

H



U



M

A

N



HUMAN
RESOURCE
ECONOMICS

“เศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์”

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จงรักษ์ หงษ์งาม
Jongrak Hong-ngam, Ph.D.

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Faculty of Economics, Khon Kaen University

econ
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
FACULTY OF ECONOMICS, KHON KAEN UNIVERSITY





เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์

(Human Resource Economics)

ทุนมนุษย์ร่วมสมัย (Contemporary Human Capital)

จรงค์ หงษ์งาม

ISBN 978-616-485-594-6

ข้อมูลรายการบรรณานุกรมในสิ่งพิมพ์ (CIP)

จรงค์ หงษ์งาม

เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Economics/

จรงค์ หงษ์งาม -- พิมพ์ครั้งที่ 1. -- ขอนแก่น

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2561.

139 หน้า : ภาพประกอบ.

1. ทุนมนุษย์(เศรษฐศาสตร์). 2. การวิเคราะห์ต้นทุน รายรับ(เศรษฐศาสตร์)

(1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น. คณะเศรษฐศาสตร์ (2) ชื่อเรื่อง.

HD 4904.7 จ127

ISBN 978-616-485-594-6

สงวนลิขสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ของ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรงค์ หงษ์งาม

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พิมพ์ครั้งที่ 1 : 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

จัดพิมพ์โดย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรงค์ หงษ์งาม

ออกแบบปก : ณัฐพงษ์ ธิติมงคลวัฒน์

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

123 ถ.มิตรภาพ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วุฒิเทพ อินทปัญญา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์แรงงาน ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงตำราเล่มนี้ ให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นจากประสบการณ์ของท่านอาจารย์ที่สั่งสมมานาน

ผศ.ดร.สุจิตรา ชำนิวิทย์ภรณ์ ผู้ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาเศรษฐศาสตร์จุลภาค ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการเขียนตำรานี้

ผศ.ดร.จรัมพร ให้อย่าง ที่ได้กรุณาอ่านและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังให้กำลังใจแก่ผู้เขียนอีกด้วย

ขอบคุณการสนับสนุนที่สำคัญอย่างยิ่งจากครอบครัวของผู้เขียน บิดา มารดา สามี และ บุตรที่เป็นทั้งกำลังใจและสละเวลาให้ผู้เขียนได้มีเวลาและสมาธิในการทำงาน

ขอขอบคุณทีมงานสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้บริการให้พื้นที่ในการแขวนไฟล์ตำรานี้ในลักษณะ E book อันจะทำให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงตำรานี้ได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ขอบคุณคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้โอกาสในการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นวิชาที่ตรงกับสาขาที่ผู้เขียนมีความถนัดและสามารถเขียนตำรา ในท้ายที่สุดยังสนับสนุนทุนการผลิตตำราซึ่งถือเป็นการลงทุนในมนุษย์ในฐานะที่ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนได้กลายเป็นทุนขององค์กร สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรอีกด้วย

คำนำ

ตำรานี้ใช้เพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ในระดับปริญญาตรี ของหลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิตหรือสูงกว่า และยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยสาระภายในเล่มประกอบไปด้วย ความหมายและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจ แนวคิดเกี่ยวกับ ทุณมนุษย์ หลักการตัดสินใจลงทุนในมนุษย์ การลงทุนในทุนมนุษย์รูปแบบต่าง ๆ การลงทุนในสุขภาพอนามัย การย้ายถิ่น ความแตกต่างกันของค่าจ้าง เนื้อหาที่นำเสนอเน้นการประยุกต์ใช้หลักการและทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน หลักการทางจิตวิทยา เข้ามาร่วมอธิบายปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดค่าจ้าง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือบุคคลหนึ่งจะมีรายได้ หรือค่าจ้างที่แตกต่างจากคนอื่นเป็นเพราะสาเหตุใด เริ่มตั้งแต่การลงทุนในมนุษย์ (Human Capital) ที่เริ่มจากสถาบันครอบครัว โรงเรียน องค์กร หรือสถานที่ทำงาน ตลอดจนการดูแลตัวเองด้านสุขภาพให้พร้อมต่อการทำงาน การลงทุนเคลื่อนย้ายตัวเองไปทำงานในประเทศต่าง ๆ การลงทุนของพ่อแม่ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาการของทุนมนุษย์ข้ามรุ่นคน (Generation Mobility) เหล่านี้มีงานวิจัยที่พิสูจน์ และข้อมูลเป็นปัจจุบัน ปีที่ผู้เขียนรวบรวมตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา เนื่องจากตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1973 ที่ Becker ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสถาบันครอบครัวว่าส่งผลต่อคุณภาพของบุตรอย่างไรแล้ว ภายหลังปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา ศาสตร์ด้านจิตวิทยาและเศรษฐศาสตร์เริ่มมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น ตัวแปรหลายตัวแปรด้านพฤติกรรม ด้านบุคลิกลักษณะที่เกิดจากการวัดผลโดยใช้หลักจิตวิทยาได้เพิ่มเข้ามาเพื่อใช้อธิบายตัวแปรทางเศรษฐศาสตร์ เช่น รายได้ ความสำเร็จด้านการศึกษา เป็นต้น (Heckman James J., Stixrud, and Urzua, 2006)

