

การจัดการทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

Human Capital Management and Teamwork Efficiency

ชัชวาล มะโนวัฒนา¹ บุษกร วัฒนบุตร² ตระกูล จิตวัฒนากร³

Chadchawan Manowattana, Bussakorn Wattanaboot, Trakul Jitwattakorn

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความหมายและความสำคัญของทุนมนุษย์และการจัดการทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยการสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปและตีความจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอตามวัตถุประสงค์ โดยที่ทุนมนุษย์หมายถึง ความรู้ ทักษะ นวัตกรรมและความสามารถของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจและก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นและการจัดการทุนมนุษย์มี 4 ระดับ ได้แก่ การจัดการทุนมนุษย์ในระดับครอบครัว การจัดการทุนมนุษย์ในระดับบุคคล การจัดการทุนมนุษย์ในระดับองค์กร และการจัดการทุนมนุษย์ในระดับชาติ ส่วนการทำงานเป็นทีม นั้น ทุนมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเพราะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการทุนมนุษย์; ประสิทธิภาพ; การทำงานเป็นทีม

Abstract

This academic paper intended to present the meaning and importance of human capital, human capital management, and teamwork efficiency by searching for information from academic articles and research concerns. Data analyses by summarizing and interpreting relevant documents and research were concerned and presented according to the objectives. The result showed that human capital was referred to the knowledge, skills, innovation and capabilities of the people in the organization. It carried economic value and produced increased economic productivity; and human capital management was an important strategy that relates to teamwork efficiency.

Keywords: human Capital Management; efficiency; teamwork

Received: 2023-10-31 Revised: 2023-12-04 Accepted: 2023-12-06

¹ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: Chadchawan.mano@northbkk.ac.th

² คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: busaaiey2516@gmail.com

³ คณะศิลปศาสตร์ สาขาการพัฒนารัฐกิจและทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Faculty of Liberal Art Department of Business and Human Capital Development, North Bangkok University, E-mail: trakul.ch@northbkk.ac.th

บทนำ (Introduction)

การขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจ หรือ องค์กรใด ๆ ในปัจจุบัน ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์หรือความรู้จากสมาชิกล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญ และสืบเนื่องจากการพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรธุรกิจในภาคเอกชนหรือองค์กรภาครัฐสามารถพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีสลับซับซ้อนมากขึ้น ทักษะและความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งกล่าวโดยรวมคือทุนมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรยิ่งมีความสำคัญ เพราะช่วยให้องค์กรฯ เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ที่มีความสร้างสรรค์จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายแตกต่างกัน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย (ปารวี สยัตพานิช, 2563) อีกทั้งในปัจจุบันยังเป็นยุคที่การสื่อสารไร้พรมแดน (Borderless) เพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และยังส่งผลให้การดำเนินธุรกิจเต็มไปด้วยทั้งแรงกดดันและการแข่งขันที่รุนแรง

องค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานไปตามสภาพของการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อมกับแสวงหากระบวนการจัดการทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรธุรกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นต้นทุนในการขับเคลื่อนธุรกิจที่นอกเหนือจากต้นทุนทางการเงิน ซึ่งกล่าวได้ว่าบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นปัจจัยด้านทุนมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริญา ตังนฤมิตร (2558) พบว่า บุคลากรในองค์กรจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่านิยมที่ดีต่อการทำงาน มีภาวะผู้นำ ซึ่งจะส่งผลไปยังความสำเร็จของธุรกิจ และในการขับเคลื่อนธุรกิจนั้น องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับทุนมนุษย์ให้ชัดเจนเพื่อที่จะสามารถพัฒนาทุนมนุษย์เหล่านั้นให้เกิดคุณค่าและนำมาสร้างคุณประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กรและระดับชาติ (จำเนียร จวงตระกูล, 2564)

