

วารสาร มหาจุฬาราชการ

Mahachula Academic Journal

ISSN (Print) : 2408 - 1078

ISSN (Online) : 2651 - 2440

ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ มกราคม - เมษายน ๒๕๖๓

Vol. 7 No. 1 January - April 2020



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

วารสาร มหาคจุฬาวិชาการ

Mahachula Academic Journal

ISSN : 2408 1078 (Print)

ISSN : 2651-2440 (Online)

ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ มกราคม – เมษายน ๒๕๖๓ Vol.7. No.1 January – April 2020

● วัตถุประสงค์

วารสารมหาคจุฬาวิชาการ เป็นวารสารวิชาการ ราย ๔ เดือน (ปีละ ๓ ฉบับ) คือ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม-เมษายน, ฉบับที่ ๒ เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม, ฉบับที่ ๓ เดือนกันยายน-ธันวาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยด้านพระพุทธศาสนา เพื่อให้บริการทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนแนวคิดทางพระพุทธศาสนา เพื่อสนับสนุนให้เกิดวารสารทางวิชาการกลางของมหาวิทยาลัยในการเผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัยแก่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย และนิสิต นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา พระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ในขอบข่ายเนื้อหา สาขาวิชาสังคมวิทยา ศิลปศาสตร์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

- บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาคจุฬาวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาคจุฬาวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
- ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย ๒ ท่านต่อบทความ
- ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสารมหาคจุฬาวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะของความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ วารสารมหาคจุฬาวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒)

● **เจ้าของ**

กองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ห้อง ๓๐๕ เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ถ.พหลโยธิน ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐๓๕ ๒๔๘๐๐๐ ต่อ ๘๗๗๓, โทรสาร ๐๓๕ ๒๔๘๐๑๓

● **ที่ปรึกษาวารสารมหาจุฬาราชการ**

พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.	ราชบัณฑิตกิตติมศักดิ์
พระราชปริยัติกวี, ศาสตราจารย์ ดร.	อธิการบดี
พระราชปริยัติมุนี, รองศาสตราจารย์ ดร.	คณบดีคณะพุทธศาสตร์
พระราชสุตาภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์
พระศรีสิทธิมนี	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
พระครูปริยัติกิตติธำรง, รองศาสตราจารย์ ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์

● **บรรณาธิการ**

รองศาสตราจารย์ ดร. โภนิญ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
---------------------------------	------------------------------------

● **หัวหน้ากองบรรณาธิการ**

นายสุชนา ศิริธัญญ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
-------------------	------------------------------------

● **กองบรรณาธิการ :**

พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รองศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ พรหมเลิศ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สิริโรจนานันท์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ มั่งมีสุขศิริ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมั่น	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ดร.วีรชาติ นิมนงค์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ	มหาวิทยาลัยบูรพา
นายคะนอง ปาลิภัทรางกูร	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
นายสุกฐาน สุตาจันทร์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

● **คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารมหาวิทยาลัยวิชาการ (Peer Review)**

สาขาวิชา ศาสนา, ปรัชญา, พระพุทธศาสนา, ครุศาสตร์, มนุษยศาสตร์, สังคมศาสตร์

■ **ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

พระราชปรียัติกวี, ศาสตราจารย์ ดร.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รองศาสตราจารย์ ดร. พระราชปรียัติมุนี, รองศาสตราจารย์ ดร.

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมิทธิพล เนตรนิมิตร

รองศาสตราจารย์ ดร.เวทย์ บรรณกรกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม

รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง

รองศาสตราจารย์รังษี สุทนต์

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ ศรีดี

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ศุภสร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เริงชัย หมั่นชนะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร สุษะใจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระกาญจน์ กนกกมลเลิศ

■ **ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย**

ศาสตราจารย์ พิเศษ อติศักดิ์ ทองบุญ

ราชบัณฑิต

ศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ งามจิตรเจริญ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สำเนียง เลื่อมใส

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา จันท์แก้ว

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.วิษชุดา หุ่นวิไล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รองศาสตราจารย์ ดร.เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สนธิ สัตโยภาส

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมศรี ไชยสร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ สยาม คำปรีดา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน

มหาวิทยาลัยมหิดล

(๔)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ มั่งมีสุขศิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สิริโรจนานันท์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นลินี ณ นคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม
ดร.วีรชาติ นิมนงค์
ดร.ชัยณรงค์ ศรีมันตะ
ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ

มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

● ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พิธีกรอักษร

พระมหาขวัญชัย ปุตุตวิโส
นายสุภูฐาน สุดาจันทร์
นางสาวสุจิตรา ขวดรัมย์
นางสาวสังเวียน พุเพื่อง

นายสินชัย วงษ์จำนงค์
นายเอกลักษณ์ เทพวิจิตร
นายสันทัต จันทรทาทอง

งานสมาชิก

นายสุภูฐาน สุดาจันทร์

บันทึกข้อมูล

นายจิระศักดิ์ ธารสุขกระจำง

งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

นายณพดล เพ็ญประชุม

● นิติกร

นายธวัช แยมปัว

● ภาพ/ศิลปะ

พระมหาสุระศักดิ์ ธีรวโส

นายสมบูรณ์ เฟ่งพิศ

● ออกแบบปก

ดร.จุฬารัตน์ วิชานาติ

- จัดรูปเล่ม

นายสมบูรณ์ เฟ่งพิศ

- พิมพ์ที่

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทรศัพท์ ๐๓๕ ๒๔๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๕๕๕-๘๕๕๙ โทรสาร ๐๓๕ ๒๔๘ ๐๐๐ ต่อ ๘๕๔๕

- จำนวนที่ตีพิมพ์ ๕๐๐ เล่ม



วารสารมหาจุฬาริชาการ
เป็นสมาชิกเครือข่ายวารสารวิชาการ
ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (JSH)

บทบรรณาธิการ

วารสารมหาวิทยาลัยวาริชการ ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ มกราคม – เมษายน ๒๕๖๓ ได้รวบรวมบทความวิชาการของผู้บริหาร คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงคณาจารย์ต่างสถาบันได้ส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการมาร่วมตีพิมพ์ เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ทำให้มีคณาจารย์ ได้มีโอกาสศึกษาพุทธธรรมและการนำไปประยุกต์ บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามหลักคำสอนทางพระศาสนาอันเป็นการบริการวิชาการแก่สังคม ในฉบับนี้ กองบรรณาธิการและคณะทำงานฝ่ายประสานงานได้รับเกียรติจากผู้เขียนทั้งในและภายนอก ส่งบทความทางวิชาการ เพื่อลงตีพิมพ์เผยแพร่ จำนวน ๒๒ บทความ แบ่งเป็น ๒ ภาค คือ ภาคภาษาไทย มี ๒๐ บทความ และภาคภาษาอังกฤษ ๒ บทความ ในบทความทั้งหมด แบ่งเป็นบทความวิชาการ ๔ บทความ บทความวิจัย ๑๘ บทความ อีกทั้งมีบทวิพากษ์หนังสือ ซึ่งรายละเอียดบทความต่าง ๆ กองบรรณาธิการ ได้กล่าวถึงเนื้อหาของแต่ละบทความโดยสรุปดังนี้

บทความวิจัยที่ ๑ เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง” โดย นางสาวรัชณี สิทธิดำรงค์ พ.ต.ท.หญิง ดร.ดวงสมร โสภณธาดา และ รศ.ดร.ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการวิจัย พบว่า ๑) ของอัตลักษณ์ของบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากร ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับดีมาก และ ๒) อัตลักษณ์ของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร และกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่ายมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามลำดับ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรสมรรถนะสูงซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะต้องมีการสอดประสานกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของสมาชิกที่ดีในองค์กร ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจเทคโนโลยีโครงข่าย รวมทั้งกลุ่มบริษัทเคเบิลทีวีทั้งปัจจุบันและที่จะจัดตั้งขึ้นในอนาคตที่จะนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

บทความวิชาการที่ ๒ เรื่อง “ส่วนประสมการตลาดบริการสำหรับโรงเรียนเอกชน” โดย ผศ.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ อาจารย์พิภู ผ่องสุวรรณ รศ.สุขุม เฉลยทรัพย์ และ รศ.ศิริโรจน์ ผลพันธิน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้เสนอไว้ว่า ส่วนประสมการตลาดบริการเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนและทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีการแข่งขันในด้านชื่อเสียงและ