ภายในเล่ม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ 1) บทนำ 2) ก่อนแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน 3) ภายหลังที่แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ 4) บทสรุป ผู้เขียนคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลงทุนในมนุษย์ได้ทุกสถาบัน (Institution)

จรงค์ หงษ์งาม

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ.....	i
คำนำ.....	iii
สารบัญ.....	v
สารบัญตาราง.....	vii
สารบัญรูปภาพ.....	viii
ส่วนที่ 1 บทนำ (Introduction).....	1
บทที่ 1 ความหมายและความสำคัญของทุนมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจ.....	1
(Definition of Human Capital in Economic System)	
ส่วนที่ 2 ก่อนแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน.....	11
(Before Participate into The Labor Market)	
บทที่ 2 ทุนมนุษย์ในสถาบันครอบครัว.....	11
(Human Capital in Family)	
บทที่ 3 ปัจจัยทางการศึกษาที่ส่งผลต่อรายได้ในอนาคต.....	31
(Education Affects Future Earnings)	
ส่วนที่ 3 ภายหลังแรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน.....	47
(After Participate into the Labor Market)	
บทที่ 4 ปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์.....	47
(Human Resource Development)	
บทที่ 5 ทุนมนุษย์กับปัจจัยด้านสุขภาพ.....	61
(Health Factor)	
บทที่ 6 ทุนมนุษย์กับปัจจัยด้านการเคลื่อนย้าย.....	71
(Migration Factor)	
บทที่ 7 ทุนมนุษย์กับความแตกต่างกันของรายได้.....	87
(Human Capital and Wage Differentials)	
บทที่ 8 การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน.....	99
(Human Resource Development and Manpower Planning)	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 สรุป.....	117
บทที่ 9 บทสรุป.....	117
บรรณานุกรม.....	123
ดัชนี (Index).....	128
ภาคผนวก.....	130
ตัวอย่างแบบทดสอบ Big 5 Personality ภาษาไทย.....	130
ตัวอย่างแบบทดสอบบุคลิกลักษณะ ตามหลักการของ DISC.....	135
ประวัติผู้เขียน.....	139

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	ผลการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการสมรสที่ยืนยาว.....	19
ตารางที่ 2	บุคลิกของภรรยาแบบใดที่ส่งผลดีต่อระยะเวลาการสมรส..... เมื่อสามีบุคลิกศิริราณี-ฤๅษี	21
ตารางที่ 3	ผลการศึกษาสมการถดถอย การศึกษาในรุ่นคนที่มียุทธศาสตร์ร่วมกันข้ามรุ่น.....	26
ตารางที่ 4	เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง.....	48
ตารางที่ 5	ตัวอย่างการให้ทุนการศึกษา “ต้นทุนทางตรง”.....	51
ตารางที่ 6	ตัวอย่างการให้ทุนการศึกษา “รายได้”	52
ตารางที่ 7	รูปแบบการย้ายถิ่นตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วโลก.....	74