องค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบันมีการจัดแบ่งหน่วยงานมากขึ้น และในการบริหารองค์กรที่มีความสลับซับซ้อน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและยังต้องประสานความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้มีการยอมรับและนำหลักการและรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้ โดยเน้นการสร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่งเพื่อแสดงให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559) ซึ่งเชื่อกันว่าจะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติทัช เขียวฉ้วน (2560: 358) พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็น กลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตั้งแต่เรื่องของนโยบาย ลักษณะการทำงานกระบวนการบริหารการพัฒนาบุคลากรหรือทุนมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรธุรกิจอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและศาสนา (อัยนา เพ็ชร ทองคำ, 2551) ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ตลอดจนทักษะและความสามารถหรือมีทุนมนุษย์ที่ต่างกัน ในความแตกต่างจึงต้องมีการจัดการทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบจึงจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

จากความสำคัญของทุนมนุษย์และการจัดการทุนมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของทุนมนุษย์และการจัดการทุนมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เนื้อหา (Content)

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์มีความแตกต่างกับทรัพยากรมนุษย์ แต่ก็มีเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันและมีนักวิชาการให้ความหมายและอธิบายไว้มากมาย ดังนี้

Kucharvikova (2011: 63) กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นการผสมผสานความรู้ ทักษะ นวัตกรรม และความสามารถของพนักงานแต่ละคนขององค์กรเพื่อทำงานที่มีอยู่ให้บรรลุผล ทุนมนุษย์ไม่สามารถเป็นเจ้าของโดยองค์กรได้

Kenton & Sonnenshein (2020) กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ ที่เป็นนามธรรมแต่สามารถจัดประเภทได้ว่าเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจของประสิทธิภาพและทักษะของคนงาน ซึ่งรวมถึงการศึกษา การฝึกอบรม สติปัญญา ทักษะ สุขภาพและปัจจัยอื่น ๆ ที่นายจ้างให้คุณค่า เช่น ความจงรักภักดีและความตรงต่อเวลา

Amadeo & Boyle (2021) กล่าวว่า ทุนมนุษย์เป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจในด้านความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ของแรงงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพการผลิต เช่น การศึกษา ซึ่งการลงทุนในคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น

Gary S. Becker (1964) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ทุนของทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบไปด้วยทักษะที่สะสมมา ความรู้ความชำนาญ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับในแวดวง ฯลฯ ที่จะทำให้อุคนั้นสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ตนเอง องค์กร และสังคมได้ ซึ่งทุนมนุษย์เป็นทุนที่มีความเป็นรูปธรรมที่มองเห็นหรือจับต้องได้น้อยที่สุด แต่มีส่วนช่วยเพิ่มมูลค่าไม่น้อยไปกว่าทุนประเภทอื่น ไม่ว่าจะเป็นทุนด้านลูกค้า ทุนทางโครงสร้าง ทุนทางสังคม ทุนทางเทคโนโลยี และทุนทางจิตวิญญาณ

ความสำคัญของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์มีความสำคัญในหลายระดับ ซึ่งนักวิชาการทั้งหลายได้อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ไว้ ดังนี้

จำเนียร จวงตระกูล (2564) อธิบายไว้ว่า ในระดับบุคคลนั้น ทุนมนุษย์สามารถใช้ต่อรองกับนายจ้างหรือองค์กรได้ ดังนั้น บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาทุนมนุษย์ของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานหรือผู้ว่าจ้างอยู่เสมอ เช่นนี้ จึงจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ หรือในหน้าที่การงานและสามารถรักษางานของตนเอาไว้ได้

