พบว่า ค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.978074 แสดงว่าการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ กำลังแรงงาน (L) คิดเป็นร้อยละ 97.8 เมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระทุกตัว โดยพิจารณาจากค่า F-Statistics ซึ่งมีค่าเท่ากับ 111.5179 พบว่า แบบจำลองที่ประมาณได้นี้ชุดของตัวแปรอิสระบางตัวสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของทุนนุยย์ได้ และตัวแปรอิสระบางตัวไม่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทุนนุยย์ได้

กำลังแรงงาน (L) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่ยย์ (HC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากสมการที่ 25 แสดงว่าถ้ากำหนดให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว เมื่อกำลังแรงงาน (L) มีการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ่ยย์ (HC) เปลี่ยนแปลงร้อยละ 257.1607 ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือเมื่อกำลังแรงงาน (L) เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ่ยย์ (HC) เพิ่มขึ้นร้อยละ 257.1607 หรือในทางกลับกัน เมื่อกำลังแรงงาน (L) ลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้ทุนนุ่ยย์ (HC) ลดลงร้อยละ 257.1607

## ผลการศึกษาสมการจากการประมวลผลข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ได้มีการตั้งสมมติฐานถึงสมการที่มีตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความหมายเหมือนกันในการพยากรณ์ การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยหรือไม่ จากการศึกษาดังกล่าวพบว่า สมการ

ที่เหมาะสมที่ใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันตัวอย่างด้านเศรษฐกิจที่เหมาะสมคือ

โดย ค่าในทางสถิติ

$b_0$	=	ค่าคงที่
$b_{1-2}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 1 ถึง 2
HC	=	การเปลี่ยนแปลงทุนมุนย์
PL	=	ผลิตภัพต่อแรงงาน
X	=	มูลค่าการส่งออก

การศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” สมการที่เหมาะสมที่ใช้ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์จากการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ในปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคมที่เหมาะสม คือ

$$\text{HC} = -5825973 + 257.1607 L \dots \quad (26)$$

โดย ก้าวในทางสุข

$b_0$	=	ค่าคงที่
$b_1$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 1
HC	=	การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์
L	=	กำลังแรงงาน

## อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนนุ่มย์มาใช้ในการศึกษา โดยสามารถสรุปได้ว่า ทรัพยากรนุ่มย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การที่ ทรัพยากรนุ่มย์จะมีประสิทธิภาพได้นั้น มุ่งย์จะต้องได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ และทักษะ จึงจะสามารถพัฒนาตนเอง องค์กร สังคม เศรษฐกิจ และประเทศชาติได้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ ในผลการศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์นั้นมีอยู่หลายปัจจัย ซึ่งสามารถนำมาจัดเป็นกลุ่ม ได้ 2 กลุ่ม คือกลุ่มปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ งบพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม ( $EG_1$ ) งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ( $EG_2$ ) งบพัฒนาด้านการศึกษา ( $EG_3$ ) งบพัฒนาด้านสาธารณสุข ( $EG_4$ ) มูลค่าการส่งออก (X) มูลค่าสินค้านำเข้า (M) อัตราค่าจ้างที่แท้จริง (W) และผลิตภาพต่อแรงงาน (PL) ส่วนกลุ่มปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม ได้แก่ กำลังแรงงาน (L) จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม (T) ประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ( $ED_2$ ) และประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ( $ED_4$ ) หลังจากนั้นนำปัจจัยตัวแปรทั้งหมดที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์มาทดสอบเพื่อหาสมการที่เหมาะสมที่ใช้ในการพยากรณ์ การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ทำให้ได้สมการปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ คือ  $HC = 373145.07 + 18.001 PL - 0.080 X$  และสมการปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคมคือ  $HC = -5825973 + 257.1607 L$  ซึ่งทั้งสองสมการมีความสอดคล้องกับการศึกษา และการวิจัยของ ลัคดา จาเริกสติตวงศ์ (2535) ดุสิต อิชยพุกษ์ (2546) ณัช เทียนพูด (2547: 66-68) วงทอง ชัยประสา (2548: 152-153) สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2548: 11) ปราษณา กล้ามจันทร์ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 176) อภิชาติ ใจหาญ (2550: Online) สถาบันทรัพยากรนุ่มย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2552: 11-14) โดยผลการศึกษาดังกล่าว สามารถอธิบายถึงผลกระทบ และความสัมพันธ์ ด้วยแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถอธิบายในภาพรวมได้ดังนี้

**ทุนนุ่มย์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทย** จากผลการศึกษาปัจจัยตัวแปรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ ได้แก่ งบพัฒนาด้านบริการชุมชน และสังคม ( $EG_1$ ) งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ( $EG_2$ ) มูลค่าการส่งออก (X) และมูลค่าสินค้านำเข้า (M) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลในภาพรวมระดับmacro ต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ ที่สามารถชี้วัดการพัฒนาเศรษฐกิจของ

ประเทศไทย โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทย ที่ได้อธิบายถึง ทุนมนุษย์ว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถวัดคุณภาพของแรงงาน แต่ละส่วนจะมีอำนาจผลิตปัจจัยเหมือนแรงงาน และทุนไปพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งประเทศไทยมีการใช้ข้อมูลเหล่านี้ในช่วง ค.ศ. 1972-2000 และการวัดผลกระทบ ความสำเร็จในด้านการศึกษา ทุนมนุษย์ในพิองค์ชั้นการผลิต แบบสมัยใหม่โดยวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของแรงงาน ทุนมนุษย์ การนำเข้าสินค้าทุน เช่น เครื่องจักร และความก้าวหน้าเกี่ยวกับเทคโนโลยีระดับการใช้งาน การปรับปรุงของมาตรฐานแห่งการศึกษาของประชากรไทยในทั่วไป และคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะ ได้มีบทบาทสำคัญในการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ (สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552: 11) แนวคิดดังกล่าวบังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2548: 11) ได้อธิบายการศึกษาผลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการพื้นทั่วทางเศรษฐกิจในรายงานการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ และการพื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศไทย” ที่เสนอต่อ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปี 2548 ไว้ว่า จากการศึกษาของ ILO (1998) ระบุว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นผลพวงมาจากการทั้งนั้น โดยมีส่วนของการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล และการสะสมทรัพยากรมนุษย์ นโยบายที่มีบทบาทต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การเปิดประเทศให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลก การกระตุ้นการส่งออก ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และบังสอดคล้องกับการศึกษาของ ดุสิต อิชยพฤกษ์ (2546) ที่ได้ศึกษาถึง “บทบาทของทุนมนุษย์ และการวิจัยและพัฒนาที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ” ซึ่งอธิบายถึงดัชนีทุนมนุษย์ประมาณการจ้าง ข้อมูลค่าจ้างที่แรงงานได้รับ ซึ่งเป็นสัดส่วนของค่าจ้างแรงงานที่มีการศึกษาต่อค่าจ้างแรงงานที่ไม่มีการศึกษา และไม่มีประสบการณ์ ส่วนดัชนีการวิจัย และพัฒนานั้นประมาณขึ้นจากข้อมูลงบประมาณค่าใช้จ่ายของภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีทุนมนุษย์ ดัชนีการวิจัย และการพัฒนาเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพิจารณาบทบาทของดัชนีทั้งสองที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ อันได้แก่ สถาบันทุน จำนวนแรงงาน และวิกฤตเศรษฐกิจ มีบทบาทต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่นกัน ส่วน อภิชาติ ใจหาญ (2550: Online) ได้กล่าวถึง บทบาทของทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญเติบโตตามทฤษฎีการเจริญเติบโตแนวใหม่ โดยนักเศรษฐศาสตร์สำนัก นิโอลาสสิก แนวคิดนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวคือความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนี้ อาจอยู่ในแรงงานนั้นจะได้มาโดยการใช้ทรัพยากริปเพื่อการศึกษา การฝึกอบรม และการดูแลสุขภาพ ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว เพราะแรงงานที่มีทุนมนุษย์มากจะเป็นแรงงานทักษะที่มีผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานสูง

กล่าวคือแรงงานเหล่านี้จะสามารถผลิตสินค้าได้จำนวนสูงสุดเมื่อเทียบกับแรงงานคนอื่น ๆ หรือให้ผลผลิตส่วนเพิ่มสูงสุดแก่ผู้ผลิตนั่นเอง

โดยสรุปแล้ว ทุนมนุษย์จะส่งผลให้แรงงานได้รับผลตอบแทนจากการสร้างทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ในด้านทักษะฝีมือนั้น ทุนมนุษย์จะทำให้ผลิตภาพแรงงานส่วนเพิ่มสูงขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ในท้ายที่สุดซึ่งจากการผลิตเพื่อส่งออกนั้นใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการผลิตเพื่อให้เกิดผลิตภาพส่วนเพิ่ม และมุ่งเน้นการผลิตที่เกิดประสิทธิภาพซึ่งทำให้สัดส่วนความต้องการใช้ปัจจัยการผลิตแรงงานที่มีฝีมือเพิ่มสัดส่วนมากขึ้น ดังนั้น การสร้างทุนมนุษย์จะช่วยลดความขาดแคลนแรงงานในส่วนนี้ ในขณะที่ประเทศไทยจะได้รับผลประโยชน์จากการที่ทุนมนุษย์เพิ่ม เนื่องจากเมื่อผู้ผลิตเกิดผลิตภาพส่วนเพิ่มในการผลิตทำให้ในภาพรวมผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศมีแนวโน้มสูงขึ้น และการที่มีทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นทำให้เกิดแรงงานที่มีฝีมือเพิ่มขึ้นส่งผลให้ค่าจ้างที่ถูกกำหนดโดยทักษะหรือผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงานนั้นเพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้แรงงานสามารถบริโภคสินค้า และบริการเพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งที่กล่าวมานี้เป็นเป้าหมายส่วนหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ (สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2552: 13-14)

**ค่าจ้างกับการเพิ่มทุนมนุษย์** จากผลการศึกษาในปัจจัยอัตราค่าจ้างที่แท้จริง (W) ที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์มีความสอดคล้องกับ แนวคิดดังนี้ชี้วัดการพัฒนาของมนุษย์ (Human Development Index: HDI) ที่อธิบายถึง การวัดระดับการพัฒนาของมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ของแต่ละประเทศ และเปรียบเทียบระหว่างประเทศ โดยถือว่าการพัฒนาของมนุษย์เป็นการเพิ่มทางเลือกในการพัฒนาให้แก่มนุษย์มากกว่าการพิจารณาเฉพาะการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประชาชาติ (GNP) ซึ่งเน้นเฉพาะประเด็นด้านรายได้ และความมั่งคั่ง ทำให้ดัชนีวัดระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมาย มากกว่าการวัดปริมาณการผลิตสินค้า และบริการ หรือการสะสมทุน โดยมีเครื่องชี้วัดระดับการพัฒนาของประชากรในประเทศนั้น ๆ ได้แก่ อายุขัยเฉลี่ยคำนวณเมื่อแรกเกิด อัตราการอ่อนออกเสียงได้ของประชากร อัตราการเข้าศึกษา และรายได้ประชาชาติ หรือค่าจ้างที่แท้จริง ต่อประชากร (ด้วย กิติกรรณ์, 2554: 51)