สารบัญรูปรภาพ

หน้า

ภาพที่ 1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์.....	4
ภาพที่ 2	พ่อ แม่ ปัจจัยการผลิตที่ใช้ประกอบกัน.....	12
ภาพที่ 3	ตัวอย่างกราฟแสดงพื้นที่บุคลิกลักษณะ.....	16
ภาพที่ 4	เส้นความพอใจเท่ากันในการจัดสรรเวลาดูแลลูก.....	23
ภาพที่ 5	จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา 3 รุ่นคน.....	26
ภาพที่ 6	มุมมองการศึกษาระดับมหภาค.....	36
ภาพที่ 7	มุมมองการศึกษาระดับจุลภาค.....	37
ภาพที่ 8	เส้นความพอใจเท่ากันกับการจ่ายในปัจจุบันและอนาคต.....	37
ภาพที่ 9	เส้นความพอใจเท่ากัน.....	38
ภาพที่ 10	การย้ายเงินจากการบริโภคไปฝากเงิน.....	39
ภาพที่ 11	เส้นงบประมาณเมื่ออัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลง.....	40
ภาพที่ 12	การเลือกระหว่างการบริโภคกับการลงทุนทางการศึกษา.....	41
ภาพที่ 13	จุดดุลยภาพของการเลือก.....	42
ภาพที่ 14	เส้นอุปสงค์ของการศึกษา และการลงทุนอื่น.....	43
ภาพที่ 15	รายได้เมื่อตัดสินใจเรียนต่อในระดับต่างๆ.....	44
ภาพที่ 16	จำนวนปีที่ได้รับการศึกษา.....	45
ภาพที่ 17	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้สำเร็จการศึกษา อาชีวศึกษาระดับสูง.....	45
	ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า	
ภาพที่ 18	เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง.....	49
ภาพที่ 19	การอบรมกับรายได้.....	54
ภาพที่ 20	การลงทุนในสุขภาพและการศึกษา.....	62
ภาพที่ 21	ความเกี่ยวข้องระหว่างสุขภาพดีและการศึกษาดี.....	64
ภาพที่ 22	การจดบันทึกต้นทุนตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเข้าสู่ตลาดแรงงาน.....	65
ภาพที่ 23	การอพยพย้ายถิ่น.....	73
ภาพที่ 24	ต้นทุนในการอพยพ.....	79
ภาพที่ 25	ผลประโยชน์จากการอพยพ.....	79
ภาพที่ 26	ปัญหาจากการอพยพ.....	83

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

หน้า

ภาพที่ 27	ความแตกต่างค่าจ้างระหว่างชาย และหญิง.....	88
ภาพที่ 28	ความแตกต่างกันของปัจจัยที่กำหนดรายได้ในอาชีพต่างๆ.....	90
ภาพที่ 29	ต้นทุนการขนส่งประเภทต่างๆ.....	93
ภาพที่ 30	ภาพข่าวบริษัทเดินเรือขาดแคลนแรงงาน.....	94
ภาพที่ 31	ผลการวิเคราะห์ OLS จากสมการรายได้.....	95
ภาพที่ 32	ผลการวิเคราะห์ OLS จากสมการความสุข.....	95
ภาพที่ 33	งานวันเกิดบนเรือ.....	96
ภาพที่ 34	จุดเน้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10.....	102
ภาพที่ 35	ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	103
ภาพที่ 36	สัดส่วนรายได้คนจน และรายได้คนรวย ต่อรายได้ทั้งหมด.....	104
ภาพที่ 37	รายได้เฉลี่ยของกลุ่มประชากรแบ่งตามควินไทล์.....	104
ภาพที่ 38	ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.....	105
ภาพที่ 39	แนวทางการพัฒนาที่สำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพมนุษย์.....	106
ภาพที่ 40	หลักคิดจำนวนอัตรากำลังในองค์กรภาครัฐ.....	107
ภาพที่ 41	การถ่ายทอดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ.....	110
ภาพที่ 42	ประมาณการสัดส่วนประชากรสูงอายุในไทย.....	111
ภาพที่ 43	หลักการบริหารจัดการบุคคล (Human Resource Management: HRM).....	112
ภาพที่ 44	ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริหารบุคคล.....	114
ภาพที่ 45	การรับคนเข้าทำงานตามบุคลิกลักษณะ.....	115
ภาพที่ 46	วงจรคุณภาพจากสถาบันครอบครัวไปยังตลาดแรงงาน.....	118

ส่วนที่ 1 บทนำ (Introduction)

บทที่ 1 ความหมายและความสำคัญของทุนมนุษย์
ในระบบเศรษฐกิจ

(Definition of Human Capital in Economic System)