กันยารัตน์ จันทรสว่าง และ สุภาวดี พรหมบุตร (2562: 215) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลให้องค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรธุรกิจสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน คือ ปัจจัยทุนมนุษย์ เนื่องจากเป้าหมายขององค์กรธุรกิจตั้งขึ้นมาเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการนำออกสู่สังคมเพื่อให้มีรายได้เข้ามาโดยมีผลกำไรเพื่อนำมาปันผลคืนให้ผู้ถือหุ้นเพื่อเป็นรางวัลตอบแทนคณะกรรมการผู้วางนโยบายและกำกับการบริหารดำเนินงานขององค์กรรวมทั้งพนักงานทุกระดับซึ่งผลตอบแทนจะออกมาในรูปของการปรับค่าจ้าง เงินเดือนสวัสดิการและโบนัส เป็นต้น ดังนั้นหากองค์กรธุรกิจต้องการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจำเป็นต้องลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้แก่พนักงานในองค์กรให้ทันสมัยอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของทุนมนุษย์ในระดับประเทศนั้น พบว่า ทุนมนุษย์มีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของชาติ ทั้งนี้เนื่องจากทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเนื่องจากทุนมนุษย์มีผลต่อ

การเจริญเติบโตของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ของประเทศ ดังนั้น ในการพัฒนาประเทศและการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศจึงจำเป็นต้องพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีมูลค่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยการลงทุนทางด้านการศึกษา การฝึกอบรม และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน ภาครัฐโดยกระทรวงทบวงกรมที่เกี่ยวข้องต้องปรับทิศทางการลงทุนโดยให้ความสนใจในการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ สถาบันการศึกษาจะต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง องค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาทุนมนุษย์ในทุกระดับ เพื่อปรับเปลี่ยนชุดความคิดและชุดของทักษะและส่วนประกอบต่าง ๆ ของทุนมนุษย์อย่างกว้างขวางเพื่อให้สามารถดำเนินงานหรือใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นเป็นปกติภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว

กล่าวโดยสรุป ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ทักษะหรือทุกสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล หรือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจในด้านความสามารถและคุณลักษณะต่าง ๆ ของแรงงานที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพการผลิต เช่น การศึกษา ซึ่ง การลงทุนในคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ดังนั้น ทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญและการพัฒนาทุนมนุษย์จำเป็นต้องใช้การบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการทุนมนุษย์

การจัดการและการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น จำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะทฤษฎีเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และในขณะเดียวกัน การปฏิบัติก็จะนำมาซึ่งการสร้างทฤษฎีหรือการแก้ไขปรับปรุงทฤษฎีเดิมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้น ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติจึงมีความสำคัญและจะต้องดำเนินการควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่อง ทฤษฎีทุนมนุษย์ได้รับความสนใจมากขึ้นนับตั้งแต่ทศวรรษที่ 1960 เป็นต้นมา โดยมีผู้นำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์ไว้มากมาย ดังนี้

Shultz, T. W. (1961: 14) นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์มีสาระสำคัญ คือ ทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นความรู้และทักษะที่บุคคลได้มาจากการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นรูปแบบของทุนและทุนชนิดนี้เป็นผลผลิตมาจากการตั้งใจลงทุนที่ได้รับผลตอบแทนกลับคืนมา ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “การลงทุนในบุคคลที่มีผลตอบแทนกลับคืน”

Denison, E. F. (1962) นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์โดยมีสาระสำคัญ คือ ทฤษฎีทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการศึกษาที่มีส่วนช่วยในการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยมีคุณลักษณะเป็นส่วนของการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่ได้อธิบายโดยการเพิ่มของทุน แรงงาน และที่ดินอย่างได้ผลเพื่อการปรับปรุงที่เกิดขึ้นจากระดับการศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้นของกำลังแรงงาน ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “กำลังคนที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว”

Becker, G. S. (1964) นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์มีสาระสำคัญ คือ ทฤษฎีทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการลงทุนโดยปัจเจกบุคคลในการศึกษาขึ้นไปถึงจุดที่ได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาในรายได้ที่เพิ่มขึ้นเท่ากับต้นทุนที่ได้เข้าร่วมในการศึกษา ผลตอบแทนถือเป็นการตอบแทนทั้งส่วนตัวของปัจเจกบุคคลในรูปแบบของรายได้ที่เพิ่มขึ้น และมีผลต่อสังคมในส่วนรวมในรูปแบบของผลิตภาพที่เพิ่มสูงขึ้นอันเกิดจากการศึกษาที่ผู้รับได้สูงขึ้น ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “ผลตอบแทนที่ได้รับกลับคืนมาจากการลงทุนในการศึกษาต่อส่วนตัวของผู้ลงทุนและต่อสังคม”