**ประสิทธิภาพของแรงงานกับทุนมนุษย์** จากผลการศึกษาในปัจจัยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ ได้แก่ กำลังแรงงาน (L) และผลิตภาพต่อแรงงาน (PL) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ ของด้วย เทียนพูต

(2547 : 66-68) ได้อธิบายแนวคิดในทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ในหนังสือ “ภูมิปัญญาธุรกิจ (1) การพัฒนามนุษย์ค่าทุนมนุษย์” ที่อธิบายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Efficiency) ดังนี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจประสิทธิภาพที่สูงสุดใน ผลงานที่ได้จากการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณ์ จาเร็กสกิตวงศ์ (2535) ที่ศึกษาบรรยัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และความเป็นไปได้ ที่จะให้บรรยัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และเป็นประโยชน์แก่แรงงานไทยอย่างเป็นรูปธรรม ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดให้มีขึ้น ในการบวนการบริหารงานบุคคลของบรรยัทข้ามชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยขึ้นอยู่กับนโยบายที่ได้รับจากบริษัทแม่ในต่างประเทศ และผู้บริหารซึ่งเป็นคนไทย และมีผลต่อรูปแบบการ จ้างงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความต้องการกำลังแรงงาน การกำหนดรูปแบบของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชญา ก้าวจัน และพอตานุตรสุทธิวงศ์ (2550: 176) ในด้านการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน โดยได้อธิบายแนวคิดการบริหารจัดการ ทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) คือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพ และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการรวมกิจกรรมอย่างกว้างขวาง นับตั้งแต่การกำหนด และ สร้างบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุด (Talent) การสร้างรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้ บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง ได้ ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการ ทุนมนุษย์ จำเป็นต้องมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อนสูง มีพลังแห่งความกระตือรือร้น และ ให้ความสำคัญต่อการมุ่งสร้างความสำเร็จที่มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร และสอดคล้องกับ แนวคิดของ วงทอง ชัยประ淑 (2548: 152-153) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital) สต็อก และการลงทุนในทุนมนุษย์เพิ่มเติม คือสิ่งที่แหง (Embody) อยู่ในตัวมนุษย์ใน รูปของนามธรรมซึ่งจับต้องไม่ได้ และมองไม่เห็น ดังนั้น ทุนมนุษย์ คือ คุณภาพของมนุษย์นั้นเอง เป็นสต็อก (Stock) ของความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการผลิตทางเศรษฐกิจ ของแต่ละบุคคล การลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital) หรือ การสร้างทุนมนุษย์ (Formation of Human Capital) คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการผลิต เพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มค่าทุนมนุษย์เพื่อให้ได้ผลิตภาพสูงขึ้น

การพัฒนา และส่งเสริมการศึกษาส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ จากการศึกษาปัจจัย ทางการศึกษาที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ ได้แก่ งบพัฒนาด้านการศึกษา ( $EG_3$ ) ประชารที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ( $ED_2$ ) และประชารที่ได้รับการศึกษาระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป ( $ED_4$ ) ปัจจัยตัวแปรทั้งสามชนิดนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเพิ่มทุน

มนุษย์โดยการสนับสนุนทางการศึกษาของ บุญคง หันจางสิทธิ์ (2543: 8-10) ที่กล่าวว่า การลงทุนในการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการอธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลีวรรณ อิมพัชม์ (2546: 66-67) ได้กล่าวว่า การศึกษาสูงขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากแรงงานระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และแรงงานระดับอนุปริญญาขึ้นไปได้รับการศึกษา จะมีประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้น และเมื่อได้รับการศึกษาสูงขึ้นก็จะได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จำรง กันธิยะ (2549: 34-35) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศการสัมมนา การศึกษาต่อ และการบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของทุนมนุษย์ คือ กลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด สำหรับการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนของไทย รัฐบาล ได้แสดงให้เห็นถึงพันธกิจเหล่านี้ ถึงกลยุทธ์ของการพัฒนา ทุนมนุษย์โดยการปรับปรุงคุณภาพของการศึกษา และจัดการศึกษาให้กับเยาวชน ๆ งบประมาณ ได้ถูกนำมาไปใช้กับภาคการศึกษา และในปัจจุบัน ค่าใช้จ่ายในการศึกษาคิดเป็นเกือบ 20% ของงบประมาณของรัฐบาล และประมาณ 4% ของ GDP ถึงแม้ว่าในช่วงวิกฤตในปี 1997 ที่ยังมีการใช้งบประมาณไปกับการศึกษา สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการศึกษาของไทยนั้นมีงบประมาณสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องมากกว่าในภาคส่วนอื่น ๆ (สถาบันทรัพยากรัฐมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552: 11-12)

**การจัดการทุนมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย** จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ได้แก่ งบพัฒนาด้านสาธารณสุข ( $EG_4$ ) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรัฐมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัย โดยอธิบายจากแนวคิดของ Gary Dessler ( แปลโดย ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์, 2552: 341-342) ที่ได้อธิบายเรื่องกลยุทธ์ และการจัดการทรัพยากรัฐมนุษย์ด้านการป้องกันสุขภาพ และอนามัยของพนักงานที่มีความอ่อนแอด (Protecting Vulnerable Workers) ในหนังสือเรื่อง ครอบความคิดดำเนินการจัดการทรัพยากรัฐมนุษย์ โดยอธิบายว่า กิจกรรมของการพัฒนาทุนมนุษย์คือ การสรรหา และฝึกอบรม และการดูแลด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน แนวคิดของ Gary Dessler ขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีนัส ตีรพัฒพันธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน)” โดยงานวิจัยดังกล่าวได้มีข้อเสนอแนะต่อองค์กร ควรส่งเสริมด้านการดูแลสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ด้านเศรษฐศาสตร์ของ นิสรากร เวชyanan (2545 : 8) ได้อธิบายถึง ทุนมนุษย์ในแนวคิดด้านโลกตะวันตกว่า นักเศรษฐศาสตร์แรงงานมองว่า

ทุนนุழຍ์ คือการลงทุนในตัวของบุคคลในด้านความสามารถ ทักษะ ความคิด และด้านสุขภาพ อนามัย

การฝึกอบรมส่งผลต่อการพัฒนาทุนนุழຍ์ จากผลการศึกษาปัจจัยจำนวนแרגงานผู้เข้ารับการฝึกอบรม (T) เป็นปัจจัยทางด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยตัวแปรตาม การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ (HC) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการฝึกอบรมการเพิ่มทุนนุழຍ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ องค์กร ต่าง ๆ (สุปราณี ศรีนัตรากิจุ� และคณะ, 2544: 79) และผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษลักษณ์ (2544: 4) ได้อธิบาย การฝึกอบรมในหนังสือเทคนิคการฝึกอบรม และการประชุม ไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้ากับงาน ได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวดา ชาวนันสนุ (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” โดยผลการศึกษาได้อธิบายถึงการฝึกอบรมจะส่งผลมุ่งเน้นพัฒนา ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความสามารถ สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่องค์การที่จัดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน และกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลดการสูญเสียจากการทำงานที่ผิดพลาด และนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และองค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ และเป็นการพัฒนาทุนนุழຍ์ได้อีกด้วยนั่น (เนตรนภิส ชนกัญจน์, 2552: 9)

**ปัจจัยตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์** จากผลการศึกษาถึงความสัมพันธ์ ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยผลการศึกษาดังกล่าวปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ (HC) ได้แก่ งบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการสื่อสาร (EG<sub>5</sub>) แรงงานข้าราชการสูงเมืองหลวง (ML) ประชากรที่ได้รับการศึกษา ขั้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา (ED<sub>1</sub>) และประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า (ED<sub>3</sub>) สามารถอธิบายถึงสาเหตุที่ไม่ส่งผลความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

งบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการสื่อสาร (EG<sub>5</sub>) ตัวแปรดังกล่าวมีความขัดแย้งกับแนวคิดทุนนุழຍ์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ไทยที่ถูกอธิบายว่า ทุนนุழຍ์เป็นเครื่องมือหนึ่ง

ที่สามารถถวัดคุณภาพของแรงงาน โดยจะวัดผลระดับความสำเร็จจากการศึกษา ความก้าวหน้า เกี่ยวกับเทคโนโลยี และคุณภาพของแรงงาน โดยปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเจริญเติบโต ที่รวดเร็วของเศรษฐกิจ ส่วนการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของทุนมนุษย์นั้นภาครัฐควรจะให้ ความสำคัญกับงบประมาณด้านการศึกษา เนื่องจากเป็นงบประมาณที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทรัพยากรัมมนุษย์อย่างแท้จริง (สถาบันทรัพยากรัมมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552: 11-12) จากแนวคิดดังกล่าว ถ้านำมาพิจารณาถึงรูปแบบของงบประมาณที่ส่งผลในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ หรือการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์นั้น จะเห็นได้ว่างบประมาณบางประเภทของภาครัฐส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์โดยตรง เช่น งบประมาณด้านการศึกษา งบประมาณด้านการพัฒนา ชุมชน และสังคม เป็นต้น เป็นงบประมาณภาครัฐที่ส่งผลโดยตรง ส่วนงบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการสื่อสาร อาจจะส่งผลกระทบอ้อม เนื่องจากงบประมาณดังกล่าว เป็นงบประมาณที่ รองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้านการลงทุน และรองรับการขยายตัวด้านการขนส่ง และ การสื่อสารในประเทศ ดังนั้นงบประมาณภาครัฐบางประเภทจึงไม่มีความสัมพันธ์ทางตรงกับการ พัฒนาทรัพยากรัมมนุษย์ หรือการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ทางตรง

ส่วนสาเหตุที่ปัจจัยตัวแปรประชากรที่ได้รับการศึกษาขึ้นต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา ( $ED_1$ ) และประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ( $ED_2$ ) ไม่ส่งผลนั้นมี ความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “การทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเสื้อผ้า สำเร็จรูปในประเทศไทย” ของ สุลีวรรณ ยิ่มพยักษ์ (2546: 66-67) ได้กล่าวว่า การศึกษาสูงขึ้นจะมี ประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน แต่ระดับการศึกษาจะส่งผล ต่อประสิทธิภาพการผลิตที่แตกต่างกัน ในระดับการศึกษา และความสามารถของทรัพยากรัมมนุษย์ ใน การผลิตนั้น ระดับที่มีประสิทธิภาพการผลิตมากที่สุดคือระดับตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไปจะให้ ประสิทธิภาพการผลิตมากที่สุด โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.956 และสอดคล้องกับการรายงานของ ILO (1998, อ้างถึงใน สถาบันทรัพยากรัมมนุษย์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2552: 11-12) ที่ได้อธิบายถึง การวิเคราะห์เชิงประจักษ์หลายเรื่องในต้นทศวรรษ 1990 ซึ่งใช้ข้อมูล ระหว่างประเทศ (รวมทั้ง ประเทศไทยและวันออก) ได้พบว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับการ เติบโตทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า หากการศึกษาของแรงงาน เพิ่มขึ้นหนึ่งปีโดยเฉลี่ยแล้ว จะ ทำให้ประเทศไทยผลผลิตต่อแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5-15 ซึ่งมากกว่าระดับการศึกษาในระดับอื่น ๆ

