

PPM2206 รายวิชาการจัดการทุนมนุษย์

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT: HCM



ร.บ.(การเมืองการปกครอง)

รป.ม.(การปกครองส่วนท้องถิ่น)

รป.ด.(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

อาจารย์ ดร.ภูติศ นอขุนทด

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คำอธิบายรายวิชา

- แนวคิดทฤษฎี และระบบการจัดการทุนมนุษย์ หน้าที่ต่างๆ ในการบริหารคนในองค์กร กระบวนการจัดการทุนมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยและชีวอนามัย การจัดการทุนมนุษย์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และจรรยาบรรณในการจัดการทุนมนุษย์
- **Concepts, theories and systems of human capital management, various functions of human resource management in organizations, human capital management processes, labor relations, safety and health, human capital management under changing environments, and ethics in human capital management.**



จากเด็กเปิดหมวกสู่เวทีโลก

'Nene Royal' รัตติกานต์ อำนวย
พิสูจน์ว่าความฝันไม่มีทางลัด
มีเพียงวินัยที่ไม่เคยหยุด



- เวลาและความพยายามไม่เคยทรยศใคร
- Time and effort have never betrayed anyone.



PURISA HENGTRAKULSIN

71



แพร พาเพลิน

เมคอัพอาร์ทิสต์ตัวน้อยที่มีชื่อเสียงในไทยและต่างประเทศ

“ เพราะคุณแม่คอยให้กำลังใจ เราจึงไม่เคยที่จะยอมแพ้ ”
ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่เรารักจริงๆ ไม่หยุดที่จะพัฒนาตัวเอง
ไม่หยุดอยู่กับที่ ถ้าความฝันของเรายังชัดเจน



#ล้านคนล้านพรสวรรค์ #พรสวรรค์ในแบบของเธอ #เรียนรู้ในสิ่งที่เธอรัก

มินนี่-ภริศา เองตระกูลสิน

ดีไซเนอร์อายุน้อยที่สุดในประเทศไทย

“ พรสวรรค์สร้างได้ ถ้าได้เรียนรู้และลงมือทำ ”
ค้นหาในสิ่งที่ชอบ หนูโชคดีที่อยากทำอะไรพ่อแม่ก็ให้ลองทำเลย
ชอบก็เรียนรู้พัฒนาไป แล้วเราก็มีความสุขกับมันไปด้วย



#ล้านคนล้านพรสวรรค์ #พรสวรรค์ในแบบของเธอ #เรียนรู้ในสิ่งที่เธอรัก

ความหมายและความสำคัญ

“ทุนมนุษย์”

- หรือ Human Capital เป็นคำที่มีการนำมาใช้ในแวดวงวิชาการและการบริหารมากขึ้นเรื่อยๆ ในปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต โดยมีนักวิชาการจำนวนมากได้พยายามอธิบายถึงความหมายของคำดังกล่าวไว้อย่างหลากหลาย

Santos-Rodrigues, Helena, Pedro
Figueroa Dorrego, and Carlos
Fernandez Jardon

ทุนมนุษย์ หมายถึง สมรรถนะและความมุ่งมั่น
ของพนักงาน สมรรถนะเป็นทักษะ ความรู้ และ
ความสามารถ ส่วนความมุ่งมั่นเป็นความตั้งใจที่จะอุทิศ
ตนและทำงานเพื่อองค์กร

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์

ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความ
ชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ใน
ตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิด
เป็นศักยภาพ ขององค์กร

หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้
องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง



ความสำคัญและคุณค่า

1

เป็นแรงขับเคลื่อนหลักของการพัฒนา

ทุนมนุษย์เป็นหัวใจของการสร้างนวัตกรรม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีผลต่อการเติบโตของประเทศและองค์กร

2

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลากรที่มีคุณภาพ ย่อมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ดี และสร้างผลงานที่มีคุณค่า

3

ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน

ในระดับประเทศหรือองค์กร การมีทุนมนุษย์ที่มีทักษะสูง จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

4

เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การลงทุนในการศึกษาและพัฒนาคน ช่วยสร้างสังคมที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมความมั่นคงในระยะยาว

5

สามารถต่อยอดและพัฒนาได้

ทุนมนุษย์ต่างจากทรัพยากรธรรมชาติ เพราะสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาและฝึกอบรม

ตัวอย่างและบทสรุป

ตัวอย่างความสำเร็จระดับองค์กร

บริษัทเทคโนโลยีระดับโลก เช่น Google, Apple หรือ Microsoft
ประสบความสำเร็จจากการมีบุคลากรที่มีความรู้
ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะเฉพาะด้าน



ตัวอย่างและบทสรุป

ตัวอย่างความสำเร็จระดับองค์กร

บริษัทเทคโนโลยีระดับโลก เช่น Google, Apple หรือ Microsoft ประสบความสำเร็จจากการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความคิด สร้างสรรค์ และทักษะเฉพาะด้าน



ตัวอย่างความสำเร็จระดับประเทศ

ประเทศที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของประชาชน เช่น ฟินแลนด์ ญี่ปุ่น มักมีคุณภาพชีวิตสูงและมีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง

ทุนมนุษย์ไม่ใช่เพียงแรงงาน แต่คือ **ทรัพยากรที่มีชีวิต มีศักยภาพ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม** ให้กับองค์กรและสังคมได้อย่างมหาศาล

การลงทุนในทุนมนุษย์จึงถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล องค์กร หรือประเทศชาติ ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในทุกมิติ

ทุนมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับคนหรือมนุษย์ในยุคใหม่ที่มองคนเป็น**ทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ (Assets)** ที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร เป็นสินทรัพย์ที่มีค่า แต่มีคุณสมบัติบางอย่างที่แตกต่างสินทรัพย์อื่นคือ

1) เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (intangible) ได้แก่

ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์

2) ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น หากแต่ยิ่งอยู่กับองค์กรนานยิ่งมีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นไปตามอายุการทำงาน

3) สร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ กล่าวคือ องค์กรจะสามารถจะพัฒนาคนให้มีมูลค่าเพิ่มได้

สรุป

ทุนมนุษย์ หรือ Human Capital หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพของงาน องค์การและการพัฒนาประเทศ

การจัดการ (Managerment)

เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การตลาด การเงิน การคลัง ทรัพยากรมนุษย์ การป้องกันประเทศ บริการสาธารณะ การดูแลสุขภาพ ธุรกิจ ศาสนา กระบวนการยุติธรรม ฯลฯ

Johnson and
Stinson

การจัดการคือ กระบวนการทำงานที่
ดำเนินการร่วมกับคนอื่น เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายขององค์การ

Ricky Gnff

การจัดการเป็นกลุ่มของกิจกรรม (รวมถึงการวางแผน และการตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม)

ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การได้แก่

คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และข้อมูล สารสนเทศ เพื่อมุ่งหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**Carlos C.
Lorenzana**

ลักษณะสำคัญของการจัดการไว้ 4 ประการ คือ

- 1) การจัดการมีลักษณะเป็นกระบวนการ (แนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการสิ่งใดๆ)
- 2) การจัดการมุ่งใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การจัดการคือการทำงานให้บรรลุผลโดยอาศัยผู้อื่น
- 4) การจัดการมุ่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปคำว่า การจัดการ

กระบวนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรต่างๆมาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุดเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของหน่วยงาน รวมถึงสมาชิกทุกคนที่อยู่ภายในหน่วย

การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) หรือเรียกชื่อโดยย่อว่า HCM จึงหมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะต่างๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ซึ่งได้แก่

ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุดใน การรักษาบุคลากร การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดของตนเอง ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพของงาน องค์การและการพัฒนาประเทศ

คุณสมบัติของ ทุนมนุษย์

เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้
(Intangible) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความ
ชำนาญ ความสามารถ ตลอดจน
ประสบการณ์

ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น หากแต่ยิ่ง
อยู่กับองค์กรนานยิ่งมีประสบการณ์
มีความรู้ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นไป
ตามอายุการทำงาน

สร้างมูลค่าเพิ่มได้เสมอ กล่าวคือ องค์กร
สามารถจะพัฒนาคนให้มีมูลค่าเพิ่มได้เสมอ

ความสำคัญของการ จัดการทุนมนุษย์

1. เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นๆบรรลุเป้าหมายได้ตามกลยุทธ์ที่วางไว้

ถ้าหากคนในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่โดยใช้ศักยภาพ ความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะที่ตัวเองมีอยู่เป็นทุนในตนเอง แล้วประสานกันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งเขาก็มีทุนส่วนตัวของเขาคือ