Blaug, M. (1976: 830) ได้นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ที่มีสาระสำคัญ คือ ทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นความคิดที่บุคคลใช้ในตนเองในทางที่หลากหลายโดยการใช้จ่ายในการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีใช้กระทำเพื่อความสนุกสนานในปัจจุบัน แต่กระทำเพื่อผลตอบแทนทางการเงินและที่มีใช้ผลตอบแทนทางการเงินในอนาคต บัณฑิตบุคคลและรัฐบาลมีต้นทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีความเชื่อมโยงระหว่าง การลงทุนในการศึกษาและรายได้ตลอดชีวิตของบัณฑิตบุคคล ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “ผลตอบแทนจากการลงทุนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน”

Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. (1985) นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์โดยมีสาระสำคัญคือ ทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นการลงทุน ทั้งในการศึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการฝึกอบรมซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนผลิตภัณท์ภาพของปัจเจกบุคคลโดย ให้มีความรู้ทักษะและทัศนคติและแรงจูงใจที่จำเป็นในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “ผลิตภาพของกำลังคน”

Cohen, E. & Geske, T. E. (1990) ได้นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์ที่มีสาระสำคัญคือทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรมที่มีผลตอบแทนกลับคืนสู่บุคคลเป็นการส่วนตัว และสังคมการเข้าเรียนในโรงเรียนและการฝึกอบรมเพิ่มผลผลิตของบุคคล และดังนั้นโอกาสที่บุคคลจะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าในตลาดเสรีและเพิ่มการมีส่วนร่วมช่วยในการสร้างผลผลิตของสังคมได้มากขึ้น ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “การเพิ่มผลิตภาพ”

Becker, G. S. (1993) นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์อีกครั้ง โดยมีสาระสำคัญคือทฤษฎีทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรมของปัจเจกบุคคลซึ่งก็คล้ายกับการที่ธุรกิจลงทุนในเครื่องจักรพิจารณาจากผลกระทบทางเศรษฐกิจของการลงทุน ในการศึกษาต่อการจ้างงานและต่อรายได้และแสดงให้เห็นว่า ทฤษฎีผลตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าวอย่างไร ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “การจ้างงานและรายได้”

Bontis, N. (1996: 435) นำเสนอทฤษฎีด้านทุนมนุษย์มีสาระสำคัญ คือ ค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายไปโดยปัจเจกบุคคลและรัฐบาลในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมถือว่าเป็นการลงทุนซึ่งการลงทุนนี้สามารถคาดหวังว่าจะมีผลตอบแทนทั้งทางด้านการเงินและไม่ใช้ด้านการเงินในอนาคตได้ ในทฤษฎีนี้มีตัวแปรที่สำคัญคือ “ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน”

จำเนียร จวงตระกูล (2564: 6) กล่าวว่า การจัดการทุนมนุษย์สามารถแบ่งออกได้เป็นสี่ระดับ ประกอบด้วย การจัดการทุนมนุษย์ระดับครอบครัว ระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร และระดับชาติ ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับครอบครัว ระดับนี้จะเป็นการดำเนินการ โดยบิดามารดา โดยเน้นที่การวางแผนชีวิต การวางแผนอาชีพและส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมให้ตรงตามแผนชีวิตและสายอาชีพที่เด็กหรือผู้เยาว์มีความถนัดหรือมีความใฝ่ฝันที่จะประกอบอาชีพในสายอาชีพตามที่ตนต้องการ การจัดการในระดับนี้จะเกี่ยวข้องกับการลงทุนในทุนมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายในการศึกษาหรือการฝึกอบรม