ส่วนปัจจัยตัวแปรแรงงานข้ายถินเข้าสู่เมืองหลวง (ML) ถึงแม้ว่าจะไม่มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม และมีความขัดแย้งกับแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital) ด้านการลงทุนการ ข้ายถิน ที่อธิบายว่าการข้ายถินจะส่งผลทำให้มีโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าเดิม ทำให้มีโอกาสได้ เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน ทำให้ผลิตภาพของมนุษย์สูงขึ้น (วงทอง ชัยประเสริฐ,

2548: 152-153) แต่ปัญหาการข้ายกถิ่นที่เกิดขึ้นในบางครั้งอาจจะไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ในทิศทางบวก เหตุเพราะ ผลกระทบจากการข้ายกถิ่นต่อสังคมปลายทาง เนื่องจากการที่ แรงงานเคลื่อนข้ายกเข้ามาทำงานในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคหรือเข้ามาทำงานในกรุงเทพ และปริมณฑล ถึงแม้จะส่งผลดีในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพราะการข้ายกเข้าของแรงงานเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงาน เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนตัวแรงงานเอง ได้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ และมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสังคมปลายทางมีหลากหลายรูปแบบ เช่น อาจก่อให้เกิดปัญหายาเสพติด ความแออัดของชุมชน ขาดระเบียบวินัย เพราะต้องแบ่งขันกับแรงงานด้วยกันเอง รวมทั้งต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมเมือง ซึ่งแตกต่างจากสังคมชนบทอย่างมาก ขาดการอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน (สราวนุช ไพบูลย์พงษ์ และคณะ, 2553: 6-7) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาที่บั่นthonการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น

**สมการที่หมายความในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย** จากผลการศึกษาสามารถได้สมการที่ใช้ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยโดยแบ่งได้เป็นสองสมการคือ (1) สมการที่ใช้ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์จากปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ คือ  $HC = 373145.07 + 18.001 PL - 0.080 X$  และ (2) สมการที่ใช้ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนนุ่มย์จากปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม คือ  $HC = -5825973 + 257.1607 L$  ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้จาก แนวคิดประชาญา ก้าวจัณ และพอต้า บุตรสุทธิวงศ์ (2550: 176) ในด้านการเพิ่มผลิตภาพของแรงงาน โดยได้อธิบายแนวคิดการบริหารจัดการทุนนุ่มย์ (Human Capital Management: HCM) คือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของตนัย เทียนพูด (2547 : 66-68) ได้อธิบายแนวคิดในทฤษฎีการพัฒนาทุนนุ่มย์ ที่กล่าวว่า การพัฒนามูลค่าทุนนุ่มย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Efficiency) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจประสิทธิภาพที่สูงสุด ส่วนแนวคิดทุนนุ่มย์กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไทยได้อธิบายถึง ทุนนุ่มย์ว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถวัดคุณภาพของแรงงาน ทุนนุ่มย์ในฟังก์ชันการผลิต แบบสมัยใหม่ โดยวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของแรงงาน ทุนนุ่มย์ การนำเข้าสินค้าทุน เช่น เครื่องจักร และความก้าวหน้าเกี่ยวกับเทคโนโลยีระดับการใช้งาน การปรับปรุงของมาตรฐานแห่งการศึกษาของประเทศไทยในทั่วไปและคุณภาพของแรงงาน โดยเฉพาะ ได้มีบทบาทสำคัญในการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ (สถาบันทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552: 11) แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย สุขสิริเสรีกุล (2548: 11) ได้อธิบายการศึกษาผลของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ในรายงานการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย” ที่เสนอต่อ สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี 2548 ไว้ว่า จากการศึกษาของ ILO (1998) ระบุว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นผลพวงมาจากการทั้งนโยบายส่งเสริมเศรษฐกิจของรัฐบาล และการสะสมทรัพยากรมนุษย์ นโยบายที่มีบทบาทต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การเปิดประเทศให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลก การกระตุ้นการส่งออก ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ได้ผลการศึกษา ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยทางสังคม ต่อการเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2554 การเปลี่ยนแปลงทุนนุழຍ์ (HC) ดังกล่าว พ布ว่าปัจจัยตัว แปรทางด้านเศรษฐกิจที่ส่งผล ได้แก่ งบพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม (EG<sub>1</sub>) งบพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ (EG<sub>2</sub>) งบพัฒนาด้านการศึกษา (EG<sub>3</sub>) งบพัฒนาด้านสาธารณสุข (EG<sub>4</sub>) มูลค่าการส่งออก (X) มูลค่าสินค้านำเข้า (M) อัตราค่าจ้างที่แท้จริง (W) และผลิตภาพต่อแรงงาน (PL) ส่วนปัจจัยตัว แปรทางด้านสังคม ได้แก่ กำลังแรงงาน (L) จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม (T) ประชากรที่ได้รับ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ED<sub>2</sub>) และประชากรที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ED<sub>4</sub>) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ แนวคิดทุนนุழຍ์กับการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจไทย ที่ได้อธิบายถึง ทุนนุழຍ์ว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถวัดคุณภาพของแรงงาน เนื่องด้วยคุณภาพของแรงงานมีบทบาทสำคัญในการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ นโยบายส่งเสริม เศรษฐกิจของรัฐบาล และการสะสหมุนนุழຍ์ และนโยบายดังกล่าวยังส่งเสริมการเปิดประเทศให้ เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโลก การกระตุ้นการส่งออก ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษา ดังกล่าวยังสอดคล้องกับดัชนีทุนนุழຍ์ ดัชนีการวิจัย และพัฒนา ที่สามารถประเมินการเจริญ และ ข้อมูลค่าจ้างที่แรงงานได้รับ ซึ่งเป็นสัดส่วนของค่าจ้างแรงงานที่มีการศึกษาต่อค่าจ้างแรงงานที่ไม่ มีการศึกษา และไม่มีประสบการณ์ ส่วนดัชนีการวิจัย และพัฒนานี้ ประเมินขึ้นจากข้อมูล งบประมาณค่าใช้จ่ายของภาครัฐ ดัชนีทุนนุழຍ์ ดัชนีการวิจัย และพัฒนามีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพิจารณาบทบาทของดัชนีทั้งสองที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ปัจจัยอื่น ๆ อันได้แก่ สต็อกทุน จำนวนแรงงาน และวิกฤตเศรษฐกิจ มีบทบาทต่อการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ

อีกหนึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กือ ทฤษฎีการเจริญเติบโตแนวใหม่ของสำนักนีโอลคลาสสิก โดยอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาว กือความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยี โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอาจอยู่ในแรงงานนี้จะ ได้มาโดยการใช้ทรัพยากร ไปเพื่อการศึกษา การฝึกอบรม และการดูแลสุขภาพ ดังนั้น ทุนนุழຍ์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะยาว อีกหนึ่งแนวคิดคือ แนวคิดดัชนีชี้วัดการพัฒนาของมนุษย์

(Human Development Index: HDI) ที่อธิบายถึง การวัดระดับการพัฒนาของมนุษย์ โดยมีเครื่องชี้วัดระดับการพัฒนาของประชากรในประเทศนั้น ๆ ได้แก่ รายได้ประชาชาติ หรือค่าใช้จ่ายที่แท้จริง ต่อประชากร และยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่อธิบายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee Efficiency) อีกทั้งยังสอดคล้องกับจากแนวคิดการเพิ่มทุนมนุษย์โดยการสนับสนุนทางการศึกษา ที่กล่าวว่า การลงทุนในการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการอธิบายการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

ผลการศึกษาดังกล่าวซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพอนามัยโดยอธิบายจากแนวคิดของ Gary Dessler โดยอธิบายว่า กิจกรรมของการพัฒนาทุนมนุษย์คือ การสรรหา และฝึกอบรม และการดูแลด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน และเกี่ยวข้องกับแนวคิดการฝึกอบรมการเพิ่มทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดังนั้น จากผลการศึกษา และการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ทำให้ได้สมการที่เหมาะสมสำหรับการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์คือ

(1) สมการที่ใช้ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์จากปัจจัยตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ คือ

$$\begin{aligned} HC &= 373145.07 + 18.001 PL - 0.080 X \\ \text{โดย } HC &= \text{การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์} \\ PL &= \text{ผลิตภาพต่อแรงงาน} \\ X &= \text{มูลค่าการส่งออก} \end{aligned}$$

(2) สมการที่ใช้ในการพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์จากปัจจัยตัวแปรทางด้านสังคม คือ

$$\begin{aligned} HC &= -5825973 + 257.1607 L \\ \text{โดย } HC &= \text{การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์} \\ L &= \text{กำลังแรงงาน} \end{aligned}$$

โดยสมการดังกล่าว เป็นสมการที่เหมาะสมสำหรับพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย ซึ่งผลของการพยากรณ์สมการดังกล่าว พบว่าการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยปี พ.ศ. 2540–2554 มีลักษณะที่ใช้พยากรณ์ใกล้เคียงกับความ

เป็นจริง โดยมีแนวโน้มการพัฒนาเศรษฐกิจเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์จากปัจจัย ผลิตภาพต่อ แรงงาน (PL) นु่ลดั่งการส่งออก (X) และกำลังแรงงาน (L)

### ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย” ทำให้ทราบถึง ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านแรงงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ที่ส่งผล ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย และเพื่อให้การศึกษานี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อแรงงาน นายจ้าง สถาน ประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางเพื่อใช้ ในการพิจารณากำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาหรือเพิ่มทุนมนุษย์ ให้สอดคล้องกับการ พัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนี้

### ข้อเสนอแนะทางด้านนโยบาย

ผลการศึกษาระดับนี้ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยด้านแรงงานและปัจจัยด้านแรงงาน ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย เพื่อเป็นการกำหนด นโยบายที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาผลกระทบที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยจากการพัฒนา หรือเพิ่มทุนมนุษย์ให้แก่แรงงาน นายจ้าง สถานประกอบการ และหน่วยงานภาครัฐหรือ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ในภาพรวมระบบเศรษฐกิจ และแรงงานของประเทศไทย ยังอยู่ในภาคการเกษตรเป็น ส่วนใหญ่ มีผลผลิตและประสิทธิภาพการผลิตค่อนข้างต่ำ ดังนั้นในระยะยาวหากภาครัฐต้องการ พัฒนาประเทศให้เป็นอุตสาหกรรมการเกษตร หรือเป็นแบบอุตสาหกรรมเต็มรูป ควรมีการ ส่งเสริมการลงทุนจากภาคเอกชนทั้งในประเทศ และนอกประเทศ เมื่อมีการลงทุนสูงขึ้นจะส่งผล ให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นฐานรองรับในการลงทุนใน ภาคเอกชนต่อไป