มีความรู้ ความสามารถหรือมีศักยภาพที่เหมาะสม องค์กรนั้นมีการประสานความร่วมมือของทุนมนุษย์ทุกคนในองค์กร จนนำไปสู่เป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้



ความสำคัญของการ จัดการทุนมนุษย์

2. เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นผลมาจากข้อแรก กล่าวคือ

เมื่อประสานความร่วมมือกันจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้แล้ว องค์กรของท่านจะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในทุกสถานการณ์ เพราะท่านมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพอยู่อย่างมากมายในองค์กรของท่านเอง



ความสำคัญของการ จัดการทุนมนุษย์

3. ทำให้องค์การมีการพัฒนาอยู่รอด และประสบความสำเร็จ เป็นผลพลอยได้ต่อมาจากสองข้อแรก คือ

องค์กรก็จะมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งการพัฒนาศักยภาพในการเพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรที่มากยิ่งขึ้น และการอยู่ได้ในสภาวะการณ์ต่างๆ ที่ไม่แน่นอน ก็เพราะว่าเราได้มีการเตรียมการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจนกระทั่งเขาเหล่านั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างเต็มที่แล้ว



การบริหารทุนมนุษย์: องค์ประกอบสำคัญเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร

การบริหารทุนมนุษย์เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการจัดการพนักงานขององค์กร โดยมองว่าพนักงานเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ แนวทางนี้ครอบคลุมกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลายซึ่งมุ่งเน้นไปที่การดึงดูด พัฒนา รักษา และใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด บทความนี้จะสำรวจองค์ประกอบหลักของการจัดการทุนมนุษย์และเหตุผลที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับแนวทางนี้

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการทุนมนุษย์และประโยชน์ที่ได้รับ

องค์ประกอบหลัก



การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ค้นหาและเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่งและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีผู้มีความสามารถที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนการเติบโต



การพัฒนาและฝึกอบรม

เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ



การประเมินและบริหารผลงาน

กำหนดเป้าหมาย ตรวจสอบความคืบหน้า และให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานและระบุ โอกาสในการพัฒนา



การจ่ายค่าตอบแทนและแรงจูงใจ

ออกแบบระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจที่แข่งขันได้ เพื่อดึงดูด รักษา และกระตุ้นพนักงานให้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่



การวางแผนเส้นทางอาชีพ

ช่วยเหลือพนักงานในการระบุเป้าหมายในอาชีพและพัฒนาแผนการที่จะก้าวหน้าภายในองค์กร ซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความภักดี

ทำไมต้องจัดการทุนมนุษย์?

- **ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า:** พนักงานที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจคือหัวใจสำคัญของการสร้างนวัตกรรม การเพิ่มประสิทธิภาพ และการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ
- **ลดการลาออกของพนักงานที่มีคุณค่า:** การลงทุนในการพัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยลดอัตราการลาออกและรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพไว้กับองค์กร
- **สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี:** การจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้ และการเคารพซึ่งกันและกัน
- **เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน:** องค์กรที่มีการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะสามารถปรับตัว ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาด

| "การลงทุนในพนักงาน ไม่ใช่แค่ค่าใช้จ่าย แต่เป็นการลงทุนในอนาคตขององค์กร"

วิวัฒนาการของ

การจัดการทุนมนุษย์



● การบริหารงานบุคคล (PA)

● การบริหารทรัพยากรมนุษย์(HRM)

● การจัดการทุนมนุษย์ (HCM)

วิวัฒนาการของ

การจัดการทุนมนุษย์

1. การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration: PA) และการจัดการงานบุคคล (Personnel Management: PM)

ระยะเริ่มแรกพัฒนาจากประเทศอังกฤษ กล่าวคือในปี ค.ศ. 1819 มีการจัดตั้งหน่วยงานจัดการงานบุคคลที่ชำนาญของอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษ Robert Owen ผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อการออกพระราชบัญญัติโรงงานในปี ค.ศ. 1819 เขาเป็นผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น "บิดาของการจัดการงานบุคคล" เพราะเป็นบุคคลที่สนใจในตัวบุคคลมาก เช่น กรณีที่โรงงานของเขาที่นิวลันอาร์ด เขาได้ล้มเลิกไม่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี แต่ให้เด็กเหล่านั้นได้เรียนฟรีให้คนงานมีที่อยู่อาศัยดี และมีเครื่องพักผ่อนหย่อนใจให้ ตลอดจนลดชั่วโมงการทำงานให้เหลือวันละ 10 ชั่วโมงครึ่ง วิธีการเหล่านี้ทำให้คนงานของเขาพอใจอย่างมาก และงานได้ผลผลิตดีขึ้น