ระดับที่ 2 ระดับปัจเจกบุคคล เมื่อเด็กและเยาวชนเติบโตได้เข้าศึกษาในสถานศึกษาหรือได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมในระดับหนึ่งที่สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ก็จะหางานทำเพื่อประกอบอาชีพตามที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา อย่างไรก็ตามในระหว่างการทำงาน บัณฑิตบุคคลผู้ครอบครองทุนมนุษย์จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเองอยู่เสมอเช่น การเข้ารับการฝึกอบรมการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

ระดับที่ 3 ระดับองค์การ การจัดการทุนมนุษย์ระดับนี้เป็นการใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ ที่จะจูงใจให้ปัจเจกบุคคลผู้ครอบครองทุนมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการขององค์การเข้ามาทำงานกับองค์การแล้ว นำเอาทุนมนุษย์ของตนออกมาใช้ทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การจัดการในระดับนี้จึงต้องใช้การจัดการทุนมนุษย์อย่างเต็มรูปแบบอีกทั้งยังจะต้องมีการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่อยู่ในตัวของพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 4 ระดับชาติ การจัดการในระดับชาติเป็นการบริหารนโยบายของภาครัฐหรือนโยบายสาธารณะในด้านกำลังคนซึ่งจะรวมทั้งการศึกษาและการฝึกอบรม รัฐบาลควรจะต้องมีการวางแผนกำลังคนของประเทศให้สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศโดยนำเอาจุดแข็งที่สุดของประเทศออกมาเป็นตัวตั้งเพื่อที่จะนำมาเป็นฐานและทิศทางของประเทศและวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีงบประมาณอย่างเพียงพอในการที่จะบริหารการศึกษาและการฝึกอบรมให้มีคุณภาพเพื่อที่จะสร้างทุนมนุษย์ให้กับประชาชนอีกทั้งยังต้องส่งเสริมสนับสนุนครอบครัวปัจเจกบุคคลและองค์การให้มีการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การจัดการทุนมนุษย์มี 4 ระดับ และในแต่ละระดับจะมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไป แต่ในทุกๆระดับจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อเนื่องกัน

แนวคิดการทำงานเป็นทีม

การดำเนินงานภายในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงาน สร้างความเจริญก้าวหน้า ช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคน เห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559) หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้ใช้ทีมงานที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตน โดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกัน สภาสถาบันราชภัฏ (2550: 12) ได้สรุปว่า การสร้างทีมงานเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันนั้นสมาชิกจะต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงานเพราะการจะทำงานได้ดีเมื่อสมาชิกทุกคนเปิดเผยและจริงใจต่อกัน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการการทำงานเป็นทีมและต้องมีผู้นำทีมที่มีทักษะและวิสัยทัศน์ที่ดี

การทำงานเป็นทีมที่ดี บุคคลในทีมจะต้องทำงานร่วมกันโดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มความคิด ทุ่มแรงกาย เพื่องานหรือเพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของตนเพียงคนเดียวแต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม และทีมที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน มีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันในทีม จนเมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประโยชน์ที่ทีมและองค์กรจะได้รับก็คือ การทำงานจะมีพลังอย่างมากมายมหาศาล ผลงานที่เกิดขึ้นจะมีมากมายช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้นอีกทั้งยังสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมที่ดี มักมีองค์ประกอบของทีมทั้งในเรื่องของวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบบริหารหรือการจัดการทีมที่ดี มีสมาชิกที่มีคุณภาพมีความสามารถในการทำงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพมีภาวะผู้นำที่ดี (สุทธิชัย ปัญญโรจน์, 2555: 28) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Team Work) จึงถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