คุณภาพของโรงเรียนที่มีความสำคัญมากขึ้นในภาคการศึกษา นอกจากนี้ส่วนประสมการตลาดบริการสำหรับโรงเรียนเอกชนยังเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้โรงเรียนส่งมอบสิ่งที่มีคุณค่าให้กับผู้ปกครอง เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับบริการของโรงเรียนที่ต้องเผชิญกับความท้าทายมากมายในปัจจุบัน ช่วยผู้บริหารในการบริหารให้โรงเรียนให้เป็นผู้นำและมีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา และทำให้ผู้ปกครองสามารถตัดสินใจเลือกโรงเรียนที่เป็นทางเลือกที่ดีให้กับบุตรหลาน ส่วนประสมการตลาดบริการที่สำคัญสำหรับโรงเรียนเอกชนประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางการจัดจำหน่าย การส่งเสริมการตลาด บุคลากร ลักษณะทางกายภาพ และกระบวนการให้บริการ

บทความวิจัยที่ ๓ เรื่อง “บทบาทของทัพเรือในการจัดหายุทธโปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อป้องกันทะเลไทย” โดย เรือโทสิต ธัญนันท์ และ รศ.ดร.สมิหรา จิตตลดากร มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ผลการศึกษาพบว่า (๑) สภาพของกองทัพเรือในการจัดหายุทธโปกรณ์ของประเทศไทยต้องมีความทันสมัยเพื่อการป้องกันประเทศ มุ่งเน้นทั้งการรักษาความสงบภายในประเทศ โดยการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตามหลักการถ่วงดุลอำนาจทางทหาร ซึ่งดำเนินการตามนโยบายกระทรวงการคลัง ด้านความมั่นคงและข้อจำกัดของการให้ข้อมูลกับประชาชนถึงความสำคัญของการจัดหาอาวุธยุทธโปกรณ์ (๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนในการจัดหายุทธโปกรณ์ของกองทัพเรือกองทัพเรือต้องมีความพร้อมในการจัดหายุทธโปกรณ์เพื่อสนับสนุนกิจกรรมหลักของกองทัพเรือจากสภาพภูมิรัฐศาสตร์ที่เป็นแบบ Two Oceans คือฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ควรพัฒนาขีดความสามารถด้านอาวุธยุทธโปกรณ์ของกำลังทางเรือให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมความมั่นคง ดำเนินการโดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการจัดหายุทธโปกรณ์หลักของกองทัพเรือที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกับแนวทางการจัดหายุทธโปกรณ์ของต่างประเทศ และวิเคราะห์กำหนดเนื้องานที่ต้องปฏิบัติเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ (๓) การพัฒนาศักยภาพของกองทัพเรือในฐานะหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือประชาชน และการพัฒนาประเทศ กองทัพเรือในกรอบความร่วมมือด้านความมั่นคงทางทะเล เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ ในสภาวะที่ภูมิภาคอาเซียนตกอยู่ในพื้นที่อิทธิพลและแสวงหาผลประโยชน์ของประเทคมหาอำนาจ ทำให้กองทัพของประเทศอาเซียนต้องรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาสภาวะแวดล้อมความมั่นคงให้เอื้อต่อระบบการค้าระหว่างประเทศซึ่งจะช่วยกระตุ้นระบบเศรษฐกิจและเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในประชาคมอาเซียน

(๘)

บทความวิจัยที่ ๔ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด” โดย นางสาวอร่าม วัฒนะ รศ.ดร.นันทิยา น้อยจันทร์ และ ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ๒) คุณภาพครู ๓) การวางแผนกลยุทธ์ ๔) เครือข่ายความร่วมมือ ๕) คุณภาพ นักเรียน ๖) การบริหารจัดการ ๗) การพัฒนานุเคราะห์ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหาประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และ กระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนที่ ๓ เจาะใจความสำเร็จ การประเมินรูปแบบการ บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความถูกต้อง ๒) ด้านความเหมาะสม ๓) ด้านความเป็นไปได้ และ ๔) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

บทความวิจัยที่ ๕ เรื่อง “การพัฒนาตัวแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์ ในจังหวัดนครสวรรค์” โดย นางสาวรัตติยา เหนืออำนาจ พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร. และ ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการจัดการ ท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดนครสวรรค์ CCBT=REALITYS ประกอบด้วย ๓ ส่วน คือส่วนที่ ๑ แปรเปลี่ยน คือ การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดนครสวรรค์ มีองค์ประกอบ ๘ ด้าน ส่วนที่ ๒ ห้าเหลี่ยม คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน เชิงสร้างสรรค์ ๕ กลุ่มคน ประกอบด้วย ชุมชน, เครือข่าย/ผู้ประกอบการ, ภาครัฐ, นักท่องเที่ยว และ สื่อมวลชนส่วนที่ ๓ ศักยภาพ ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ ประกอบด้วยด้านที่ ๑ ศักยภาพด้านพื้นที่ ประกอบด้วย REAL R-Reciprocating แลกเปลี่ยนเรียนรู้, E-Experiencing ร่วมทำรู้จัก, A-Appreciating ตระหนักคุณค่า, L-Lifelong Learning พัฒนาสร้างสรรค์, ด้านที่ ๒ ศักยภาพด้านการจัดการ ประกอบด้วย IT-Technology การใช้เทคโนโลยี และด้านที่ ๓ ศักยภาพด้านคน ประกอบด้วย YS-Young Blood การสืบสาน รักษา และต่อยอด และ S- Service Mind การบริการด้วยใจ กลยุทธ์ ๔ ร ประกอบด้วย รุก รับ รอ และรา

บทความวิจัยที่ ๖ เรื่อง “องค์ประกอบพฤติกรรมการสนับสนุนแบรนด์กรณีศึกษาผู้บริโภคเครื่องสำอาง” โดย นางสาวฉัตรวรรณ สกุลวงศ์ศิริโชค และ ผศ.ดร.ณัฐพันธ์ เผ่าพันธุ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมการสนับสนุนแบรนด์ จะเกิดขึ้นภายหลังการบริโภคสินค้าและเกิดความประทับใจ เชื่อมั่น ผู้บริโภคจะมีพฤติกรรมการสนับสนุนแบรนด์ ที่แบ่งออกเป็น ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ พฤติกรรมการซื้อซ้ำ (Repurchase Behavior) พฤติกรรมการบอกต่อ (Word-of-mouth Behavior) และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation Behavior)

บทความวิจัยที่ ๗ เรื่อง “การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย” โดย พระมหาอุทตนา นรเชฏฺโฐ, ดร. และ ดร.จุฑารัตน์ ทองอินจันทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า หลักการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย ตามหลักการของศาสนาที่สำคัญในประเทศไทย คือพระพุทธศาสนา ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนาพราหมณ์ และศาสนาซิกข์ มีความสอดคล้องกันคือ การอยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเพื่อก่อกุศลกัน เคารพในความแตกต่างของกันและกัน และการมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง หลักการอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย ตามหลักการทางศาสนาและหลักสิทธิมนุษยชน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือหลักการอยู่ร่วมกันของแต่ละศาสนาแม้จะมีลักษณะเฉพาะคำสอนที่แตกต่างกัน แต่มีหลักการที่ใกล้เคียงกัน เช่น หลักศีล ๕ ในพระพุทธศาสนา บัญญัติ ๑๐ ประการในศาสนาคริสต์ หลักศรัทธา ๖ ประการในศาสนาอิสลาม เป็นต้น

บทความวิจัยที่ ๘ เรื่อง “รูปแบบสมการโครงสร้างการดูแลผู้สูงอายุโดยครอบครัวตามหลักพุทธจิตวิทยา” โดย นางสาวพวงขมนาถ จริยะจินดา และ ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ นักวิชาการอิสระ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดูแลผู้สูงอายุโดยครอบครัวตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ได้แก่ การเผชิญปัญหา-ค้นคว้าความต้องการ-ประสานเครือข่ายช่วย-ดูแลด้วยหลักภาวะ ๔-มีการพัฒนาตน-มุ่งประเมิณผลตนเอง และสมการโครงสร้างการดูแลผู้สูงอายุโดยครอบครัวตามหลักพุทธจิตวิทยาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสรุป ผู้สูงอายุจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้เป็นผลจากคุณลักษณะของผู้ดูแลที่มีหลักอิทธิบาท ๔ โดยส่งผ่านการดูแลผู้สูงอายุตามหลักพุทธจิตวิทยา

(๑๐)

บทความวิจัยที่ ๙ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเข้าสู่ความเป็นครูดี ระดับชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดย นางสาวฉัตรวิ ลัมสกุล ผศ.ดร.อัญชลี ขยานุวัตร วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ผลการวิจัย พบว่า ๑) ครูให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของครูดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูมากที่สุด คือ ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ๒) ครูให้ความสำคัญกับระดับความสำคัญของคุณลักษณะครูดี มากกว่าระดับการปฏิบัติตนเองในทุกด้าน ๓) แนวทาง การพัฒนาครูเพื่อเข้าสู่ความเป็นครูดี พบว่า คุณลักษณะของครูดีที่ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านความเป็นครู ด้านทักษะ การสอนและการวิจัย ด้านทักษะการทำงาน ด้านการครองตนและปรัชญาที่ใช้ในการดำเนินชีวิต และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เมื่อได้ผลการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยไปตรวจสอบยืนยัน ผลการวิจัยกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๖ คน พบว่า มีความเห็นสอดคล้องตรงกันกับผลการวิจัย สามารถ นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูเพื่อเข้าสู่ความเป็นครูดีได้