จนกระทั่งในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ในราวทศวรรษที่ 1940 ซึ่งยึด "แนวทางสร้างสวัสดิการ" (welfare tradition)" เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้กับพนักงานขององค์กร

ต่อมาการจัดการงานบุคคลได้ มีพัฒนาการตามลำดับจากทศวรรษที่ 1940 ถึง 1970 ซึ่งเป็นช่วงที่ภารกิจและหน้าที่ด้านงานบุคคลมีสถานะและความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีการทำให้สาขาวิชาชีฟมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะในด้านการแรงงานสัมพันธ์ (Industrial relations)





การบริหารงานบุคคล

ศิลปะในการที่จะคัดสรรบุคคลให้เข้ามาทำงาน พร้อมทั้งใช้คนที่มีอยู่ให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานและสนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การบริหารงานบุคคลจะมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน (Recruitment and Selection) เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตลอดเวลา (Development) เพื่อการรักษาพนักงานที่ดีและมีความสามารถไว้ (Maintenance) และเพื่อใช้ประโยชน์พนักงานให้สามารถทำงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (Utilization)



การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration: PA) และการจัดการงานบุคคล (Personnel Management: PM) แบบดั้งเดิม

จะมีลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก เป็นการคอยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Reactive) และกิจกรรมทั้งหมดในหน่วยงานบุคคลนั้นเกิดขึ้นโดยมิได้มีการคำนึงถึงผลกระทบในการปฏิบัติงานขององค์กร และหากพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นว่า

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration: PA) เน้นความสำคัญของกฎระเบียบวิธีการปฏิบัติด้านบุคคล

การจัดการงานบุคคล (Personnel Management) เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการกำลังคนในองค์กร



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)

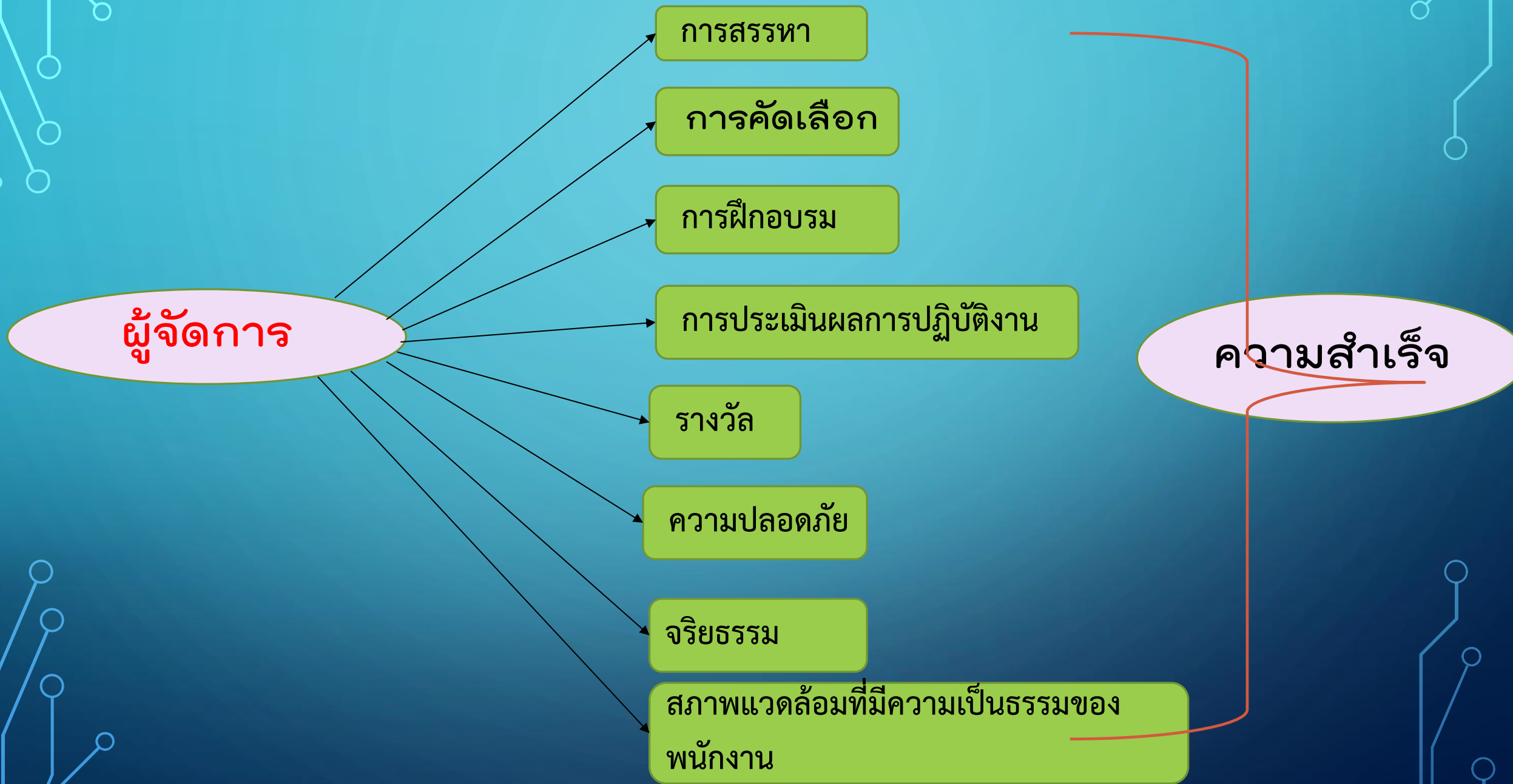
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นคำสมัยใหม่ โดยปรากฏขึ้นมาระหว่างปลายปี ค.ศ. 1970 คำนี้เป็นคำที่ใช้กันโดยทั่วไป และแพร่หลายมากขึ้นเป็นลำดับ จนกระทั่งปี ค.ศ. 1989 สมาคมบริหารงานบุคคลของอเมริกา (American Society for Personnel Administration) ได้ลงมติเปลี่ยนชื่อสมาคมเป็นสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society for Human Resource Management หรือ SHRM)