ส่วนองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมนั้น มี 4 ด้าน ได้แก่ ผู้นำ (Leader) จะต้องมีคุณลักษณะที่ดี (Good Leader) และมีความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ฉลาด มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ มีเหตุผล มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจ มีความเสียสละ และยึดหลักของมนุษยสัมพันธ์ สมาชิก (Member) ควรมีคุณลักษณะ มีความเต็มใจในการทำงาน/มีทักษะในการทำงาน/มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี งาน (Task) ทีมงานจะต้องจัดสรรงานให้ลงตัว คือ กำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน กำหนดวัน เวลาการปฏิบัติงาน และหรือกำหนดงานแล้วเสร็จวันเวลาใดแน่นอน ระบบ (System) ผู้นำจะต้องจัดระบบงานให้ดี คือกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน แบ่งงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเช่นเป็นการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง จัดระบบการบริหารงานแบบจัดการคุณภาพรวม จัดให้มีการประชุมตาม วัน เวลา กำหนด เป็นประจำและจัดให้มีระบบการประเมินที่ดี

นอกจากนี้แล้ว Robbins (2001) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า มี 4 ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิผล ได้แก่ กระบวนการ (Process) ทรัพยากรและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบท (Resource & Context) องค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition) การออกแบบงาน (Work design) ดังนี้

1. ด้านกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านนี้ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม ได้แก่

1.1 ความสูญเปล่าทางสังคม (Social loafing) เป็นพฤติกรรมของคนภายในกลุ่มที่ชอบเลี่ยงการทำงานเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่ทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ในกลุ่ม

1.2 ประสิทธิภาพของทีม (Team efficacy) ซึ่งหมายถึงความถึงความเชื่อมั่นตนเองของทีมว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.3 เป้าหมายเฉพาะชัดเจน (Specific goals) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จจะต้อง สามารถแปลวัตถุประสงค์ร่วมไปเป็นเป้าหมายเฉพาะที่เป็นเชิงปฏิบัติและตรวจวัดได้จริง (Measurable) และเป็นเป้าหมายจริงในการปฏิบัติ (Realistic) จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

1.4 วัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common purpose) ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยในการกำหนดทิศทางช่วยสร้างพลังและความผูกพันของสมาชิก วัตถุประสงค์ในที่นี้ก็คือ วิสัยทัศน์ (Vision)

1.5 ระดับความขัดแย้ง (Conflict levels) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีมไม่ใช่ เป็นเรื่องเสียหาย เพราะถ้าหากทีมใดที่ไม่มีความขัดแย้งโดยสิ้นเชิงจะเกิดความล่าช้าและไม่มีความกระตือรือร้น แต่มีใช้ความขัดแย้งทุกประเภท ความขัดแย้งในงานช่วยกระตุ้นให้เกิดการถกเถียงโต้แย้ง ควรมีความขัดแย้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม

2. ทรัพยากรและอิทธิพลทางด้านสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่ส่งผลให้ทีมมีประสิทธิผล (Context)

2.1 บรรยากาศแห่งความเชื่อใจไว้วางใจ (Climate of Trust) สมาชิกของทีม ที่จะต้องมีความไว้วางใจกันและต้องเชื่อมั่นในตัวผู้นำของทีม

2.2 การประเมินผลงานและระบบให้รางวัล (Performance evaluation and reward Systems) กล่าวคือ ระบบการประเมินผลดังกล่าวต้องมีความเป็นธรรม ควรใช้วิธีประเมินผลและการให้ผลตอบแทนในลักษณะทีมงานมากกว่า

2.3 ภาวะผู้นำและโครงสร้าง (Leadership and structure) เนื่องจากการทำงานแบบทีมจำเป็นต้องมีข้อตกลงกับสมาชิกภายในทีมเกี่ยวกับเรื่องว่า ใครมีหน้าที่ต้องทำอะไรบ้าง การมีระบบ การมอบหมายภาระงาน ของแต่ละคนที่เท่าเทียมกัน