2. ภาครัฐควรมีการวางแผนระยะยาวในการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในหลาย ๆ มิติที่นักหน่วยงานต้องการพัฒนาในยุคปัจจุบัน ควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้าน ภาษาภาพในโครงสร้างทางสังคมตั้งแต่ระดับห้องเรียนถึงในชนบท เช่น การพัฒนาหรือเพิ่มเติม สถานศึกษา แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน สถานรักษาพยาบาล แหล่งงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยทาง โครงสร้างทางสังคมเหล่านี้ จะเป็นการยกระดับมาตรฐานการเพิ่มทุนมนุษย์

3. ภาคเอกชนควรมีมาตรการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาทรัพยากรในองค์กรของตนที่นอกเหนือจากภาครัฐ เช่น การส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนด้านการศึกษาต่อ ศึกษาดูงานในและต่างประเทศ ส่งเสริมการพัฒนาการฝึกอบรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เพิ่มสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรทุกคน

4. ในระยะยาวภาครัฐควรมีแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้ถือเป็นภาระแห่งชาติที่บรรจุไว้ในแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พร้อมทั้งมีการฝึกทักษะทางอาชีพในส่วนกลาง และในระดับท้องถิ่นเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

5. อัตราค่าจ้างหรือรายได้ของประชากรในประเทศไทย เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศไทย ดังนั้น รัฐบาลควรพิจารณาการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ให้เป็นระบบการกำหนดค่าจ้างที่มีความเป็นธรรม ลดการเหลื่อมล้ำของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระหว่างเมืองหลวงกับชนบท อีกทั้งหากภาครัฐดำเนินการดังกล่าว ยังเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2550 ในมาตรา 83 (7) โดยมาตรฐานดังกล่าว กล่าวถึงให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ขยายโอกาสในการประกอบอาชีพของประชาชน และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาภูมิปัญญา ท้องถิ่นและภูมิปัญญาไทยเพื่อใช้ในการผลิตสินค้า บริการ และการประกอบอาชีพ (คณะกรรมการขับเคลื่อนรัฐธรรมนูญ สราร่างรัฐธรรมนูญ, 2550, น. 49) ดังนั้น ภาครัฐควรมีการกำหนดนโยบายหรือมาตรการการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่เป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ ซึ่งจะนำมาสู่มาตรการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศไทยและเป็นการเพิ่มทุนนุյย์อย่างถาวร ได้ต่อไป

### **ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป**

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้ศึกษาปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยทางด้านสังคมที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทย โดยข้อมูลที่นำมาศึกษา เป็นข้อมูลเชิงปริมาณทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมในช่วงระยะเวลาปี พ.ศ.2540–2554 ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรที่จะขยายขอบเขตการศึกษาทั้งทางด้านระยะเวลา และปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์จากหลาย ๆ ปัจจัยด้วยที่คาดว่าจะส่งผลต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบจำลองสมการแบบเส้นตรง ซึ่งผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระบางตัวไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม พร้อมทั้งไม่สามารถอธิบายผล

การศึกษา หรืออธิบายการศึกษาได้น้อย หรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์ในรูปแบบไม่ใช้เส้นตรง ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทดสอบปัจจัยตัวแปรเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จะคุ้ตัวแปรมิอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ต่อสมการการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ต่อไป

3. ระยะเวลาในการศึกษาคือช่วงระยะเวลาปี พ.ศ. 2540–2554 จำนวน 15 ปี จึงทำให้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยวิธี Multiple Regression มีข้อจำกัดของอนุกรมเวลา ในระยะเวลาของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เนื่องจากถ้าระยะเวลาในการศึกษามากขึ้น ที่จะทำให้การวิเคราะห์ด้วยวิธี Multiple Regression มีความถูกต้องแม่นยำตามจำนวนระยะเวลาของอนุกรมเวลาที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรที่จะเพิ่มระยะเวลาจำนวนปีที่ทำการศึกษาต่อจากระยะเวลาดังกล่าวที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาไว้ จะทำให้ผลการวิเคราะห์ที่ได้มีความแม่นยำมากขึ้น

4. จากการศึกษา และเก็บรวบรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้นจำนวน 17 ตัวแปร ซึ่งข้อมูลของตัวแปรบางตัวได้ขาดหาย ทำให้ผู้ศึกษาต้องใช้วิธีประมาณค่าซึ่งอาจทำให้ค่าที่ได้มีความคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำค่าที่แท้จริงของข้อมูลตัวแปรมาใช้เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่แม่นยำมากขึ้น

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2542). สถิติแรงงาน 2541. กรุงเทพฯ:

บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2551). รายงานผลการสำรวจ ดัชนีผลิตภาพแรงงาน ปี พ.ศ. 2533 – 2550. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2555). สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักสถิติและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). การสำรวจข้อมูลความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

กองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2541). สถิติแรงงาน 2540.

กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

คณะกรรมการขับเคลื่อนรัฐธรรมนูญ, สถาบันรัฐธรรมนูญ. (2550). สาระสำคัญของร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ฉบับรับฟังความคิดเห็น. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่ องค์การส่งเสริมศิริหราษฎร์.

คาเพลน เอสโตรเบอร์ต และคณะ. (2548). ทุนมนุษย์. แปลจาก Human Capital โดยพิพัฒน์ ก้องกิจกุล. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

จีระ ประทีป. (2553). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา 33410 การพัฒนาทรัพยากรัฐมนูษย์ หน่วยที่ 2 ทุนมนุษย์ และการจัดการทุนมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, สาขาวิชาบริหารจัดการ.

ดนัย เทียนพูต. (2547). การพัฒนามูลค่าทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท กลุ่มแอดวานซ์เรซิลิจ จำกัด. เทียนฉาย กีรนันท์ และคณะ. (2530). แผน โครงการ และงบประมาณ: อีกแนวทางหนึ่งสำหรับการจัดสรรงบประมาณ. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โภมส ไอ ดาวน์โหลด แปลโดย ศิริ โภกาสพงษ์. (2543). ทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

ธงชัย สันติวงศ์. (2546). การบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

นิสรากร เวชyanนท์. (2545). การบริหารทรัพยากรัฐมนูษย์แบบไทย ๆ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาร์ท.

บุญคง หันจางสิทธิ์. (2543). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรน้ำดูด*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
ไอ. เอส. พรินติ้ง เซ็นเตอร์.

ประชุมา กล้าผจญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรน้ำดูด. กรุงเทพฯ:  
ก. พล การพิมพ์ (1996) จำกัด.

ยงยุทธ เกษตศาร. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จีราฟพิค.  
ร่วงทอง ชัยประสาท. (2548). เอกสารประกอบการสอน EC 742 เศรษฐศาสตร์แรงงานและ  
แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะเศรษฐศาสตร์.

สุกัญญา รัศมีธรรม ใจดี. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency  
Based Learning. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรินต์ จำกัด (มหาชน).  
สุวิชัย ศุภราตน์. (2549). ยุทธศาสตร์การแบ่งขั้นเพื่อสร้างความได้เปรียบที่ชนะกู้แบ่งตลาด.  
กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2540). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2540. กรุงเทพฯ: บริษัท ที.พี.พรินต์ จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2541). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2541. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.พี.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2542. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.พี.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). รายงานงบประมาณ โดยสังเขป ปี พ.ศ. 2543.  
กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). รายงานงบประมาณ โดยสังเขป ปี พ.ศ. 2545.  
กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2547). รายงานงบประมาณ โดยสังเขป ปี พ.ศ. 2546.  
กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2548). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2548. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2549. กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). รายงานงบประมาณ โดยสังเขป ปี พ.ศ. 2549.  
กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2551). รายงานงบประมาณ โดยสังเขป ปี พ.ศ. 2550.

กรุงเทพฯ: บริษัท พ.อ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2551). งบประมาณ โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตาม

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2552). งบประมาณ โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตาม

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2553. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). งบประมาณ โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตาม

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณ โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตาม

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. กรุงเทพฯ: บริษัท พ.อ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณ โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตาม

พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. (น. 54). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2545). สมุดสถิติรายปีประเทศไทยปี พ.ศ. 2544. กรุงเทพฯ:

กองคลังข้อมูลและสนับสนุนสถิติ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547). สมุดสถิติรายปีประเทศไทยปี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติ พยากรณ์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). สมุดสถิติรายปีประเทศไทยปี พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติ พยากรณ์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). สมุดสถิติรายปีประเทศไทยปี พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักสถิติ พยากรณ์.

สำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2549). สมุดสถิติ รายปีประเทศไทย ปี พ.ศ. 2549.

กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.

สำนักสสติพยากรณ์ สำนักงานสสติแห่งชาติ. (2550). สนับสนุนสสติรายปีประเทศไทย ปี พ.ศ. 2550.

กรุงเทพฯ: บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.

สำนักสสติพยากรณ์ สำนักงานสสติแห่งชาติ. (2555). ประมวลสสติสำกัญของประเทศไทย พ.ศ.

2555. กรุงเทพฯ: กลุ่มบูรณาการข้อมูลสสติ สำนักสสติพยากรณ์.

อภิชัย พันธุ์เสนา. (2544). พุทธศาสนาศาสตร์: วิถีวนาการ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สาขาต่าง ๆ.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.

อากรน์ ภูวิทยพันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เช็น เทอร์ จำกัด.

## บทความ

ป้าย อึ้งภารณ์. (2530). “ปฏิทินแห่งความหวังจากครรภ์การคาดถึงตระกอน” ใน ศาสตร์ธรรม กับการเวลา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิโภคลัมพ์ทอง.

สุพัตรา จันชนะปิยะ. (2535). “กลุ่มสร้างคุณภาพ: ศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ 17, 2 (เมษายน 2533) : 147-155.

## งานวิจัย

จำง กันธิยะ. (2549: 34-35). ความต้องการการพัฒนาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1. คำป่าง: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏคำป่าง.

ชัยยุทธ ปัญญสวัสดิ์สุทธิ. (2547). รายงานการวิจัยเสริมหลักสูตรเรื่อง ทฤษฎีการเรียนรู้แบบโต้แย้งใหม่ พรนแคนแห่งความรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.