บทความวิจัยที่ ๑๐ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓” โดย นางสาวศุภรภัณญา กุลทองคำ รศ. ดร.ปรีชา วิหคโต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ผลการวิจัย พบว่า ๑) สารสนเทศเพื่อการบริหารการทำวิจัยในชั้นเรียนมี ๖ ด้าน คือ (๑) ข้อมูลครู (๒) ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย (๓) การดำเนินงานการทำวิจัย (๔) การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัย (๕) ประสิทธิภาพจากการทำวิจัย และ (๖) การเผยแพร่งานวิจัย ๒) โปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านการทำวิจัยใน ชั้นเรียนพัฒนาขึ้นบนระบบปฏิบัติการ โดยใช้ระบบฐานข้อมูล MySQL กับใช้ภาษา PHP ในโปรแกรม Macromedia Dreamweaver 8 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทั้ง (๑) ด้านปัจจัยนำเข้า (๒) ด้านการใช้งานและความสามารถและ (๓) ด้านผลลัพธ์ของโปรแกรม ๓. ประสิทธิภาพโปรแกรมสารสนเทศโดยรวมอยู่ระดับดีมากคือ = ๔.๖๔ และ S.D = ๐.๔๘

บทความวิจัยที่ ๑๑ เรื่อง “พุทธจิตวิทยาสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจในญาติผู้ดูแลผู้ป่วย โรคมะเร็งต่อมลูกหมาก” โดย จำสับตำราวจหญิง กนกวรรณ ขวัญอ่อน และ ดร.พุทธชาติ แผนสมบุญ นักวิชาการอิสระ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจในญาติผู้ดูแลผู้ป่วย โรคมะเร็งต่อมลูกหมาก ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตนเอง ๘ ขั้นตอน คือ ๑) รู้จัก ตัวเราเข้าใจเขา ๒) เผชิญประณามตน ๓) ค้นหาสภาวะ ๔) ทะยานสู่หนทาง ๕) ขวนขวายทางเลือก ๖) ขยายแผนชีวิต ๗) พิตลงมือทำ และ ๘) วัด skill พร้อมติดตาม แบ่งออกเป็น ๑๓ กิจกรรมเชิง

ปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการบูรณาการตามหลักพุทธจิตวิทยา 6-I 3-R (I have, I am, I can, I message, I plan, I do, Right Understanding, Right Effort, Right Mindfulness) นอกจากนี้ การประเมินผลการทดลองใช้โปรแกรมพุทธจิตวิทยาการสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจในญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง พบว่า คะแนนเฉลี่ยความเข้มแข็งทางด้านจิตใจในญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรังของกลุ่มทดลอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่แตกต่างกับระยะติดตามแสดงว่า มีความคงทนของระดับความเข้มแข็งทางด้านจิตใจของญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ที่เป็นผลจากการใช้โปรแกรม

บทความวิชาการที่ ๑๒ เรื่อง “คิดและเขียนอย่างไรให้มีเหตุผลเชิงปรัชญา ?” โดย ดร.สงวน หล้าโพทนันทน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย เสนอว่า การใช้เหตุผล หมายถึงการอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎีหรือหลักการ เพื่อความสมเหตุสมผลในการวิพากษ์วิจารณ์งานเขียนทั้งหลาย หรือการวิจารณ์อย่างมีเหตุผล การให้เหตุผล หมายถึงการโต้เถียง มีข้อโต้แย้ง หรือมีข้อพิสูจน์ด้วยการอ้างอิงเอกสารทั้งที่เป็นหนังสือ ตำราและงานวิจัยต่างๆ เพื่อสนับสนุนประเด็นทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็น ด้วย แล้วสรุปลงด้วยการสังเคราะห์ ซึ่งหมายถึงการถกทอ การหลอมรวม การรวบรวมและเรียบเรียงให้เป็นเนื้อเดียวกัน ด้วยสำนวนและภาษาของผู้เขียนหรือผู้วิจัย และบทความนี้ได้วิเคราะห์เรื่องอัตตา (ตัวตน) ในพุทธศาสนสุภาษิตและปรัชญานัตตาเป็นกรณีศึกษา เมื่อศึกษาแล้วทำให้ได้คำตอบว่า การสอนอัตตาในพุทธสุภาษิตและปรัชญานัตตามีวิธีการที่คล้ายกัน คือ เริ่มสอนจากคำว่า มี ไปสู่คำว่า ไม่มี หรือจาก สิ่งมี ไปสู่ สิ่งไม่มี โดยแนะนำให้ศึกษาคำว่า มีหรือสิ่งมีก่อน เพราะคำว่า ไม่มีหรือสิ่งไม่มีก็มีความหมายตรงกันข้ามกับคำว่า มีหรือสิ่งมี

บทความวิจัยที่ ๑๓ เรื่อง “ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับต่ำ” โดย อาจารย์ฤกษ์เชาว์ นันทสุตแสง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ๑) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษโดยรวม นักศึกษาชั้นปีที่ ๑ มีอยู่ในระดับต่ำ มีทัศนคติในการเรียนภาษาอังกฤษด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านแนวโน้มพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ๒) นักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำ มีพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ๓) นักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำ มีสภาพการเรียนภาษาอังกฤษด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๔) นักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำ มีความพึง

(๑๒)

พอใจในการเรียนภาษาอังกฤษด้านเนื้อหา ด้านครูผู้สอน ด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง (= ๓.๐๐-๓.๙๙) และมีความพึงพอใจในการเรียนภาษาอังกฤษด้านการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก (= ๔.๐๐-๔.๙๙) ๕) อาจารย์สอนวิชา Preparatory English for University Study มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาชั้นปีที่ ๑ ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับต่ำ ส่วนใหญ่มักมองเห็นความสำคัญที่แท้จริงของภาษาอังกฤษน้อย บางคนแสดงพฤติกรรมสนใจเรียน แต่บางคนไม่สนใจเรียน บางคนก็มีส่วนร่วมในการตอบคำถาม แต่บางคนก็ไม่ให้ความร่วมมือในการตอบคำถาม สิ่งที่นักศึกษาคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนภาษาอังกฤษคือการฝึกทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และทักษะเบื้องต้นในการทำงาน

บทความวิจัยที่ ๑๔ เรื่อง “การพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง การสร้างเว็บไซต์ ส่วนงานเพื่อส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ” โดย นายณพดล เพ็ญประชุม และ ดร.นฤมล เทพนวล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัย พบว่า ๑) บทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีคุณภาพด้านสื่ออยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ และมีคุณภาพด้านเนื้อหาอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ ๒) บุคลากรภาครัฐมีทักษะด้านดิจิทัลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๒๐.๕๖/๑๕.๑๕ และการทดสอบค่าที่ก่อนเรียนและหลังเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ ๓) บุคลากรภาครัฐมีความพึงพอใจต่อบทเรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓

บทความวิจัยที่ ๑๕ เรื่อง “การผลิตสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบบรรณาธิปไตย รายวิชาดนตรี-นาฏศิลป์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓” โดย นางสาวจุฑาทิพย์ อรุณรัตน์ และ ผศ.เทียมยศ ปะสาวะโน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัย พบว่า ๑) สื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ เพื่อการเรียนรู้แบบบรรณาธิปไตยรายวิชาดนตรี-นาฏศิลป์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ คุณภาพสื่ออยู่ในระดับคุณภาพดีมาก คุณภาพเนื้อหาอยู่ในระดับดีมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะปฏิบัติของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก หลังเรียนสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ เพื่อการเรียนรู้แบบบรรณาธิปไตยแล้วผู้เรียนเกิดเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะปฏิบัติ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อบทเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