2.4 ทรัพยากรเพียงพอ (Adequate resources) ได้แก่ ทรัพยากรที่เกี่ยวกับข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรที่เพียงพอ ได้รับขวัญกำลังใจและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และองค์กรโดยรวมจึงจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. องค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition) ได้แก่

3.1 บุคลิกภาพ (Personality) ความสำคัญของบุคลิกภาพมีอิทธิพลอย่างยิ่ง ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ทำให้ส่งผลไปสู่พฤติกรรมของทีมต่อไป เช่น บุคลิกภาพหลักทั้ง 5 มิติ ที่มีต่อประสิทธิผลของทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทีมที่มีระดับสูงในด้านเกี่ยวกับความเปิดเผย ความประนีประนอม ความยึดมั่นในหลักการ และความมั่นคงทางอารมณ์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นทีมที่มีผลงานสูง

3.2 ความยืดหยุ่น (Member flexibility) ทีมจะต้องมีสมาชิกที่มีความยืดหยุ่นปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ได้ดี สามารถช่วยเหลือหรือทำงานแทนสมาชิกคนอื่นได้ถ้าจำเป็น

3.3 ความหลากหลาย (Diversity) ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความคิดและความแตกต่างกัน ทำให้มีความสามารถและข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อการนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม

3.4 ความสามารถของสมาชิก (Abilities of Member) ในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้นั้น ทีมงานจึงจำเป็นต้องมีทักษะ 3 ประเภท ได้แก่ ต้องการบุคคลที่มีทักษะความชำนาญ ด้านเทคนิค ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

3.5 ความชอบของสมาชิก (Member preferences) สมาชิกในทีมงานบางคนอาจจะชอบทำงานคนเดียวตามลำพัง แต่ก็ต้องถูกบังคับต้องเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นการตัดสินใจคัดเลือกสมาชิกทีมงานนั้นจึงจะต้อง เน้นที่ความเต็มใจเข้าร่วมทีมเป็นเกณฑ์สำคัญ

3.6 ขนาดของทีม (Size of Teams) ทีมควรประกอบด้วยสมาชิกในทีม ประมาณ 5-12 คนพอที่จะสื่อสารกันง่าย ทำให้ทีมเหนียวแน่น แต่ถ้าสมาชิกน้อยไปก็อาจจะเกิดปัญหาการขาดแคลนสมาชิกที่มีความหลากหลายแห่งความคิดและมุมมอง แต่ถ้ามากเกินไปก็เกิดปัญหาเรื่องความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.7 การจัดสรรบทบาท (Allocating Roles) ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ จะมีสมาชิกแสดงบทบาทอย่างน้อยบทบาทใดบทบาทหนึ่งใน 9 บทบาท คือ ผู้สร้างสรรค์ ผู้ส่งเสริม ผู้ประเมิน ผู้จัดงาน ผู้ผลิต ผู้ควบคุม ผู้คุ้มครอง ผู้แนะนำ และผู้เชื่อมโยง ผู้บริหารและผู้จัดการจำเป็นต้องเข้าใจจุดแข็งที่สมาชิกแต่ละคนมีซึ่งสามารถนำมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมมากที่สุด

4. การออกแบบงาน (Work design) การออกแบบมีความสำคัญโดยต้องคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ เช่น ต้องมีเสรีภาพ และความอิสระในการทำงาน มีโอกาส ได้ใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถต่าง ๆ งานมีลักษณะที่สามารถทำสำเร็จได้เป็นภาพรวมทั้งงาน และผลผลิตมีความชัดเจน เป็นต้น คุณลักษณะของงานตามที่จัดตั้งกล่าวจะช่วยเสริมแรงจูงใจของสมาชิกและเพิ่มความมีประสิทธิภาพของทีมได้ในที่สุด

บทสรุป (Conclusion)

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ นวัตกรรม และความสามารถของพนักงานแต่ละคนขององค์กร โดยที่องค์กรไม่สามารถเป็นเจ้าของและทุนมนุษย์ยังเป็นสินทรัพย์ที่เป็นนามธรรมแต่สามารถจัดประเภทได้ว่า