ณนพพล เสนะคนตระ. (2542). การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐพัทธ์ ชาญวัฒน์. (2546). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม : กรณีศึกษา บริษัท 505 โภคภัณฑ์ จำกัด. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ดนัย กิติกรณ์. (2544). ดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดุลิต อิชยพฤกษ์. (2546). บทบาทของทุนนิยมและการวิจัยและพัฒนาที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรนวิส ธนาภูมิ. (2552). ความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการให้บริการผ่านศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ของพนักงานรับสายโทรศัพท์ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ 1100 บริษัท ทีโอที จำกัด. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาธุรกิจสาขาวิชาการตลาด โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ไพบูลย์ ไกรพรศักดิ์. (2542). บทบาทของการขยายตัวของผลิตภาพการผลิตโดยรวม (*Total Factor Productivity Growth: TEP Growth*) ต่อเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาว จาเริกสติตวงศ์. (2535). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบรรษัทข้ามชาติ: ศึกษาเฉพาะกรณีบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสาธารณรัฐอเมริกา. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลัดดา ชาวนันทน์สุข. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วีนัส ตีรพัฒนพันธุ์. (2549). การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์.
- ส่วน เลิศโฉครชัย. (2544). ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิตสาขาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2552). รายงานการวิจัย การพัฒนาทุนนิยมในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมชาย สุขสิริเสรีกุล. (2548). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน  
ระหว่างประเทศและการพื้นที่เศรษฐกิจของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากร  
มนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สราเวช ไพบูลย์พงษ์ และคณะ. (2553). โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงาน  
ระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรม และอาชีพ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.  
เสนอต่อ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- สุปรานี ศรีนัตรากนุข และคณะ. (2544). บริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ  
: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนิดา เดชเสน. (2546). สภาพปัจจุบันและความต้องการด้านการพัฒนานักศึกษาของสำนักพัฒนา  
ระบบบริหาร สำนักคณะกรรมการคุณภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์  
มหาบัณฑิตสาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกี้วรรณ บิ๊มพัชรม. (2546). การทดสอบทฤษฎีทุนมนุษย์กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป  
ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- อกนิษฐ์ นาโนยวงศ์. (2548). การบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวิชาชีพผลิตรายการ  
โทรศัพท์. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวารสารศาสตร์ (การบริหาร  
สื่อสารมวลชน) คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ ทับทิมทอง. (2547). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย  
ไทย จำกัด. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

## Book

- Haber, Sheldon E., and Robert S. Goldfarb. (1995). "Does Salaried Status Affect Human Capital  
Accumulation?" *Industrial and Labor Relations Reviews* 48, No. 2  
(January): 322-337.
- Groyberg, Boris, McLean, Andrew N, and Nitin. (2006). "Are Leaders Portable ?"  
Harvard Business Review. P: 96 – 102.

Konrad, Alison M., and Robert Mangel. 2000. "The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity." *Strategic Management Journal* 21, No. 12 (December): 1225-1237.

World Bank. (1980). *World Development Report. 1980*. Washington, D.C.: World Bank.

### ເວັບໄຫະຕໍ່

ກຽມສຸຄລກາກ (ປະນາມວາດພລ ໂດຍຮນາຄາຮແໜ່ງປະເທດໄທຍ). (2554). ກາຮສ່າງອອກ. Online ຈາກ <http://www2.bot.or.th/statistics/Report Page.aspx?reportID =52&language=th>. ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 7 ມິຖຸນາຍນ 2554.

ກະທຽວງແຮງຈານ. (2551). ອັດຕາຄ່າຈ້າງຂັ້ນຕຳ ປີພ.ສ. 2541- 2550. Online ຈາກ [http://www.mol.go.th/statistic\\_01.html](http://www.mol.go.th/statistic_01.html). ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 10 ກັນຍາຍນ 2552.

ກະທຽວງສຶກຍາສຶກ. (2552). ຂໍ້ອມຸລສົດີພື້ນຖານກາຮສຶກຍາໂດຍຮວມຂອງແຕ່ລະປີກາຮສຶກຍາ. Online ຈາກ [http://www.moe.go.th/data\\_stat/](http://www.moe.go.th/data_stat/). ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 5 ຊັນວາຄມ 2553.

ກລຸ່ມພັດນາຮະບບສາຮສານເທດ ຜູນຍື່ເກໂນດລີສາຮສານເທດ ແລະ ກາຮ ສື່ອສາຮ ສໍານັກງານປລັດ ກະທຽວງສຶກຍາສຶກ. (2556). ຂໍ້ອມຸລສົດີພື້ນຖານກາຮສຶກຍາໂດຍຮວມຂອງແຕ່ລະປີກາຮສຶກຍາ. Online ຈາກ [http://www.mis.moe.go.th/mis/2012/index.php?option=com\\_content&view=article&id=55&Itemid=146](http://www.mis.moe.go.th/mis/2012/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=146). ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 13 ມີນາຄມ 2556.

ກອງຄລັງຂໍ້ອມຸລແລະສັນເທດສົດີ ສໍານັກງານສົດີແໜ່ງໝາດ. (2542). ດ້ວຍອາຄາຜູ້ບໍຣິໂກກ ປີ ພ.ສ. 2540. ກຽງທພາ: Test and Journal Publication Co., Ltd.

ຕະວັນຈາຍ. (ນປປ.). ຖຖ່ມຢືນນຸ່ມຍໍ. Online ຈາກ <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=5976.0:wap2>. ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 27 ກຣກຄູາມ 2555.

ເທື່ອນ ຖອນແກ້ວ. (ນປປ.). ຖຖ່ມຢືນນຸ່ມຍໍ. Online ຈາກ [ahph9thi.gotoknow.org/assets/media/files/000/.../original\\_CEE4.doc?..](http://ahph9thi.gotoknow.org/assets/media/files/000/.../original_CEE4.doc?..) ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 15 ພຸຍກາຄມ 2555.

ໜໍາຮັກດີ ຄົງຄາສວັສດີ. (ນປປ.). ກາຮພັດນາຖຸນນຸ່ມຍໍເພື່ອຄວາມສໍາເລັງຂອງອົກ໌: Training Roadmap. Online ຈາກ [http://th.jobsdb.com/TH/TH/V6HTML/Home/hr\\_editor43.htm](http://th.jobsdb.com/TH/TH/V6HTML/Home/hr_editor43.htm). ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 16 ພຸຍກາຄມ 2555.

ປີບັນທີ ສວັສດີສົງມາຮ. (2552). ຖຸນນຸ່ມຍໍກັບກາຮພັດນາທຮ່ພຍາກຮນນຸ່ມຍໍແນວຄົດໃຫມ່. Online ຈາກ <http://www.oknation.net/blog/print.php?id=462489>. ສືບຄິນເມື່ອວັນທີ 15 ພຸຍຄົງກາຍນ 2555.

ภาวน พิรประภาณุกูล. (2547). ว่าด้วยการพัฒนาทุนนุชย์ ตลอดนี้ ของชัยมงคล. โดย ประชาชาติธุรกิจ (หน้า 2 วันที่ 15 เมษายน 2547) ปีที่ 27 ฉบับที่ 3575. Online จาก <http://www.nida.mbe11.net/ekonomiz/2004q2/article2004apr15p1.htm>. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2555.

รายงานการพัฒนาที่มีอ้างงาน. (2555). จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมปีงบประมาณ ปี พ.ศ. 2542-2553. Online จาก [http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport\\_Final.aspx?reportid=132&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=14](http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=132&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=14). สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2556.

วรรณ ชาญด้วยวิทย์. (2551). งานที่มีคุณค่า (*Decent Work*). การสัมมนาประจำปี สู่การเดิบโต อย่างมีคุณค่าและยั่งยืน กลุ่มที่ 3 ทุนนุชย์ : สถาบันเพื่อการวิจัยและพัฒนา วันที่ 29-30 พฤษภาคม 2551 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ ชิดี จอมเทียน ชลบุรี. Online จาก [http://bordeure.files.wordpress.com/2008/08/g3\\_6\\_wc.pdf](http://bordeure.files.wordpress.com/2008/08/g3_6_wc.pdf). สืบค้นเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2555.

ศูนย์สารสนเทศแห่งชาติ. (2555). อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกตามจังหวัด พ.ศ. 2540-2555. Online จาก <http://www.nic.go.th>. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2556.

สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). รายได้ประชาชาติ ปี พ.ศ. 2540-2550. Online จาก [http://www.nesdb.go.th/econSocial/macro/NAD/1\\_qgdp/statistic/menu.html](http://www.nesdb.go.th/econSocial/macro/NAD/1_qgdp/statistic/menu.html). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2552.

สำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ไตรมาสที่ 4/2555. Online จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=95>. สืบค้น เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2556.

สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณรายจ่ายการบริการชุมชนและสังคม. Online จาก [http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3\\_tabnx6.htm](http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3_tabnx6.htm). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2556.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). ข้อมูลสถิติรายได้ประชาชาติ. Online จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=95>. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2556.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร จำนวนประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานปี พ.ศ. 2544-2552. Online จาก [www.nso.go.th](http://www.nso.go.th). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2556.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ . (2555). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. Online จาก [http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport\\_Final.aspx?reportid=427&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=6](http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=427&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=6). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2556.
- สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2552). ดัชนีราคาผู้บริโภค ปี พ.ศ. 2541- 2550. Online จาก <http://www.price.moc.go.th/content1.aspx?cid=1>. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2552.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2555). จำนวนการย้ายถิ่น. Online จาก <http://stat.dopa.go.th/xstat/tran/mistat.htm>. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2556.
- สำนักสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจการค้า. (2554). ดัชนีราคาผู้บริโภค. Online จาก [http://www.indexprice.moc.go.th/price\\_present/cpi/stat/others/indexg\\_report2.asp?list\\_year=2541](http://www.indexprice.moc.go.th/price_present/cpi/stat/others/indexg_report2.asp?list_year=2541). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2554.
- อภิชาติ ใจหาญ. (2552). ประเทศไทยได้อะไรจากทุนนุយย์. Online จาก [www.economist.bhudhipunya.com](http://www.economist.bhudhipunya.com). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2556.
- Becker, Gary. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Cohen, D. and Prusak, L (2001). *In Good Company*. How social capital makes organization work. Boston Ma: Harvard Business School Press.
- Fitzsimons, Patrick. (2006). “Human Capital Theory and Education”. [online]. Available: <http://www.vussl.encyclopaedia/humancapital.htm>.
- Infed. (2006). “Social Capital”. [online]. Available: <http://www.infed.org/biblio/social-capital.htm>. 17/7/2549.
- Politics.com. (2554). อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่. (ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551). Online จาก <http://politics.spiceday.com/redirect.php?tid55052&goto=lastpost&sid=740XV8>. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2554.
- Wikipedia. (2006). “Social Capital”. [online]. Available: <http://en.wikipedia.org/wiki/social-capital>. 17/7/2549.
- World Bank. (1999). “What is social capital ?” Poverty Net. [online]. Available: <http://www.worldbank.org/poverty/scapital/whats.htm>.

ภาคผนวก ก

**ตารางที่ 1**  
**งบพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม**

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	374,663.20
2541	346,149.10
2542	348,848.40
2543	376,581.50
2544	382,398.20
2545	425,846.80
2546	421,130.60
2547	470,096.10
2548	476,334.70
2549	543,505.30
2550	655,123.20
2551	693,976.60
2552	832,451.60
2553	762,877.80
2554	843,787.90

- ที่มา:** ข้อมูลปีพ.ศ. 2540-2542 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณรายจ่ายการบริการชุมชนและสังคม. Online จาก [http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3\\_tabnx6.htm](http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3_tabnx6.htm). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2556.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2543 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). รายงานงบประมาณโดยสังเขป/ปี พ.ศ. 2543. (น. 60). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิวส์ จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2544-2554 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณโดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. (น. 67). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิวส์ จำกัด.