บทความวิจัยที่ ๑๖ เรื่อง “การถอดบทเรียนการพัฒนาทุนมนุษย์ของชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนตามโครงการสระแก้วเมืองแห่งความสุข จังหวัดสระแก้ว” โดย อาจารย์ฉัตรเกษม ดาศรี อาจารย์พรณี พิมพ์โพธิ์ อาจารย์ยชญ์ศักดิ์ เอี่ยมนอก และอาจารย์นิติภรณ์ ศรีกันต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินโครงการสระแก้วเมืองแห่งความสุขภายใต้ ๔ ดี วิถีพอเพียง มีระบบและกลไกการขับเคลื่อนที่มีความชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๓ ส่วนคือ (๑) ภาควิชาการ (๒) ภาคประชาสังคม และ (๓) ภาครัฐ/ท้องถิ่นผ่านคณะทำงานใน ๔ ระดับ ประกอบไปด้วยระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับชุมชน ซึ่งในหมวดคนดี มีสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระแก้วเป็นหน่วยงานหลักที่ขับเคลื่อนซึ่งได้อาศัยรูปแบบการสานพลังประชารัฐ (บ้าน วัด และส่วนราชการ) ในส่วนของระดับอำเภอนั้น อำเภอตาพระยาได้ยกระดับการขับเคลื่อนหมวดคนดีด้วยกิจกรรมถนนสายบุญเกื้อหนุนสังคม จากพื้นที่นำร่องตำบลทัพไทย ไปสู่การขับเคลื่อนในระดับอำเภอ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการระดมทุนจากคนในอำเภอเพื่อจัดตั้งเป็นกองทุนเรารักตาพระยา คนตาพระยาไม่ทอดทิ้งกัน และมีการจัดทำธรรมนูญบ้านแห่งความสุข ๔ ดี วิถีพอเพียงขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจนและมีความยั่งยืน

บทความวิจัยที่ ๑๗ เรื่อง “การบูรณาการหลักโยนิโสมนสิการกับหลักกัลยาณมิตร ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ของเยาวชนในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย” โดย พระครูสมุห์หัตถพร ปิยธมโม, ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า ๑) หลักโยนิโสมนสิการ เป็นการใช้ความคิดอย่างถูกวิธีคือ คิดแบบสามัญลักษณ์ คิดแบบอริยสัจ คิดแบบคุณโทษและทางออก เป็นวิธีคิดที่ส่งเสริมชักนำไปในทางที่ดีงาม เป็นประโยชน์ต่อการขัดเกลาและบรรเทาปัญหา หลักกัลยาณมิตร คือคุณสมบัติของมิตรแท้ในการคบหาบุคคลเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญ เช่น เป็นที่รักเคารพ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย ๒) แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้น ผู้เรียนสามารถแปลความหมาย ตีความ หรือสรุปความสำคัญในสิ่งที่รับรู้ สามารถนำความเข้าใจที่เกิดจากการรับรู้อย่างมีแบบแผนพฤติกรรมของตนขึ้น ๓) การบูรณาการในการเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้เยาวชนเข้าใจการวิเคราะห์การใช้สอยปัจจัย ๔ ในชีวิตประจำวันอย่างรู้คุณค่า รู้สิ่งไหนเป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต โดยอาศัยความรักและความอบอุ่นในครอบครัวช่วยในการแก้ไขปัญหของเยาวชน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหายั่งยืน

บทความวิชาการที่ ๑๘ เรื่อง “การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานพุทธศาสนา ประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์การธุรกิจ” โดย ผศ.ดร.เปชนางค์ ยอดมณี วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เสนอไว้ว่า หลักเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงพระเมตตาพระราชดำรัสแก่ปวงชนชาวไทยนั้นไม่ได้จำกัดเพียงการใช้ในภาคเกษตรกรรมเท่านั้น สามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์การธุรกิจเพื่อการดำรงอยู่อย่างยั่งยืนขององค์การได้ และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการกำหนดวิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยความยั่งยืน ภายใต้ความบอบซ้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ภายใต้ความผันผวน แปรปรวน ของสภาวะเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันโดยยึดหลัก ๓ ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวเองที่ดี อยู่บน ๒ เงื่อนไข นั่นคือ การใช้หลักความรู้ คู่คุณธรรม บนความไม่ประมาท อันจะเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การธุรกิจของไทย สามารถที่จะดำเนินธุรกิจของตน โดยการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

บทความวิจัยที่ ๑๙ เรื่อง “ผลกระทบโครงสร้างเงินทุนและกระแสเงินสดที่มีต่ออัตราผลตอบแทนหลักทรัพย์ของบริษัท ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” โดย นางสาว สุขศรี บุตรวงศ์ และ ผศ.ดร.จิตาภรณ์ สันจรรย์ศักดิ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการวิจัย พบว่า กระแสเงินสด ไม่มีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนหลักทรัพย์ ในส่วนของโครงสร้างเงินทุน มีผลกระทบต่ออัตราผลตอบแทนหลักทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

บทความวิจัยที่ ๒๐ เรื่อง “รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตพื้นที่กองทัพเรือ” โดย นาวาเอก บรรจบ มูลเชื้อ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่กองทัพเรือ ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ที่พิจารณาค่าความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปร ที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่กองทัพเรือกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Article I “**The Imperative of A Global Ethic in A Global Society**” By Dr. Khaimook Laopipattana from No. 55-5 Soi Phiphatthana 1, Sukhumvit Road, Si Racha District, Chon Buri Province 20110, Thailand. The author proposed That : To achieve ethical consensus that would offer a solid foundation for ‘A Global Ethic’ is a big challenge. This common human ethic has to tolerate and understand differences, to transcend religious and cultural conflicts and most importantly to alleviate the sufferings of all mankind in our global society. Mankind’s global society is in need of a global ethic. Hans Kung, a renowned Catholic theologian has confirmed that this world only has a chance of survival if it is endowed with a common, universal standard of values, ideals and goals that serve as an adhesive that holds a global society together.

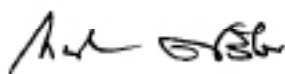
Research Article II “**Development of a Causal Model for Sustainable Employee Engagement with Buddhist Psychological Traits** By Miss Bundhita Thiratsakun Mahachulalongkornrajavidyalaya University The author proposed That : The findings of goodness of fit test for the developed models, the result found that the model fit with the empirical data, Chi-Square (X^2) = 79.06, degree of freedom = 63, P-value = 0.833, GFI = 0.98, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.022, accounting for the variations in sustainable employee engagement at 95 percent.

บทวิพากษ์หนังสือเรื่อง “**ปรัชญากรีก : บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก**” งานเขียนของ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) โดย พระมหาขวัญชัย ฟูตติวิเสโส นักวิชาการศึกษา และ นายสุชนา ศิริธัญญกร กองบรรณาธิการวารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึงหนังสือนี้ไว้ว่า หนังสือเล่มนี้ เป็นผลงานเขียน พระธรรมโกศาจารย์ (ปัจจุบัน คือ พระพรหมบัณฑิต) ซึ่งหนังสือเล่มนี้ พระเดชพระคุณได้เรียบเรียงไว้ เมื่อครั้งดำรงสมณศักดิ์ที่ พระเมธีธรรมาภรณ์ และเขียนคำนำ โดย ศาสตราจารย์พิเศษ จ्ञานงค์ ทองประเสริฐ : ราชบัณฑิต นับเป็นหนังสือที่ทรงคุณค่าทางปรัชญาอย่างยิ่งทีเดียว ดังคำที่ท่านอาจารย์ได้ให้ทัศนะต่อหนังสือเล่มนี้ไว้ว่า เป็นหนังสือที่ดีมีคุณค่ายิ่งเล่มหนึ่ง การเรียบเรียงของท่านนับว่ามีหลักฐานที่มาน่าเชื่อถือ ทั้งท่านยังได้แสดงความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์ ประกอบไว้อีกส่วนหนึ่ง จึงนับว่ามีประโยชน์อย่างมากต่อนิสิตนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจในความคิดของ นักปรัชญาตะวันตกในสมัยโบราณ หนังสือ “ปรัชญากรีก : บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก” จึงนับว่าเป็นหนังสือวิชาการที่มีคุณค่าสามารถนำไปศึกษาและอ้างอิงได้เป็นอย่างดี

(๑๖)

เนื้อหาของบทความเหล่านี้ เป็นบทความวิจัยและบทความวิชาการ ที่ได้รับจากคณาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ล้วนให้มุมมองในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา รวมทั้งพุทธศาสนา ที่บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ในสาขาวิชาสหวิทยาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้อย่างรอบครอบคลุมและลึกซึ้ง

สำหรับรายละเอียดบทความทั้งหมดเหล่านี้ ผู้ใดต่อการศึกษาเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ได้จากบทความดังกล่าว ในวารสารฉบับนี้ และพบกันอีกในวารสารมหาจุฬาวិชาการ ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๓



(รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง)