เป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจของประสบการณ์และทักษะของคนงาน ที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพการผลิต เช่น การศึกษา ซึ่งการลงทุนในคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ดังนั้น ทูนมมนุษย์จึงมีความสำคัญในหลายระดับ โดยเฉพาะความสำคัญของทุนมนุษย์ในระดับประเทศนั้น พบว่า ทุนมนุษย์มีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของชาติ ทั้งนี้เนื่องจากทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเนื่องจากทุนมนุษย์มีผลต่อการเจริญเติบโตของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประเทศ ส่วนการจัดการทุนมนุษย์ ประกอบด้วยการจัดการใน 4 ระดับ ได้ระดับครอบครัว ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับชาติ ส่วนการทำงานเป็นทีม นั้น พบว่า ทุนมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมและช่วยการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมควรต้องเข้าใจหลักการทำงานเป็นทีมและต้องมีผู้นำทีมที่มีทักษะและวิสัยทัศน์ที่ดี

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

องค์ความรู้ที่ได้รับจากบทความนี้ คือ ทำให้ทราบถึงความแตกต่างระหว่างทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตามทั้งทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน โดยทรัพยากรมนุษย์จะหมายถึงตัวบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรหรือทรัพย์สินขององค์กร ส่วนทุนมนุษย์คือสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลเหล่านั้น สามารถนำเสนอเป็นแผนภาพดังนี้



เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติทัช เขียวฉ้วน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 11(1): 355-370.
- กันยารัตน์ จันทร์สว่าง และ สุภาวดี พรหมบุตร. (2562). ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 6(2): 209-222.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2564). *ทุนมนุษย์: อารุธธบในการพัฒนาบุคคล องค์กร และประเทศ*. ในเอกสารการสอบวิชาบริบทและแนวโน้มการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2564). *ทฤษฎีทุนมนุษย์: แนวทางสู่การปฏิบัติการบริหารและพัฒนาความได้เปรียบในการแข่งขันของบุคคล องค์กร และประเทศ*. วิชาบริบทและแนวโน้มการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์ มนท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2564). *การจัดการทุนมนุษย์: แนวทางการนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ในเอกสารการสอนวิชาบริบทและแนวโน้มการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปารวี สยัดพานิช. (2563). *การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle> สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2566.

- ลำเทียน ฟ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริญา ตังจนมิตร. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขต จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สภาสถาบันราชภัฏ. (2550). คู่มือการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพฯ: เพชรประกาย.
- อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2551). การศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียน ประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amadeo, K. & Boyle, M. J. (2021). **What Is Human Capital? : Definition, Examples & Impact of Human Capital**. [Online]. แหล่งที่มา: shorturl.asia/Nplwl. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2565.
- Becker, G. S. (1964). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education**. (1sted). New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1993). **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with. Special Reference to Education**. (3rded). Chicago: University of Chicago.
- Blaug, M. (1976). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. **Journal of Economic Literature**. 14(1976): 827-855.
- Bontis, N. (1996). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. **International Journal of technology management**. 18(5-8): 433-462.
- Cohen, E. & Geske, T. E. (1990). **The Economics of Education**. (3rded.). New York: Pergamon Press.
- Denison, E. F. (1962). **Corporate Culture and Organization Effectiveness**. New York: John Wiley and Sons.
- Kenton, W. & Sonnenshein, M. (2020). **Human Capital**. Investopedia. [Online]. แหล่งที่มา: shorturl.asia/zblQH. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565.
- Kucharcikova, A. (2011). Human Capital-Definitions and Approaches. **Human Resources Management & Ergonomics**. 5(2): 60-70.
- Psacharopoulos, G. & Woodhall, M. (1985). **Education for development, an analysis of invest and choices**. Washington, DC: Oxford University Press.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational Behavior**. (11thed). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Shultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. **The American Economic Review**. 15(1): 1-17.