**ตารางที่ 2**  
**งบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	268,561.20
2541	215,397.00
2542	199,678.70
2543	188,769.70
2544	205,094.50
2545	238,763.10
2546	206,219.20
2547	282,325.20
2548	296,571.20
2549	339,783.50
2550	332,282.90
2551	320,416.40
2552	341,177.70
2553	246,328.70
2554	429,338.60

**ที่มา:** ข้อมูลปีพ.ศ. 2540-2543 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). รายงานงบประมาณ โดยสังเขป ปี พ.ศ. 2543. (น. 69). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิวส์ จำกัด.  
**ข้อมูลปีพ.ศ. 2544-2554** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณโดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. (น. 67). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิวส์ จำกัด.

**ตารางที่ 3**  
**งบพัฒนาด้านการศึกษา**

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	202,864.00
2541	201,707.60
2542	208,614.10
2543	220,620.80
2544	221,591.50
2545	222,940.40
2546	235,092.10
2547	251,194.00
2548	262,938.30
2549	294,954.90
2550	356,946.30
2551	364,634.20
2552	419,232.20
2553	403,516.00
2554	423,562.00

**ที่มา:** ข้อมูลปีพ.ศ. 2540-2542 จาก สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณรายจ่ายการบริการชุมชนและสังคม. Online จาก [http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3\\_tabnx6.htm](http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3_tabnx6.htm). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2556.

ข้อมูลปีพ.ศ. 2543-2545 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). รายงานงบประมาณโดยสังเขป/ปี พ.ศ. 2545. (น. 59). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิว่ จำกัด.

ข้อมูลปีพ.ศ. 2546 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2547). รายงานงบประมาณโดยสังเขป/ปี พ.ศ. 2546. (น. 53). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิว่ จำกัด.

- ข้อมูลปีพ.ศ. 2547-2549** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). รายงานงบประมาณโดยสังเขป/ปี พ.ศ. 2549. (น. 59). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2550** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2551). รายงานงบประมาณโดยสังเขป/ปี พ.ศ. 2550. (น. 59). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2551** จาก สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2551). งบประมาณโดยสังเขป/ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552. (น. 54). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2552-2553** จาก สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2552). งบประมาณโดยสังเขป/ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. (น. 52). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2554** จาก สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณโดยสังเขป/ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. (น. 54). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

**ตารางที่ 4**  
**งบพัฒนาด้านสาธารณสุข**

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	68,124.80
2541	61,508.20
2542	60,179.60
2543	65,209.90
2544	66,254.30
2545	72,769.70
2546	78,303.20
2547	83,650.30
2548	89,163.70
2549	102,243.50
2550	148,739.60
2551	154,140.40
2552	165,537.50
2553	178,852.70
2554	208,093.40

**ที่มา:** ข้อมูลปีพ.ศ. 2540-2542 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณรายจ่ายการบริการชุมชนและสังคม. Online จาก [http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3\\_tabnx6.htm](http://www.bb.go.th/budget/inbrvet/B42/3/3_tabnx6.htm). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2556.

ข้อมูลปีพ.ศ. 2543-2544 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). งบประมาณโดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544. (น. 40). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิวינג จำกัด.

ข้อมูลปีพ.ศ. 2545-2546 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). งบประมาณโดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2546. (น. 46). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิวинг จำกัด.

ข้อมูลปีพ.ศ. 2547 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2548). งบประมาณโดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548. (น. 57). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟิวинг จำกัด.

- ข้อมูลปีพ.ศ. 2548-2549** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2549). งบประมาณ  
โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549. (น. 51). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2550** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). งบประมาณ  
โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550. (น. 48). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2551-2552** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2551). งบประมาณ  
โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2552. (น. 54). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2553** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). งบประมาณ  
โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553. (น. 52). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์  
(1997) จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2554** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). งบประมาณ  
โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2555. (น. 54). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

**ตารางที่ 5**  
**งบพัฒนาด้านคุณภาพ ขนาดส่ง และการสื่อสาร**

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	98,191.40
2541	111,777.80
2542	66,328.50
2543	58,968.50
2544	62,497.40
2545	60,618.10
2546	53,116.40
2547	62,788.90
2548	78,307.10
2549	84,519.90
2550	84,408.30
2551	77,026.50
2552	81,836.60
2553	62,176.50
2554	91,272.90

- ที่มา:** ข้อมูลปีพ.ศ. 2540 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2540). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2540. (น. 37). กรุงเทพฯ: บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2541 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2541). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2541. (น. 41). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2542 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2542. (น. 41). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2543-2544 จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2544). งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2544. (น. 40). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.

- ข้อมูลปีพ.ศ. 2545-2546** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). งบประมาณ  
โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2546. (น. 37). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2547-2548** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2548). งบประมาณ  
โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548. (น. 50). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2549-2550** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). งบประมาณ  
โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550. (น. 43). กรุงเทพฯ: บริษัท พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2551-2552** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2552). งบประมาณ  
โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2552. (น. 54). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.
- ข้อมูลปีพ.ศ. 2553-2554** จากสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2554). งบประมาณ  
โดยสังเขป ฉบับปรับปรุง ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
2554. (น. 59). กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1997) จำกัด.

**ตารางที่ 6**  
**แรงงานย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองหลวง**

(หน่วย : คน)

ปี	จำนวน
2540	432,941
2541	420,034
2542	401,351
2543	443,017
2544	451,609
2545	461,139
2546	479,693
2547	504,043
2548	453,405
2549	436,973
2550	420,946
2551	413,331
2552	405,144
2553	376,532
2554	364,738

**ที่มา:** ข้อมูลปี พ.ศ. 2540, 2553-2554 จากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2555). จำนวนการย้ายถิ่น. Online จาก <http://stat.dopa.go.th/xstat/tran/mistat.htm>. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2556.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2541-2543 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2545). สมุดสถิติรายปีประเทศไทย พ.ศ. 2544. (น. 31). กรุงเทพฯ: กองคลังข้อมูลและสนับสนุนเทคโนโลยี.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2544-2545 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2547). สมุดสถิติรายปีประเทศไทย พ.ศ. 2546. (น. 23). กรุงเทพฯ: สำนักสถิติพยากรณ์.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2546-2547 จากสำนักสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2549). สมุดสถิติรายปีประเทศไทย ปี พ.ศ. 2549. (น. 23). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.

**ข้อมูลปี พ.ศ. 2548-2549** จากสำนักสสติพยากรณ์ สำนักงานสสติแห่งชาติ. (2550). สมุดสสติรายปีประเทศไทย ปี พ.ศ. 2550. (น. 43). กรุงเทพฯ: บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชัน จำกัด.

**ข้อมูลปี พ.ศ. 2550** จากสำนักงานสสติแห่งชาติ. (2551). สมุดสสติรายปีประเทศไทยปี พ.ศ. 2551. (น. 50). กรุงเทพฯ: สำนักสสติพยากรณ์.

**ข้อมูลปี พ.ศ. 2551-2552** จากสำนักงานสสติแห่งชาติ. (2552). สมุดสสติรายปีประเทศไทยปี พ.ศ. 2552. (น. 34). กรุงเทพฯ: สำนักสสติพยากรณ์.

ตารางที่ 7  
มูลค่าการส่งออก

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	1,404,255.00
2541	1,519,992.00
2542	1,657,258.00
2543	1,947,081.00
2544	1,865,083.00
2545	2,088,768.00
2546	2,235,664.00
2547	2,451,123.00
2548	2,557,714.00
2549	2,788,007.00
2550	2,985,608.00
2551	5,851,370.65
2552	5,194,588.61
2553	7,203,299.00
2554	8,109,950.00

**ที่มา:** ข้อมูลปี พ.ศ. 2540 และ 2553-2554 จากสำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2555). ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทยครม.ที่ 4/2555. Online จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=95>. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2556.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2541-2550 จากสำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2550). รายได้ประชาชาติปี พ.ศ. 2540-2550. Online จาก [http://www.nesdb.go.th/econSocial/macro/NAD/1\\_qgdp/statistic/menu.html](http://www.nesdb.go.th/econSocial/macro/NAD/1_qgdp/statistic/menu.html). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2552.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2551-2552 จากกรมศุลกากร (ประมาณผลโดยธนาคารแห่งประเทศไทย). (2554). การส่งออก. Online จาก <http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=52&language=th>. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2554.

**ตารางที่ 8**  
**มูลค่าสินค้านำเข้า**

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	1,360,921.00
2541	1,066,321.00
2542	1,178,170.00
2543	1,497,672.00
2544	1,415,355.00
2545	1,609,265.00
2546	1,745,418.00
2547	1,980,888.00
2548	2,167,371.00
2549	2,227,577.00
2550	2,303,426.00
2551	6,708,781.00
2552	5,226,526.00
2553	7,452,512.00
2554	7,631,792.00

**ที่มา:** ข้อมูลปี พ.ศ. 2540-2550 จากสำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

(2550). รายได้ประชาชาติ ปี พ.ศ. 2540-2550. Online จาก [http://www.nesdb.go.th/econSocial/macro/NAD/1\\_qgdp/statistic/menu.html](http://www.nesdb.go.th/econSocial/macro/NAD/1_qgdp/statistic/menu.html). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2552.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2551-2554 จากสำนักคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

(2555). ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไตรมาสที่ 4/2555. Online จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=95>. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2556.

**ตารางที่ 9**  
**กำลังแรงงาน**

(หน่วย : พันคน)

ปี	จำนวน
2540	33,619.00
2541	32,491.80
2542	32,996.80
2543	33,394.00
2544	33,813.50
2545	34,262.00
2546	34,595.20
2547	35,717.80
2548	36,132.00
2549	36,429.00
2550	36,942.00
2551	37,700.38
2552	38,426.75
2553	39,499.71
2554	38,921.50

**ที่มา:** ข้อมูลปี 2540-2552 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). การสำรวจภาวะการทำงานของ  
ประชาชน จำนวนประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงานปี พ.ศ. 2544-2552. Online จาก  
www.nso.go.th. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2556.

ข้อมูลปี 2553-2554 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ . (2555). การสำรวจภาวะการทำงานของ  
ประชาชน. Online จาก [http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport\\_Final.aspx?reportid=427&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=6](http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=427&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=6). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2556.

**ตารางที่ 10**  
**จำนวนแรงงานผู้เข้ารับฝึกอบรม**

(หน่วย : คน)

ปี	จำนวน
2540	98,827
2541	128,492
2542	275,526
2543	210,324
2544	208,442
2545	203,458
2546	247,016
2547	286,493
2548	516,758
2549	1,230,208
2550	3,273,560
2551	4,251,178
2552	4,573,956
2553	4,155,044
2554	5,483,000

**ที่มา:** ข้อมูลปี พ.ศ. 2540 จากกองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

(2541). สถิติแรงงาน 2540. (น. 93). กรุงเทพฯ: บริษัท บพิชการพิมพ์ จำกัด.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2541 จากรถมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2542). สถิติแรงงาน 2541. (น. 137). กรุงเทพฯ: บริษัท บพิชการพิมพ์ จำกัด.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2542-2553 จากรายงานการพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2555). จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมปีงบประมาณ ปี พ.ศ. 2542-2553. Online จาก [http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport\\_Final.aspx?reportid=132&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=14](http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=132&template=1R1C&yeartype=M&subcatid=14). สืบค้น เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2556.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2554 จากกลุ่มสกิติแรงงาน สำนักสกิติและสังคม สำนักงานสกิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). การสำรวจชีคความต้องการพัฒนา ชีคความสามารถของประชาชน พ.ศ. 2554. (น. 4). กรุงเทพฯ: สำนักงานสกิติพยากรณ์ สำนักงานสกิติแห่งชาติ.