ทุนมนุษย์ตามหลัก
เศรษฐศาสตร์
มีความหมาย
อย่างไร

ทุนมนุษย์เพิ่มลดได้
เพราะอะไร

ทุนมนุษย์ ถือเป็น
ประโยชน์จากการ
ลงทุน หรือ
การบริโภค

Human capital is defined in the Oxford English Dictionary as “the skills of the labor force possesses and is regarded as a resource or asset.” (Gupta et al., 2002)

คำว่า **ทุน** (Capital) หมายถึง ของเดิมหรือเงินเดิมที่มีไว้ ลงไว้ กำหนดไว้ จัดตั้งไว้ เพื่อประโยชน์ให้งอกงาม เช่น มีความรู้ เป็นทุน มีเงินเป็นทุนและคำว่า **มนุษย์** (Human) คือ สัตว์ที่ รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554) สองคำนี้เป็นคำนามที่ยังไม่ได้ มีการบัญญัติในพจนานุกรม พ.ศ. 2554 ด้วยการประสมคำทั้งสอง คือคำว่า “ทุน” และ “มนุษย์” เป็นคำใหม่คือคำว่า **“ทุนมนุษย์”** ให้เกิดความหมายใหม่ แปลว่า การสะสมความรู้ ทักษะสุขภาพและอื่น ๆ ที่สามารถสร้างประโยชน์ต่อผู้อื่น เช่น มีรายได้จากทุนที่ฝังอยู่ในตัวเอง ทุนมนุษย์มีความน่าสนใจ ตรงที่เป็นทุนที่เป็นนามธรรมไม่สามารถแยกส่วนออกจากตัวคนนั้น ต่างจากทุนประเภทอื่น เช่น เครื่องมือ เครื่องจักร เราสามารถมองเห็นตัวเครื่องจักร และเครื่องจักรนั้นสามารถ แบ่งแยกออกมาเป็นส่วนได้ (Gary S Becker, 1993)

คำว่า “ทุนมนุษย์” (Human capital) ในพจนานุกรม Oxford บัญญัติไว้ว่า “the skills the labor force possesses and is regarded as a resource or asset.” ทักษะของแรงงาน ที่สะสมในตัวแรงงานในลักษณะที่ประเมินเป็นทรัพย์สินได้

พจนานุกรมของ Oxford ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง ทักษะในตัวแรงงานที่มีการสะสมและกลายเป็นทรัพย์สินในตัวเองและสามารถลงทุนให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น เช่น การให้ศึกษา การฝึกอบรม การดูแลสุขภาพ และการมีบุคลิกลักษณะที่ดี เป็นต้น (Gupta et al., 2002)

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปของความหมายวิชาเศรษฐศาสตร์ว่า หมายถึง วิชาที่อธิบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่ขาดแคลนหรือมีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์ต่อความต้องการที่ไร้ขีดจำกัด การผลิตสินค้าหรือบริการทุกประเภทจำเป็นต้องมีการใช้ปัจจัยการผลิตผ่านกระบวนการผลิตและได้มาซึ่งผลผลิต (สิ่งที่จับต้องได้เรียกว่า สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ สิ่งที่ไม่ได้เรียกว่า บริการ) ซึ่งปัจจัยการผลิตนั้นประกอบไปด้วย 1) ที่ดิน 2) ทุน 3) แรงงาน และ 4) การประกอบการ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ข้อนี้ประกอบด้วย**ปัจจัยที่เป็นมนุษย์** (แรงงาน และความสามารถในการประกอบการ) และ**ปัจจัยที่ไม่ใช่มนุษย์** (ที่ดิน และ ทุน) ดังนั้นคำว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์จึงหมายถึงปัจจัยการผลิตที่เป็นมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงงาน (Employee) และผู้ประกอบการ (Employer) นั่นเอง

วิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Economics) เป็นหนึ่งในสาขาสถิติศาสตร์แรงงาน ในมุมมองของเศรษฐศาสตร์แรงงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 มุมมอง ด้านแรกคือด้านเศรษฐศาสตร์จุลภาค (มุ่งเน้นเศรษฐกิจระดับหน่วยผลิต) ด้านที่สองคือมุมมองด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค (มุ่งเน้นเศรษฐกิจภาพใหญ่ระดับประเทศ ระดับโลก) สาระภายในเล่มนี้เนื้อหาจะมุ่งเน้นไปทางด้าน**เศรษฐศาสตร์จุลภาค** คือเริ่มพิจารณาการสร้างทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา องค์กร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน นอกจากสาระตามหลักการและทฤษฎีแล้ว ภายในเล่มยังประกอบไปด้วยกรณีศึกษา ที่สะท้อนปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดปริมาณและคุณภาพของทุนมนุษย์ รวมถึงการลงทุนมนุษย์ในปัจจุบันผ่านการทบทวนจากงานวิจัย ซึ่งค้นพบองค์ความรู้ใหม่ตามข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง อาชีพต่าง ๆ ภายใต้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนไปจากอดีต

คำว่า “เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์” นั้นแตกต่างจาก “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ตรงที่ เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการวิเคราะห์การลงทุน ด้วยต้นทุนในรูปแบบที่แตกต่างกันจากศาสตร์ด้านการบริหาร หรือด้านการบัญชี คำว่า “ต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์” นั้นมีมูลค่าที่สะท้อน “ต้นทุนค่าเสียโอกาส” ร่วมด้วยเสมอ ในขณะที่ศาสตร์ทางบริหารและทางบัญชีนั้นมองการพัฒนาบุคลากรเป็นต้นทุนขององค์กร และนำตัวเลขต้นทุนที่เกิดขึ้นโดยตรงนั้นไปบริหารจัดการทางบัญชี โดยลงเป็นค่าใช้จ่ายทางบัญชี ในขณะที่ศาสตร์ด้านการบริหารก็นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายทางการบริหารจัดการในการที่จะรักษาคนเก่งคนดี คนที่มีสมรรถนะสูงไว้กับองค์กรให้นานที่สุด เป็นต้น ตำราเล่มนี้มุ่งเน้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความหลากหลายในแต่ละระดับ ความหมายของคำว่า “ทุนมนุษย์” ในเล่มนี้จะเริ่มด้วยการ

กล่าวถึง ตั้งแต่ก่อนที่แรงงานจะเข้าสู่ตลาดแรงงานคือ**สถาบันครอบครัว** จนกระทั่งเข้าสู่ตลาดแรงงานคือ**องค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน** ตามลำดับ

ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน พัฒนาการตั้งแต่แรงงานที่มีการเจริญเติบโตผ่านการสร้างความ เป็นมนุษย์จากพ่อแม่ โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ในตัวลูก บิดา มารดา ผู้ปกครองซึ่งถือเป็นสถาบัน ครอบครัวที่ดูแลแรงงานตั้งแต่ผลิตแรงงานออกมา สถาบันนี้จึงต้องมีหน้าที่เต็มความสามารถ ทัศนคติ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนหรือการบริโภคก็ตาม สิ่งเหล่านี้ที่สะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามระดับ การศึกษาและอายุที่เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้เองที่นักเศรษฐศาสตร์แรงงานจึงเรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital: HC)” สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษาจึงเป็นสถาบันที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นก้าวแรกของการกำหนดคุณภาพในตัวแรงงาน

เมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานจะถูกเรียกชื่อว่าเป็น “พนักงาน” “ลูกจ้าง” “ข้าราชการ” ไม่ว่าจะเป็นชื่อเรียกแบบใดในทางเศรษฐศาสตร์ได้บัญญัติศัพท์เรียกขาน ว่า “แรงงาน” ทั้งสิ้น และเราทราบกันดีว่า ในตลาดแรงงานนอกจากจะมีแรงงานในฐานะลูกจ้าง แล้ว ยังมี “นายจ้าง” อีกด้วย โดยทั่วไปนายจ้างมักมีความคาดหวังต่อลูกจ้างในด้านความรู้ ทักษะหรือความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวแรงงานทั้งสิ้น และความคาดหวังนี้มักถูกวัดออกมาใน รูปค่าจ้าง การที่นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างมากน้อยเพียงใดนั้น โดยปกตินายจ้างมักมีฐานคิดจาก