บรรณาธิการ

วารสารมหาจุฬาวิชาการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(๖)
ภาคภาษาไทย	
กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑
นางสาวรัชณี สิทธิดำรงค์ พ.ต.ท.หญิง ดร.ดวงสมร ไสภณธาดา และ รศ.ดร.ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	
ส่วนประสมการตลาดบริการสำหรับโรงเรียนเอกชน	๑๘
ผศ.สุภาภรณ์ ตั้งคำเนินสวัสดิ์ อาจารย์ปิฎก ผ่องสุวรรณ รศ.สุขุม เกลยทรัพย์ และ รศ.ศิริโรจน์ ผลพันธิน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	
บทบาทกองทัพเรือในการจัดหายุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อป้องกันทะเลไทย	๓๗
เรือโทสิต ธีญนนท์ และ รศ. ดร.สมิหรา จิตตลดากร มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	
ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๕
นางสาวอร่าม วัฒนะ รศ.ดร.นันทิยา น้อยจันทร์ ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	
การพัฒนาตัวแบบการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดนครสวรรค์	๗๒
นางสาวรัตติยา เหนืออำนาจ พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร. และ ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนแบรนด์กรณีศึกษาผู้ประกอบการเครื่องสำอาง	๘๙
นางสาวถิรวรรณ สุกุลวงศ์ศิริโชค และ ผศ.ดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม	

(๑๘)

การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมพหุวัฒนธรรมในประเทศไทย	๑๐๒
พระมหาบุญทนา นรเชฏโฐ, ดร. และดร.จุฑารัตน์ ทองอินจันทร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
รูปแบบสมการโครงสร้างการดูแลผู้สูงอายุโดยครอบครัวตามหลักพุทธจิตวิทยา	๑๑๙
นางสาวพวงขมณา จริยะจินดา และ ดร.พุทธชาติ แผนสมบูรณ์ นักวิชาการอิสระ	
แนวทางการพัฒนาครูเพื่อเข้าสู่ความเป็นครูดี ระดับชั้นประถมศึกษา	
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑๓๒
นางสาวฉัตรวี ลีมสกุล ผศ.ดร.อัญชลี ชยานุวัตร วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต	
การพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหารด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน	
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓	๑๔๕
นางสาวศุภกรันยา กุลทองคำ รศ.ดร.ปรีชา วิหคโต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	
พุทธจิตวิทยาสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจในญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง	๑๖๐
จำสปีดาร์วงหญิง กนกวรรณ ขวัญอ่อน และ ดร.พุทธชาติ แผนสมบูรณ์ นักวิชาการอิสระ	
คิดและเขียนอย่างไรให้มีเหตุผลเชิงปรัชญา ?	๑๗๓
ดร.สงวน หล้าโพนทัน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงศักดิ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับต่ำ	๑๘๙
อาจารย์กฤษเชาว์ นันทสุดแสง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	
การพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง การสร้างเว็บไซต์ส่วนงาน	
เพื่อส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ	๒๐๔
นายณพดล เพ็ญประชุม และ ดร.นฤมล เทพนวล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	

การผลิตสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบบรรณา รายวิชาดนตรี-นาฏศิลป์

สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓

๒๑๘

นางสาวจุฑาทิพย์ อรุณรัตน์ และ ผศ.เทียมยศ ปะสาวะโน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การถอดบทเรียนการพัฒนาทุนมนุษย์ของชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนตามโครงการ

สระแก้วเมืองแห่งความสุข จังหวัดสระแก้ว

๒๓๒

อาจารย์ฉัตรเกษม ดาศรี อาจารย์พรณี พิมพ์โพธิ์

อาจารย์ขจรศักดิ์ เอี่ยมนอก และอาจารย์นิติภรณ์ ศรีกันต์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สระแก้ว

การบูรณาการหลักโยนิโสมนสิการกับหลักกลยาณมิตร ในการเสริมสร้างการเรียนรู้

ของเยาวชนในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

๒๔๗

พระครูสมุห์หัตถพร ปิยธมโม, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงบนพื้นฐานพุทธศาสนา

ประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์การธุรกิจ

๒๖๔

ผศ.ดร.เปชณางค์ ยอดมณี

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลกระทบโครงสร้างเงินทุนและกระแสเงินสดที่มีต่ออัตราผลตอบแทนหลักทรัพย์

ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

๒๗๗

นางสาวสุขศรี บุตรวงศ์ และ ผศ.ดร.จิตาภรณ์ สันจรรย์ศักดิ์

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตพื้นที่กองทัพเรือ

๒๘๘

นาวาเอก บรรจบ มูลเชื้อ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

English

The Imperative of A Global Ethic in A Global Society 301

Dr. Khaimook Laopipattana

From No. 55-5 Soi Phiphatthana 1, Sukhumvit Road, Si Racha District,
Chon Buri Province 20110,Thailand

Development of a Causal Model for Sustainable Employee Engagement with Buddhist Psychological Traits 315

Miss Bundhita Thiratitsakun

From Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทวิพากษ์หนังสือเรื่อง “ปรัชญากรีก : บ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันตก” ๓๓๓

งานเขียนของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)

โดย พระมหาขวัญชัย ปุตุตฺติเสโส นักวิชาการศึกษา

และนายสุชนา ศิริธัญญกร กองบรรณาธิการวารสารมหาจุฬาราชการ

ภาคผนวก

- คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬาราชการ ๓๔๘
- แบบฟอร์มการส่งต้นฉบับเพื่อพิจารณาลงในวารสารมหาจุฬาราชการ ๓๕๕
- กระบวนการจัดทำวารสารมหาจุฬาราชการ ๓๕๗
- ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารมหาจุฬาราชการ ๓๕๘

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่าย
สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
Strategic Development of Human Resource Network Technology
Towards High Performance Organizations

รัชณี สิตติดำรงค์*

Ratchanee Sittidamrong

ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร**

Assoc.Prof. Dr.Siravit Koolrojanapat

ดวงสมร โสภณธาดา***

Duangsamorn Sophontada

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajaphat University, Thailand

E-mail : binfaa@gmail.com

Received : February 24, 2019

Revised : march 4, 2019

Accepted : April11, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ๑) สภาพของอัตลักษณ์ของบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่าย และ ๒) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และศึกษาอิทธิพลของอัตลักษณ์ของบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร และกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่ายที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในธุรกิจโครงข่ายที่เป็นบริษัทจำกัดมหาชนจำนวน ๔๐๐ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูล

* รัชณี สิตติดำรง Ratchanee Sittidamrong มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suan Sunandha Rajaphat University

** พ.ต.ท.หญิง ดร.ดวงสมร โสภณธาดา Pol.Lt.Col. Dr. Duangsamorn Sophontada มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suan Sunandha Rajaphat University

*** รศ. ดร.ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร Assoc.Prof. Dr.Siravit Koolrojanapat มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Suan Sunandha Rajaphat University

โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสมการโครงสร้าง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิจัยแบบเคลฟาย เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี โครงข่ายและผู้บริหารงานธุรกิจเทคโนโลยีโครงข่าย ใช้การคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคำอธิบายและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่าอัตลักษณ์ของบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากร ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอยู่ในระดับดีมาก และมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

คำสำคัญ : เทคโนโลยีโครงข่าย, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์กรสมรรถนะสูง

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the current state of personal identities, job characteristics of personnel, personnel management policies, strategies for personnel development for network technology, and strategies for human resource development for network technology which lead towards a high performance organization; and 2) examine the influence of personal identities, job characteristics of personnel, personnel management policies, and strategies for personnel development for network technology on strategies for human resource development for network technology which lead towards a high performance organization. This study employed a mixed research approach combining quantitative and qualitative methods. For the quantitative research part, the sample consisted of 400 personnel of network technology companies which were public limited companies. They were selected by simple random sampling. Data were collected via the use of a questionnaire and analyzed with a structural equation model. As for the qualitative research, the Delphi method was used. Data were gathered from 10 informants including experts in the field of network technology and executives from network technology businesses, selected by purposive sampling. Collected data were analyzed to identify median and quartile deviation. The research findings revealed that personal identities, job characteristics of personnel, personnel management policies, strategies for personnel development

for network technology, and strategies for human resource development for network technology which lead towards a high performance organization were all rated at a very high level and had an influence on strategies for human resource development for network technology which lead towards a high performance organization.

Keywords : Network Technology, Human Resource Development Strategy, High Performanc Organizations.