**ตารางที่ 11**  
**อัตราค่าจ้างที่แท้จริง**

หน่วย : บาท

ปี	ค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ย	ดัชนีราคาผู้บริโภค	อัตราค่าจ้างที่แท้จริง
2540	135.86	118.2	114.94
2541	140.44	127.80	109.89
2542	140.44	128.20	109.55
2543	140.44	130.20	107.86
2544	143.44	132.30	108.42
2545	145.33	104.20	139.47
2546	136.17	101.80	133.76
2547	137.52	104.60	131.47
2548	141.56	109.00	129.87
2549	146.92	114.40	128.43
2550	151.38	117.00	129.38
2551	163.88	105.43	155.43
2552	163.88	104.54	156.76
2553	253.60	108.00	234.81
2554	270.71	112.10	241.49

**ที่มา :** ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2540. จากศูนย์สารสนเทศแห่งชาติ. (2555). อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำแนกตามจังหวัด พ.ศ. 2540- 2555. Online จาก <http://www.nic.go.th>. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2556.

ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2541- 2550. จากกระทรวงแรงงาน. (2551). อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2541- 2550. Online จาก [http://www.mol.go.th/statistic\\_01.html](http://www.mol.go.th/statistic_01.html). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กันยายน 2552.

**ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคปี พ.ศ. 2541- 2550** จากกองคลังข้อมูลและสนเทศสถิติ สำนักงาน  
สถิติแห่งชาติ. (2542). **ดัชนีราคาผู้บริโภค ปี พ.ศ. 2540.** กรุงเทพฯ: Test and Journal  
Publication Co., Ltd.

**ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคปี พ.ศ. 2541- 2550** จากสำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กระทรวง  
พาณิชย์. (2552). **ดัชนีราคาผู้บริโภค ปี พ.ศ. 2541- 2550.** Online จาก <http://www.price.moc.go.th/content/1.aspx?cid=1>. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2552.

**ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยปี พ.ศ. 2551-2552** จาก Politics.com. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่.  
(ซึ่งได้ประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2551). Online จาก <http://politics.spiceday.com/redirect.php?tid55052&goto=lastpost&sid=740> XV8. สืบค้นเมื่อวันที่ 7  
มิถุนายน 2554.

**ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคปี พ.ศ. 2551-2552** จากสำนักสารสนเทศและดัชนีเศรษฐกิจการค้า  
ดัชนีราคาผู้บริโภค. Online จาก [http://www.indexpr.moc.go.th/price\\_present/cpi/stat/others/indexg\\_report2.asp?list\\_year=2541](http://www.indexpr.moc.go.th/price_present/cpi/stat/others/indexg_report2.asp?list_year=2541). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2554.

**ข้อมูลดัชนีราคาผู้บริโภคปี พ.ศ. 2553-2554** จากรัฐสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน. (2555). **สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2554.** (น. 9).  
กรุงเทพฯ: บริษัท บพิชการพิมพ์ จำกัด.

**ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเฉลี่ยปี พ.ศ. 2553-2554** จากรัฐสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน. (2555). **สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2554.** (น. 83).  
กรุงเทพฯ: บริษัท บพิชการพิมพ์ จำกัด.

**ตารางที่ 12**  
**ผลิตภาพต่อแรงงาน**

(หน่วย : บาท/คน/ปี)

ปี	จำนวน
2540	149,229.00
2541	152,843.00
2542	150,385.00
2543	156,560.00
2544	159,980.00
2545	164,943.00
2546	175,298.00
2547	187,429.00
2548	201,461.00
2549	218,941.00
2550	234,078.00
2551	245,308.00
2552	239,789.00
2553	265,655.00
2554	274,003.00

**ที่มา:** ข้อมูลปี พ.ศ. 2540- 2550 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2551).

รายงานผลการสำรวจ ดัชนีผลิตภาพแรงงาน ปี พ.ศ. 2533 – 2550. (น. 31-56). กรุงเทพฯ:

บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

ข้อมูลปี พ.ศ. 2551- 2554 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2555).

สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2554. (น. 239). กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

**ตารางที่ 13**  
**ระดับการศึกษาของประชากร**

หน่วย : คน

ปี	จำนวนครัวเรือน มัชยมศึกษา	มัชยมศึกษาตอนต้น	ระดับมัชยมศึกษาตอน ปลายหรือเทียบเท่า	การศึกษาระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป
2540	8,262,149	2,462,556	1,634,775	1,522,142
2541	8,095,329	2,426,931	1,679,878	1,657,634
2542	8,122,533	2,375,218	1,727,484	1,680,068
2543	8,189,022	2,339,817	1,725,558	1,824,919
2544	8,164,598	2,338,674	1,713,973	1,899,930
2545	8,168,185	2,368,920	1,699,734	1,986,439
2546	8,010,530	2,447,702	1,657,717	1,979,615
2547	7,791,258	2,672,432	1,729,356	2,205,002
2548	7,649,794	2,761,216	1,767,546	2,265,220
2549	7,468,470	2,782,081	1,868,999	2,502,763
2550	7,323,197	2,782,834	1,945,929	2,430,234
2551	7,140,932	2,794,218	1,974,980	2,428,016
2552	6,924,993	2,738,798	2,002,801	2,437,241
2553	7,961,943	3,685,428	3,634,635	2,400,136
2554	6,805,373	2,662,270	2,109,873	2,032,222

**ที่มา :** ข้อมูลปี พ.ศ. 2540-2552 จากกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ข้อมูลสถิติพื้นฐานการศึกษาโดยรวม  
ของแต่ละปี/การศึกษา Online จาก [http://www.moe.go.th/data\\_stat/](http://www.moe.go.th/data_stat/). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม  
2553.

**ข้อมูลปี พ.ศ. 2553-2554** จากกลุ่มพัฒนาระบบสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการ  
สื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ข้อมูลสถิติพื้นฐานการศึกษาโดยรวมของแต่ละปี

การศึกษา Online จาก [http://www.mis.moe.go.th/mis/2012/index.php?option=com\\_content&view=article&id=55&Itemid=146](http://www.mis.moe.go.th/mis/2012/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=146). ลึบค้นเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2556.

**ตารางที่ 14**  
**การเปลี่ยนแปลงทุนมหุยด្ឋ (วัดจากระดับรายได้ประชาชาติ GDP)**

(หน่วย : ล้านบาท)

ปี	จำนวน
2540	3,072,615.00
2541	2,749,684.00
2542	2,871,980.00
2543	3,008,401.00
2544	3,073,601.00
2545	3,237,042.00
2546	3,468,166.00
2547	3,688,189.00
2548	3,858,019.00
2549	4,054,504.00
2550	4,259,026.00
2551	4,364,833.00
2552	4,263,139.00
2553	4,596,112.00
2554	4,599,655.00

**ที่มา:** สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). ข้อมูลสถิติรายได้ประชาชาติ. Online จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=95>. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2556.

ภาคผนวก ๙

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EG1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.862	241857.90180	1.195

a. Predictors: (Constant), EG1

b. Dependent Variable: HC

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.19E+12	1	5.1880E+12	88.691	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.60E+11	13	58495244663		
	Total	5.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), EG1

b. Dependent Variable: HC

### Coefficients<sup>b</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1881498.3	200687.97		9.375	.000
	EG1	3.387	.360	.934	9.418	.000

a. Dependent Variable: HC

### Residuals Statistics<sup>b</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3054038.8	4739733.5	3677664.4	608745.02845	15
Residual	-438194.1	362991.28	.0000	233060.10577	15
Std. Predicted Value	-1.024	1.745	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.812	1.501	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EG2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.625	.586	414468.04397	1.611

a. Predictors: (Constant), EG2

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.72E+12	1	3.7152E+12	21.627
	Residual	2.23E+12	13	1.7178E+11	
	Total	5.95E+12	14		

a. Predictors: (Constant), EG2

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Sd. Error	Beta		
1	(Constant) 1632398.5	452625.11		3.607	.003
	EG2 7.463	1.605	.790	4.651	.000

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>b</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3041222.5	4836633.5	3577664.4	515144.67058	15
Residual	-564106.6	1125915.8	0000	399391.40069	15
Std. Predicted Value	-1.295	2.250	000	1.000	15
Std. Residual	-1.361	2.715	000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EG3 <sup>b</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 <sup>a</sup>	.862	.873	232531.63925	1.008

a. Predictors: (Constant), EG3

b. Dependent Variable: HC

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
					.000 <sup>a</sup>
1	5.25E+12	1	5.2455E+12	97.011	
	7.03E+11	13	54070961382		
	9.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), EG3

b. Dependent Variable: HC

Coefficients<sup>b</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 1590593.9	220239.04		7.222	.000
	EG3 7.297	.741	.939	9.849	.000

a. Dependent Variable: HC

Residuals Statistics<sup>b</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3062404.8	4681222.0	3677664.4	612110.09851	15
Residual	-386489.4	348828.84	.0000	224073.09045	15
Std. Predicted Value	-1.005	1.640	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.662	1.500	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EG4 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.849	253558.52542	.595

a. Predictors: (Constant), EG4

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	5.1126E+12	79.522	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13	64291925814		
	Total	14			

a. Predictors: (Constant), EG4

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2383171.3	159243.24	14.986	.000
	EG4	12.115	1.359		

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>b</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3112240.8	4904200.5	3677664.4	694307.70693	15
Residual	-378852.6	432663.66	.0000	244335.10881	15
Std. Predicted Value	-.936	2.030	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.493	1.706	.000	.864	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EG5 <sup>b</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.041 <sup>b</sup>	.002	-.075	675880.94995	.096

a. Predictors: (Constant), EG5

b. Dependent Variable: HC

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	99296555290	.022	.886 <sup>b</sup>
	Residual	13	4.5692E+11		
	Total	14			

a. Predictors: (Constant), EG5

b. Dependent Variable: HC

Coefficients<sup>b</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3557333.3	698672.94	4.242	.001
	EG5	1.592	10.652		

a. Dependent Variable: HC

Residuals Statistics<sup>b</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3641890.0	3735273.8	3877684.4	26497.37897	15
Residual	-985689.8	939799.13	.0000	651295.17999	15
Std. Predicted Value	-1.350	2.174	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.458	1.300	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 <sup>a</sup>	.737	.717	346953.88371	.494

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.38E+12	1	4.3805E+12	35.415	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.56E+12	13	1.2038E+11		
	Total	5.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 2821311.8	167820.00		16.812	.000
	X .258	.043	.858	6.034	.000