- 1) **ระดับความรู้** ถ้าแรงงานมีความรู้สูงนายจ้างย่อมจ่ายค่าจ้างมากกว่าแรงงานที่มีความรู้น้อยกว่า เช่น คนที่จบปริญญาเอก มักได้รับค่าจ้างสูงกว่าระดับปริญญาตรี
- 2) **ระดับทักษะ** แรงงานที่มี ประสิทธิภาพมากกว่าย่อมได้ค่าจ้างสูงกว่า เช่น พ่อครัวที่มีฝีมืออายุงานนาน ผ่านการทำงานหลาย โรงแรมย่อมได้ค่าจ้างสูงกว่า พ่อครัวจบใหม่
- 3) **สุขภาพ** ผู้ที่มีร่างกายแข็งแรงย่อมมีรายได้จากการ ทำงานมากกว่าคนที่สุขภาพไม่แข็งแรง และขาดงานบ่อย
- 4) **การเคลื่อนย้าย** ทั้งที่เป็นกรณีย้าย สถานที่ทำงานและการย้ายรุ่นคนจากรุ่นพ่อไปสู่รุ่นลูกต่างส่งผลต่อรายได้ เช่น เรามักเห็นเสมอว่า คนรุ่นลูกมักมีรายได้สูงกว่ารุ่นพ่อแม่ ข้อ 1) - 4) คือปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์ที่นักเศรษฐศาสตร์ หลายสำนักกล่าวกันมาอย่างต่อเนื่อง
- 5) **บุคลิกลักษณะ** แรงงานที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) มีความคิดริเริ่ม (Creativity) มีระดับการเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self Esteem) มักมีความก้าวหน้า ในการทำงานมากกว่าคนมีบุคลิกที่ตรงข้ามกับที่กล่าวมา จุดเด่นของตำราเล่มนี้คือข้อสุดท้ายนี้เอง บุคลิกลักษณะของแรงงานคือตัวกำหนดรายได้ที่มีความสำคัญมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกประเภท ขององค์กร สรุปคือ การที่ระดับค่าจ้างของแรงงานมีความแตกต่างกันนั้น ส่งผลมาจากหลายปัจจัย ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดในบทต่อไป

ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของทุนมนุษย์ นอกจากปัจจัยด้านคุณภาพการเลี้ยงดู และการให้การศึกษาแล้ว ทุนมนุษย์นั้นยังหมายรวมถึงเรื่อง ทักษะ เช่น แรงงานเคยมีประสบการณ์ทำงานมายาวนานเท่าไร เคยผ่านการอบรมระหว่างการทำงานหรือไม่ (On the Job Training: OJT) แรงงานมีสุขภาพส่งเสริมการทำงานหรือไม่ และการย้ายถิ่นไปมาของแรงงานสามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมจากการมีทุนมนุษย์ที่เปลี่ยนไปมาน้อยเพียงใด เช่น กรณีแรงงานข้ามชาติ ซึ่งการที่แรงงานแต่ละคนนั้นจะมีทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันหรือไม่นั้น นักเศรษฐศาสตร์ใช้การวัดผ่าน “ผลิตภาพแรงงาน” (Marginal Product of Labor, MPL) เป็นหลัก กล่าวคือ ความสามารถของแรงงานที่แสดงออกผ่านปริมาณ และคุณภาพของสินค้า หรือ บริการที่ผลิตออกมา และภายใต้ข้อสมมติฐานที่ว่า นายจ้างมักจ่ายเงินค่าจ้างตามผลงานที่ได้รับ รายได้หรือเงินเดือนที่แรงงานได้รับจึงเป็นตัวสะท้อนผลิตภาพแรงงาน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ปัจจัยที่สร้างทุนมนุษย์นั้นส่งผลต่อการสร้างรายได้นั่นเอง



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อทุนมนุษย์

เมื่อเราพอจะเริ่มเข้าใจแล้วว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อรายได้ แต่เมื่อโลกเปลี่ยนไป ปัจจัยเหล่านั้นก็เริ่มเปลี่ยนไป ช่วงเริ่มทศวรรษที่ 20 Heckman and Rubinstein (2001) ได้ค้นพบอีกว่า ตลาดแรงงานโดยนายจ้างเริ่มมีความคาดหวังใหม่ ๆ ในตัวแรงงานนอกจาก การศึกษา ประสบการณ์ และสุขภาพแล้ว “บุคลิกลักษณะ” ที่ต่อมาเรียกกันว่า “Soft Skills” (Heckman, J. J., and Rubinstein, 2001) ซึ่งในบทยัดไปจะเรียกว่า “Non-Cognitive Skills: NC” นั้นมี