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีต่างๆ มีความเจริญก้าวหน้ามากส่งผลต่อการประกอบธุรกิจ ความเจริญทางวัตถุนั้นยังมิได้มีความสมดุลควบคู่กันไปกับความเจริญทางด้านจิตใจแต่หากผู้ประกอบการหรือพนักงานของบริษัทที่มีมาตรฐานการผลิตสินค้าและบริการเพื่อผลตอบแทนตามคุณค่าของการลงทุนโดยเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ทั้งเจ้าของกิจการ ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ผู้บริโภค รัฐบาลและสังคมยึดหลักการมีจริยธรรมทางธุรกิจจะทำให้เกิดความสุขและความเจริญก้าวหน้าในสังคมอันจะส่งผลต่อธุรกิจในทุกประเภทมีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย^๑

เนื่องจากความต้องการโครงข่ายมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเทคโนโลยีโครงข่ายจึงเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมของประเทศเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมการเกษตรและอาหาร แพชั่น ท่องเที่ยว ยานยนต์และอวกาศ^๒ ประกอบกับมีปัจจัยเสริมจากการเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นส่วนประกอบสำคัญ เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีระบบเครือข่ายเพิ่มเป็นจำนวนมาก แต่ปัจจุบันไม่สามารถสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารระบบเครือข่ายได้ทันกับความต้องการ และไม่มีหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตทางด้านระบบเครือข่ายโดยตรง จึงทำให้บุคลากรระบบเครือข่ายที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นวิกฤติของอุตสาหกรรมโครงข่ายยังมีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนบุคลากรด้านโครงข่ายที่มีคุณภาพมีจำนวนจำกัด หน่วยงานต่างๆ ต้องแย่งตัวกันทำให้ค่าตอบแทนของบุคลากรค่อนข้างสูง ส่งผลต่อบุคลากรรุ่นใหม่จะมีทัศนคติที่เปลี่ยนไป เปลี่ยนงานบ่อย และขาดความอดทน อีกปัจจัยด้วยค่านิยมของบุคลากรรุ่นใหม่ที่นิยมจะประกอบอาชีพอิสระและบางส่วนฝันที่จะเป็น Startup บริษัทด้านไอทีขนาดใหญ่จึงมีจำนวนน้อยมากเพราะเป็นเรื่องยากที่จะหาบุคลากร

^๑ สุนีย์ ล่องประเสริฐและปลื้มใจ ไพจิตร, จริยธรรมทางธุรกิจของธุรกิจการท่องเที่ยวในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี, วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๙).

^๒ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ๒๕๕๗).

จำนวนมากมาทำงานในองค์กร ดังนั้น ความเป็นไปได้ในการขยายหรือสร้างบริษัทขนาดใหญ่ที่มีพนักงานด้านไอทีจำนวนมากเป็นพันคนในประเทศย่อมเป็นไปได้ยากมาก จนแทบเป็นไปไม่ได้ ขณะที่บัณฑิตด้านวิศวกรรมคอมพิวเตอร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ที่สามารถจะพัฒนาซอฟต์แวร์และเข้าสู่อุตสาหกรรมไอทีได้มีจำนวนน้อยกว่ามาก และที่น่าสนใจคือกลุ่มที่ผลิตบัณฑิตสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจจะมาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนบัณฑิตสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่จำนวนมากหากพิจารณาจากเนื้อหาหลักสูตรแล้วคงมีเพียงมหาวิทยาลัยชั้นนำเพียงไม่กี่แห่งที่มีหลักสูตรที่สามารถพัฒนาซอฟต์แวร์หรือทำงานในอุตสาหกรรมได้ แต่ในขณะเดียวกันในด้านโครงข่ายซึ่งเป็นอุตสาหกรรมต้นทางที่สำคัญกลับไม่มีนักศึกษาสนใจเข้าเรียน จึงทำให้บัณฑิตที่จบทางด้านนี้มีไม่เพียงพอต่อความต้องการและเป็นปัญหาสำหรับผู้ประกอบการด้านโครงข่ายในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพและธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพเหล่านี้ไว้เพื่อพัฒนาองค์กรในระยะยาว^๓

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพของอัตลักษณ์ของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่าย และกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

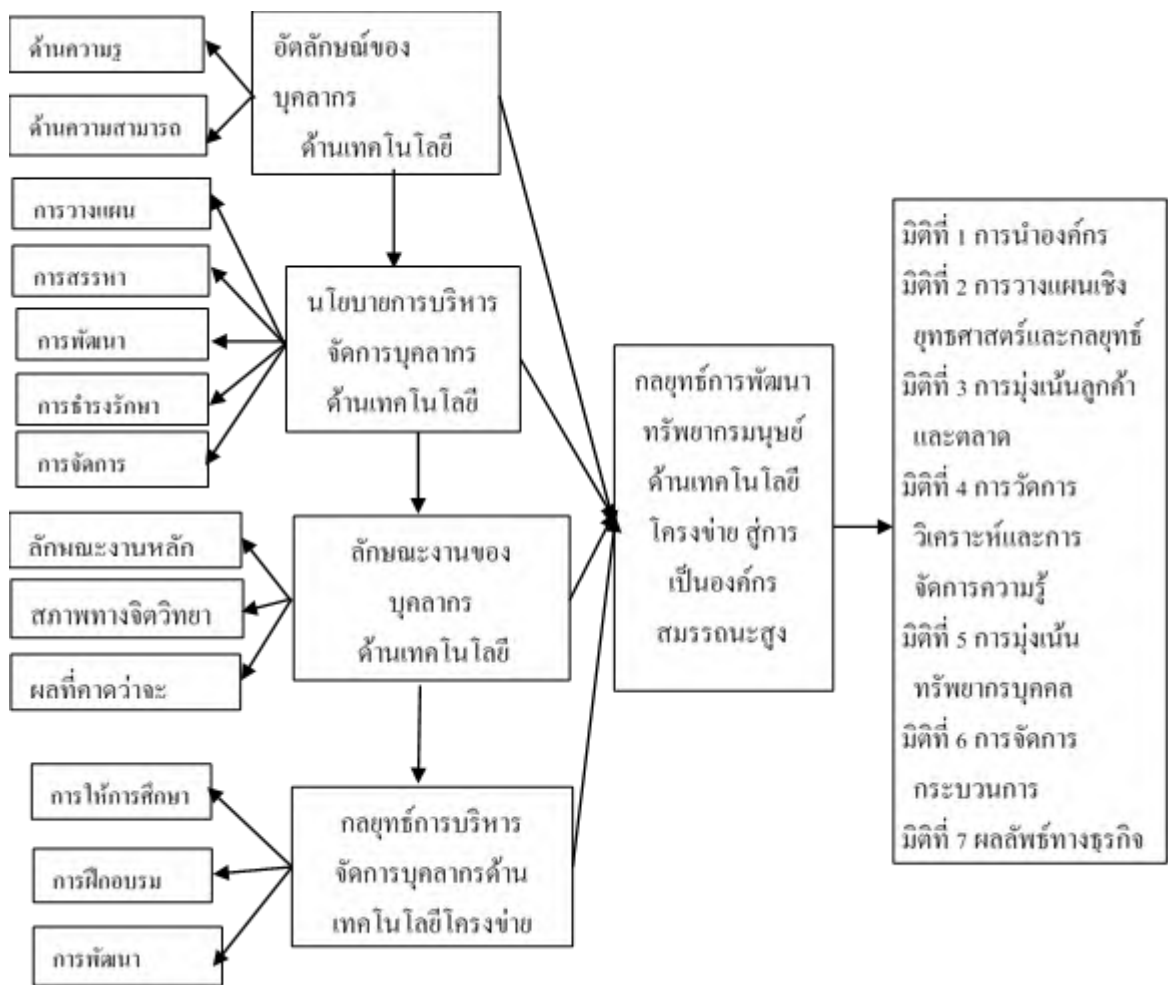
๒. เพื่อศึกษาอิทธิพลของอัตลักษณ์ของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร และกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่าย ที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

วิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์อัตลักษณ์ของบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากรนโยบายด้านการบริหารจัดการและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่ายเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

^๓ สำนักงานส่งเสริมเทคโนโลยีโครงข่ายแห่งชาติ, โครงการสำรวจข้อมูลตลาดโครงข่ายและบริการโครงข่าย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริมเทคโนโลยีโครงข่ายแห่งชาติ, ๒๕๕๗).



ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

โครงข่ายสายใยแก้วนำแสงที่สามารถเรียกได้ว่าเป็น Backbone Broadband Network คือโครงข่ายของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน): TOT และโครงข่ายของบริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน): CAT ซึ่งเป็นลักษณะโครงข่ายแบบตลาดผู้แข่งขันน้อยราย ที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการเข้าสายใยแก้วนำแสงสำหรับลูกค้าของการใช้บริการสายใยแก้วนำแสงคือหน่วยงานเอกชนที่ให้บริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เช่น บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน): TRUE, บริษัท แอ็ดวான் อินโฟร์เซอวิสเซอ จำกัด (มหาชน): AIS , บริษัทสามารท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน): SMART และบริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน): TT&T ซึ่งองค์กรเอกชนเหล่านี้จะนำโครงข่ายใยแก้วนำแสงของตนเอง

มาเชื่อมต่อกับโครงข่ายใยแก้วนำแสง Backbone Broadband Network ของทั้ง TOT และ CAT ปัจจัยสำคัญที่ใช้สะท้อนถึงปริมาณความต้องการใช้สายใยแก้วนำแสงคือการใช้งานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและการใช้งานเกี่ยวเนื่องต่างๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

การให้บริการเช่าสายใยแก้วนำแสงจะให้บริการแก่ผู้ให้บริการด้านส่งข้อมูลที่มีปริมาณมากและต้องการความมีเสถียรภาพในการส่งข้อมูลสูง เช่น การใช้สายใยแก้วนำแสงเป็นสื่อสัญญาณในการส่งสัญญาณ เคเบิลทีวีและให้บริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

ประเทศไทยมีองค์กรเอกชนที่ได้ให้บริการให้เช่าสายใยแก้วนำแสงที่สำคัญประกอบด้วย บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และ กลุ่มบริษัท ทรู คอเปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้มีการนำสายใยแก้วนำแสงดังกล่าวมาใช้ประโยชน์นอกเหนือจากการให้เช่าเพียงอย่างเดียว เช่น บริษัทในกลุ่มทรู ได้นำสายใยแก้วนำแสงมาให้บริการส่งสัญญาณเคเบิลทีวี ไปยังสมาชิก ส่วนบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ก็ได้นำสายใยแก้วนำแสงและระบบดาวเทียมมาให้บริการร่วมกันที่เรียกว่า Leased Line ซึ่งจะเป็นการให้บริการคู่สายเช่า วงจรเช่า ใช้ในการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีใยแก้วนำแสง และดาวเทียม เพื่อรับส่งภาพ เสียงและข้อมูล จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งได้อย่างรวดเร็ว แม่นยำ และปลอดภัย จากการละเมิดข้อมูล ความเร็วในการรับ-ส่งตั้งแต่ ความเร็ว ๙.๖ กิโลบิตต่อวินาที (Kbps) จนถึงความเร็ว ๑๕๕ เมกกะบิตต่อวินาที (Mbps) ตามมาตรฐานของ ITU โดยมีศูนย์ควบคุมการทำงานของโครงข่ายด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (Network Management System – NMS) จึงเหมาะสำหรับราชการ สถาบันการเงิน ธนาคาร สถานีวิจัย สถาบันโทรทัศน์รวมถึงธุรกิจผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ต และ E-Commerce

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

การบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยิ่งย่นขององค์กรนั้นอยู่ที่ “คุณภาพของคน” ในองค์กรนั้นๆ^๔ ก่อนที่องค์กรต่างๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ แพร่หลายอย่างมากในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาคปฏิบัติ (HR Practice) อย่างไรก็ดีตามเรื่องราวต่างๆ เหล่านี้ย่อมมีความคิดทางวิชาการเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง การจะเข้าใจเรื่องเหล่านี้อย่างถ่องแท้ จึงจำเป็นต้องเข้าใจหลักทางความคิดด้วย คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ HRD เป็นคำที่เพิ่งจะมีการยอมรับกันอย่างกว้างขวางเมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๓ นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายและนิยามของ

^๔ สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ม.ม.ท.: เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๕).

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ขององค์กรเป็นรายบุคคลให้เขามีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีต่อองค์กรมากที่สุด^๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต^๖ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการปรับปรุง คุณภาพลักษณะจ้างงานโดยเน้นความสามารถ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้งานอย่างมีประสิทธิภาพ^๗ ทรัพยากรมนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรโดยใช้แรงงาน ร่างกาย สมอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์ วางแผน ประสานงาน อำนาจความสะดวกต่อสิ่งต่างๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ด้วยความร่วมมือความสามารถ องค์กรนั้นย่อมจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย ดังนั้นการจะให้คนหรือบุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพจึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอโดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่ผลผลิตย่อมมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี^๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้าง ป้องกัน และแก้ไขทักษะความรู้ และจิตลักษณะของบุคลากรหรือกลุ่มเพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ มีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวัยและสภาพแวดล้อม เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงขององค์กร^๙ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการพัฒนาอยู่ ๒ ลักษณะ คือการพัฒนาตามธรรมชาติ และการพัฒนาในลักษณะที่มีผู้กำกับควบคุม กล่าวคือ ตั้งแต่เริ่มปฏิสนธิในครรภ์มารดา ก็จะมีการพัฒนาเรื่อยมา ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการพัฒนาตามธรรมชาติ และเมื่อคลอดจากครรภ์มารดาและได้รับการเลี้ยงดูและอบรมบ่มนิสัยจากสถาบันครอบครัว โรงเรียนและสังคมต่างๆ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ครู อาจารย์จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา^{๑๐}

^๕ มัลลี เวชาชีวะ, พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เนท, ๒๕๕๔).

^๖ พรชัย เจดามาน, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สุภา, ๒๕๕๔).

^๗ จีระ หงส์ดารมภ์, แนวทางปลูกและเก็บเกี่ยวทุนมนุษย์ในยุคหลังวิกฤติมหาอุทกภัย, JOBSPAPER, ๒๕๕๔ :

๑ (๑).

^๘ เป็รื่อง กิจรัตน์กร, “มุมมองเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ”, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง บทบาทของสภามหาวิทยาลัยกับการกำกับนโยบายในสหรัฐอเมริก: ประสพการณ์จากการศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาสภามหาวิทยาลัยของไทย ณ โรงแรม แกรนด์เมอร์เคียวฟอรฺจูน ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒.

^๙ บังอร โสฬส, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็นไป, วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, (๒๕๕๖).

^{๑๐} ดนัย เทียนพุม และคณะ, การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คืองานอันดับหนึ่งขององค์กรใดๆ การอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กรขึ้นอยู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน และถ้าเขาได้รับการพัฒนามันจะเป็นประโยชน์ต่อเขาในการช่วยก่อให้เกิดความเจริญเติบโตแก่องค์กร^{๑๑}

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

การศึกษาลักษณะความเป็นองค์การสมรรถนะสูงเกิดขึ้นในช่วงท้ายๆ ของศตวรรษที่ ๒๐ เมื่อองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอันมีผลมาจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ อีกทั้งการดำเนินธุรกิจที่มีจำนวนการแข่งขันมากขึ้น สินค้าและบริการหรือวงจรอายุขององค์การ เริ่มสั้นลง (De Waal, ๒๐๐๗: ๑๗๙) นอกจากนี้ยังได้มีการสร้างระบบการบริหารจัดการ เครื่องมือพัฒนาและวัดประสิทธิภาพขององค์การเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ทำให้ที่ผ่านมาการพิสูจน์ให้เห็นว่าการสร้างประสิทธิภาพในองค์การเพียงอย่างเดียวมันไม่เพียงพอ^{๑๒} ส่งผลให้องค์การต่างๆ ต้องหันมามองสิ่งที่อยู่รอบตัวท่ามกลางสภาพแวดล้อมการดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันรุนแรงมากขึ้น เพราะฉะนั้นตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. ๑๙๘๐ เป็นต้นมาจึงได้เริ่มมีการศึกษาความแตกต่างในลักษณะการเปรียบเทียบขององค์การที่มีผลการดำเนินงานดีเหนือองค์การอื่นๆ เพื่อให้ทราบปัจจัยและคุณลักษณะขององค์การที่มีความเป็นเลิศแตกต่างจากองค์การอื่นๆ เพื่อการสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การได้อย่างยั่งยืน และหาปัจจัยเป็นตัวกำหนดความสำเร็จดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้ได้กลายมาเป็นจุดเน้นในการศึกษาขององค์การสมรรถนะสูงในผลงานของนักวิชาการและบุคคลต่างๆ ในเวลาต่อมา

แนวคิดและทฤษฎีกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

แนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ ๓ ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับ (Core Job Characteristics) ลักษณะงานจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ๕ ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความมีอัตลักษณ์ของภาระงานความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน ๕ ประการนี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ ๓ ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับ

^{๑๑} ชาลนชัย อาจินสมการย์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ, ๒๕๕๗).

^{๑๒} วรภัทร ภูเจริญ, การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง, (กรุงเทพมหานคร : อริยชน, ๒๕๕๐).

จากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน^{๑๓} ซึ่งปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้อกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ^{๑๔} ลักษณะของงานประกอบด้วยการที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่าจะงานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย^{๑๕}

สรุปได้ว่าคุณลักษณะงานคือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผสมผสานกัน โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในธุรกิจเทคโนโลยีโครงข่ายจำนวน ๑๐ ท่าน ได้แก่

๑. อาจารย์และ/หรือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านโครงข่าย หรือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) จำนวน ๘ ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติ ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๒. ผู้บริหารในธุรกิจเทคโนโลยีโครงข่ายจำนวน ๒ท่านจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์บริหารงานทางด้านระบบสื่อสารสารสนเทศ (IT) ระบบสื่อสารโครงข่ายสายใยแก้วนำแสงมีความรู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี

^{๑๓} อำนาจ อธิระวินช, การจัดการยุคใหม่ Modern management, พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓).