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3183087.8	4910665.0	3677684.4	559561.33007	15
Residual	-463220.8	668536.88	.0000	334333.12797	15
Std. Predicted Value	-.884	2.204	.000	1.000	15
Std. Residual	-.135	1.927	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M <sup>a</sup>	-	Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841 <sup>a</sup>	.708	.686	385527.78461	.662

- a. Predictors: (Constant), M  
 b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.21E+12	1	4.2115E+12	31.521	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.74E+12	13	1.3361E+11		
	Total	5.95E+12	14			

- a. Predictors: (Constant), M  
 b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2984064.6	155466.33	19.194	.000
	M	.228	.041		

- a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3227503.5	4726387.5	3677664.4	548471.12300	15
Residual	-477819.6	749093.75	.0000	352231.38573	15
Std. Predicted Value	-.821	1.912	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.307	2.049	.000	.964	15

- a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	W <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.605	.576	424558.45416	.368

a. Predictors: (Constant), W

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1	3.6052E+12	20.001	.001 <sup>a</sup>
	Residual	13	1.8025E+11		
	Total	14			

a. Predictors: (Constant), W

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1960716.2	399255.41		4.911
	W	12082.505	2701.663	.779	4.472

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3263995.3	4878520.5	3877664.4	507457.02583	15
Residual	-538778.8	735075.25	0.000	409114.76324	15
Std. Predicted Value	-0.815	2.366	0.000	1.000	15
Std. Residual	-1.269	1.731	0.000	0.964	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PL <sup>b</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 <sup>a</sup>	.965	.962	127151.05042	.991

a. Predictors: (Constant), PL

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 5.74E+12	1	5.7382E+12	254.927	.000 <sup>a</sup>
	Residual 2.10E+11	13	16167389623		
	Total 5.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), PL

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 819898.94	155202.03		5.263	.000
	PL 14.405	.765	.962	18.640	.000

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>b</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2869473.3	4766784.5	3677664.4	640214.78591	15
Residual	-271847.2	168462.64	.0000	122525.81801	15
Std. Predicted Value	-1.106	1.701	.000	1.000	15
Std. Residual	-2.138	1.325	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ML <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.439 <sup>a</sup>	.193	.131	607727.05127	.183

a. Predictors: (Constant), ML

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 1.15E+12	1	1.1471E+12	3.106	.101 <sup>a</sup>
	Residual 4.80E+12	13	3.6933E+11		
	Total 5.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), ML

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 7012173.9	1898571.4		3.693	.003
	ML -7.737	4,390	-.430	-1.762	.101

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>b</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3112491.3	4180267.0	3677864.4	286245.04000	15
Residual	-1035019	575697.75	.0000	585620.43991	15
Std. Predicted Value	-1.974	1.781	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.703	.947	.000	.984	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	L <sup>b</sup>		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.968	116659.65785	1.056

a. Predictors: (Constant), L

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.77E+12	1	5.7715E+12	424.080	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.77E+11	13	13609475770		
	Total	5.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), L

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) -6378373	489246.60		-13.037	.000
	L 261.976	13.693	.985	20.593	.000

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2783529.5	4759691.0	3677664.4	642067.08323	15
Residual	-193803.1	220647.56	0.000	112416.05918	15
Std. Predicted Value	-1.393	1.665	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.662	1.891	.000	.984	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	T <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.748	327111.01991	.591

a. Predictors: (Constant), T

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.56E+12	1	4.5574E+12	42.592	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.39E+12	13	1.0700E+11		
	Total	5.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), T

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 3203919.6	111368.07		28.769	.000
	T .283	.043	.875	6.526	.000

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>b</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3231052.0	4753625.5	3677664.4	570551.37896	15
Residual	-490552.4	506043.81	.0000	315212.08598	15
Std. Predicted Value	-.701	1.696	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.500	1.553	.000	.984	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ED1 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.640	390977.55106	2.087

a. Predictors: (Constant), ED1

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 3.96E+12	1	3.9612E+12	25.913	.000 <sup>a</sup>
	Residual 1.58E+12	13	1.5286E+11		
	Total 5.54E+12	14			

a. Predictors: (Constant), ED1

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 12045579	1648922.1		7.314	.000
	ED1 -1.061	.212	-.816	-5.091	.000

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3111486.3	4688739.0	3677564.4	531923.76772	15
Residual	-542189.3	1160004.6	0000	376755.38532	15
Std. Predicted Value	-1.064	1.897	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.387	2.967	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ED2 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.547	438813.19748	1.441

a. Predictors: (Constant), ED2

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.45E+12	1	3.4475E+12	17.920	.001 <sup>a</sup>
	Residual	2.50E+12	13	1.9238E+11		
	Total	5.95E+12	14			

a. Predictors: (Constant), ED2

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-175490.2	917241.94	-.191	.851
	ED2	1.458	.344		

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3234504.0	5198191.0	3677664.4	496230.33616	15
Residual	-613506.6	893319.25	.0000	422658.25279	15
Std. Predicted Value	-.893	3.084	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.339	2.037	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ED3 <sup>b</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.326	535154.59784	.765

- a. Predictors: (Constant), ED3  
 b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.23E+12	1	2.2253E+12	7.770	.015 <sup>a</sup>
	Residual	3.72E+12	13	2.8539E+11		
	Total	5.95E+12	14			

- a. Predictors: (Constant), ED3  
 b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2125418.7	.573740.37	3.704	.003
	ED3	.606	.269		

- a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3443718.5	5066427.0	3677084.4	396689.77819	15
Residual	-730406.1	772812.31	.0000	516687.87394	15
Std. Predicted Value	-587	3.458	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.365	1.444	.000	.964	15

- a. Dependent Variable: HC

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ED4 <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: HC

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 <sup>a</sup>	.708	.688	365249.72163	.858

a. Predictors: (Constant), ED4

b. Dependent Variable: HC

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.21E+12	1	4.2141E+12	31.588
	Residual	1.73E+12	13	1.3341E+11	
	Total	5.96E+12	14		

a. Predictors: (Constant), ED4

b. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Sed. Error	Beta		
1	(Constant)	150714.62	634577.85	-.238	.816
	ED4	1.683	.301		

a. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2727473.0	4987517.5	3677664.4	548643.10850	15
Residual	-333013.6	1008692.9	.0000	351963.43854	15
Std. Predicted Value	-1.732	1.294	.000	1.000	15
Std. Residual	-.912	2.762	.000	.964	15

a. Dependent Variable: HC

ภาคผนวก ค

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PL		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-enter <= .050, Probability -of-F-to-remove >= .100).
2	X		Stepwise (Criteria: Probability -of-F-to-enter <= .050, Probability -of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: HC

Model Summary<sup>c</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 <sup>a</sup>	.965	.962	127151.05042	
2	.989 <sup>b</sup>	.976	.972	109052.68035	1.644

- a. Predictors: (Constant), PL
- b. Predictors: (Constant), PL, X
- c. Dependent Variable: HC

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.74E+12	1	5.7382E+12	354.927
	Residual	2.10E+11	13	16167389623	
	Total	5.95E+12	14		
2	Regression	5.81E+12	2	2.9029E+12	244.092
	Residual	1.43E+11	12	11892487091	
	Total	5.95E+12	14		

- a. Predictors: (Constant), PL
- b. Predictors: (Constant), PL, X
- c. Dependent Variable: HC

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	1		
1	(Constant)	819898.94	155202.03		5.283	.000
	PL	14.405	.765	.982	18.840	.000
2	(Constant)	373145.07	230001.57		1.622	.131
	PL	18.001	1.646	1.227	10.936	.000
	X	-.080	.034	-.267	-2.382	.035

a. Dependent Variable: HC

**Excluded Variables<sup>b</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	EG1	-.158 <sup>a</sup>	-.800	.439	.225	.074
	EG2	.050 <sup>a</sup>	.584	.570	.166	.384
	EG3	-.250 <sup>a</sup>	-1.168	.288	-.319	.058
	EG4	-.388 <sup>a</sup>	-2.068	.061	-.513	.062
	X	-.267 <sup>a</sup>	-2.382	.035	-.567	.159
	M	-.194 <sup>a</sup>	-1.792	.098	-.459	.198
	W	-.119 <sup>a</sup>	-1.308	.215	-.353	.311
2	EG1	-.016 <sup>b</sup>	-.100	.822	.030	.064
	EG2	.006 <sup>b</sup>	.071	.945	.021	.357
	EG3	-.137 <sup>b</sup>	-.691	.504	-.204	.053
	EG4	-.201 <sup>b</sup>	-.882	.397	-.257	.039
	M	.329 <sup>b</sup>	1.037	.322	.296	.020
	W	.095 <sup>b</sup>	.682	.503	.204	.111

a. Predictors in the Model: (Constant), PL

b. Predictors in the Model: (Constant), PL, X

c. Dependent Variable: HC

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Sd. Deviation	N
Predicted Value	2946691.3	4654713.0	3677664.4	643987.36113	15
Residual	-252776.0	137863.78	.0000	100963.16340	15
Std. Predicted Value	-1.135	1.517	.000	1.000	15
Std. Residual	-2.318	1.264	.000	.926	15

a. Dependent Variable: HC

Dependent Variable: HC

Method: Least Squares

Date: 04/11/13 Time: 15:14

Sample: 1997 2011

Included observations: 15

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-5825973.	1499896.	-3.884252	0.0030
L	257.1607	56.83622	4.524593	0.0011
T	0.005048	0.041533	0.121549	0.9057
ED2	-0.108117	0.158887	-0.680467	0.5117
ED4	0.292701	0.179908	1.626952	0.1348
R-squared	0.978074	Mean dependent var	3677664.	
Adjusted R-squared	0.969303	S.D. dependent var	651834.0	
S.E. of regression	114204.8	Akaike info criterion	26.39058	
Sum squared resid	1.30E+11	Schwarz criterion	26.62659	
Log likelihood	-192.9293	F-statistic	111.5179	
Durbin-Watson stat	1.594555	Prob(F-statistic)	0.000000	

ภาคผนวก ๔

## ประวัติผู้วิจัย

นายชุมพล รอดแจ่ม สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การบัญชี จากมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และเศรษฐศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง หลังจากนั้นได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางด้าน เศรษฐศาสตร์ ที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อมาได้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรีอีกสองสาขา คือ ศิลปศาสตร์ สาขาไทยคดศึกษา และรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช

ในด้านการทำงาน ได้ทำงานที่แรกเป็นนักวิเคราะห์นโยบายข้อมูลทางการตลาด ณ บริษัท โกลด์เด้นท์ครีม จำกัด ต่อจากนั้นได้มารаботาเป็นนักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง โรงพยาบาล ศิริราช และปัจจุบัน ได้เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี วิทยาลัยราชพฤกษ์ จนถึง ปัจจุบัน โดยได้รับการแต่งตั้งเป็นรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ นอกจากนี้จากนี้ได้เป็นวิทยากร ภายใน และภายนอกสถาบัน ในการบรรยายให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่หน่วยงานภาครัฐ และ ภาคเอกชนทั่วไป