John
Ivanchevich



ได้ระบุไว้ในหนังสือ Human Resource Management ว่า การปฏิวัติอุตสาหกรรมในช่วงช่วงปลายทศวรรษที่ 18 จนถึงศตวรรษที่ 19 นั้น ทำให้ทุกอย่างเปลี่ยนไปทั้งเรื่องของการแบ่งงานกันทำ ชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง สภาพการทำงาน และอื่นๆ รวมถึงการมีตัวละครใหม่เข้ามาแทนที่เจ้าของกิจการด้วย
ตัวละครใหม่ คือหัวหน้า ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การทำงานให้สำเร็จ ถูกต้อง และรวดเร็ว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์(HumanResource Management) หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน





การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)

ปีค.ศ. 1961 ได้เริ่มมีการนำศัพท์คำว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) มาใช้อย่างเป็นทางการแพร่หลายโดย Theodore W. Schultz นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน และเจ้าของรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ในปี ค.ศ. 1979 ได้เขียนบทความชื่อว่า "Investment in Human Capital" ได้ชี้ให้เห็นว่าทั้งความรู้และทักษะของคนนั้น

คือรูปแบบของทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการลงทุนกับมนุษย์ดังกล่าว เพื่อให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า



สำหรับประเทศไทย

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เริ่มได้รับการเผยแพร่เข้ามาในราว พ.ศ. 2544



การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)

ต่อมาได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ใช้คำว่าทุนมนุษย์อย่างแพร่หลาย อาทิ Garry Becker (1964) ซึ่งเป็นเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลเช่นเดียวกัน

ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคลิกภาพ ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ นับว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของทุนมนุษย์

ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพิ่มเติมโดยทำการวิเคราะห์ทุนมนุษย์ใน 3 ประเด็น คือ

การศึกษาและการฝึกอบรมที่มีผลต่อทุนมนุษย์

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับครอบครัว

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ



สำหรับประเทศไทย

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เริ่มได้รับการเผยแพร่เข้ามาในราว พ.ศ. 2544

หัวข้องานกลุ่ม

- 1. การสรรหา**
- 2. ระบบการจัดการทุนมนุษย์**
- 3. กระบวนการจัดการทุนมนุษย์**
- 4. แรงงานสัมพันธ์**
- 5. ความปลอดภัยและชีวอนามัย**
- 6. จรรยาบรรณในการจัดการทุนมนุษย์**