^{๑๔} ฌ็อง-ฌัก เซอร์เกน, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วิ.พรินท์. ๒๕๕๑).

^{๑๕} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๕๕).

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกเป็นบุคคลสำคัญที่ให้ข้อมูล มีคุณสมบัติดังนี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการ และดูแลการทำงานของระบบโครงข่าย ไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้ด้านสาขาวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ สาขาวิศวกรรมสื่อสารโทรคมนาคมหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีความรู้เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์เป็นอย่างดี และมีความรู้ เชี่ยวชาญด้านระบบโครงข่ายสื่อสารใยแก้วนำแสง ทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ระบบปฏิบัติการ โปรแกรมระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานหรือบุคลากรด้านโครงข่ายในธุรกิจเทคโนโลยีโครงข่ายซึ่งจากโครงการสำรวจตลาดโครงข่ายและบริการโครงข่ายประจำปี ๒๕๕๙ ของซีป้า (SIPA) ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับโครงข่ายและบริการโครงข่ายเนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกและกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ไม่ทราบจำนวนประชากร และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน ๔๐๐ คน

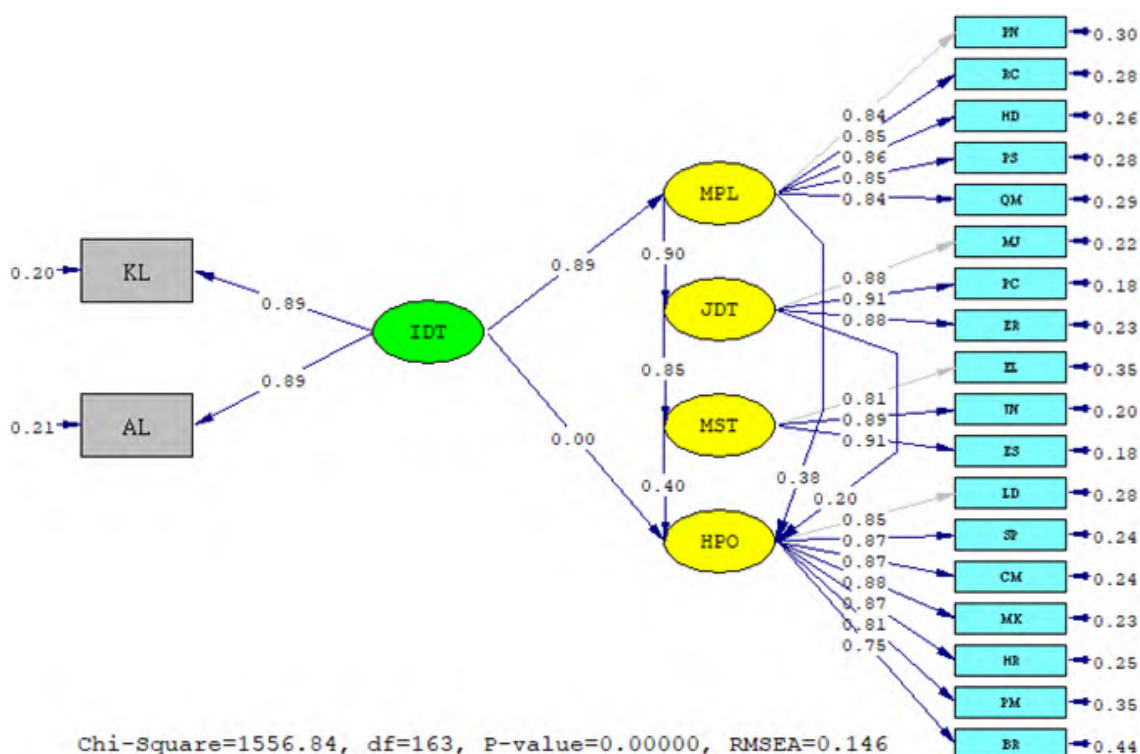
ผลการวิจัย

๑. ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอัตลักษณ์ของบุคลากร ลักษณะงานของบุคลากร นโยบายการบริหารจัดการบุคลากร และกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่ายที่มีต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการวิจัยเรื่องนี้ เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantitative data) ประกอบด้วย (๑) การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistic) และ (๒) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์ลิสเรล (LISREL analysis) โดยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อในการนำเสนอ ดังนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบลักษณะงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่าย (JDT) นโยบายการบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่าย (MPL) กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรด้านเทคโนโลยีโครงข่าย (MST) และ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)

๒. โมเดลสมการโครงสร้าง

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค Maximum Likelihood ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL ๘.๘๐ เพื่อทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ดัชนีค่า Chi-Square, χ^2/df , GFI, AGFI, และ RMSEA ซึ่งผลการวิเคราะห์โมเดลครั้งแรก พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = ๑๕๕๖.๘๔$, $df = ๑๖๓$, $p\text{-value} = 0.000$, $GFI = ๐.๗๒$, $AGFI = ๐.๖๔$ และ $RMSEA = ๐.๑๔๖$ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังแผนภาพที่ ๒ แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมและตารางที่ ๒ แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวม



ภาพที่ ๒ โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ก่อนปรับ)

ตารางที่ ๑. ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ก่อนปรับ)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df (๑๕๕๖.๘๔/๑๖๓)	< ๒.๐๐	๙.๕๕๑	ไม่ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ ๐.๙๕	๐.๗๒	ไม่ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ ๐.๙๐	๐.๖๔	ไม่ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< ๐.๐๕	๐.๑๔๖	ไม่ผ่านเกณฑ์

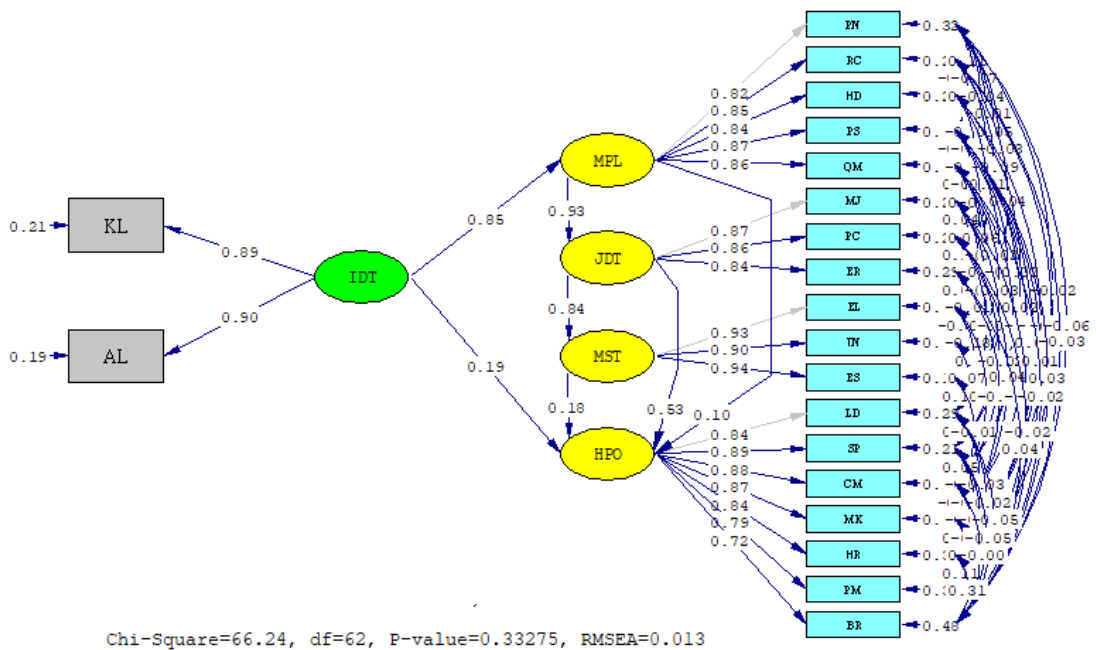
จากตารางที่ ๑ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังไม่มี ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่คำนวณได้ คือ $\chi^2 = ๑๕๕๖.๘๔$, $df = ๑๖๓$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$, $GFI = ๐.๗๒$, $AGFI = ๐.๖๔$ และ $RMSEA = ๐.๑๔๖$ ซึ่งค่าสถิติที่สำคัญทุกตัวยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ (Joreskog&Sorbom, 1996) ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการปรับโมเดล (Model Modification) โดยพิจารณาจากคำแนะนำในการปรับพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices: MI) จากนั้นปรับพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นให้ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ จนกระทั่งค่าดัชนีความกลมกลืน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลโดยรวม หลังจากที่ได้ดำเนินการปรับโมเดลทำให้สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ ๒ แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล เพื่อให้มีความสอดคล้องกลมกลืน (Model Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์และแผนภาพที่ ๓ แสดงการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลโดยรวมหลังจากการปรับแก้โมเดล

ตารางที่ ๒ ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (หลังปรับ)

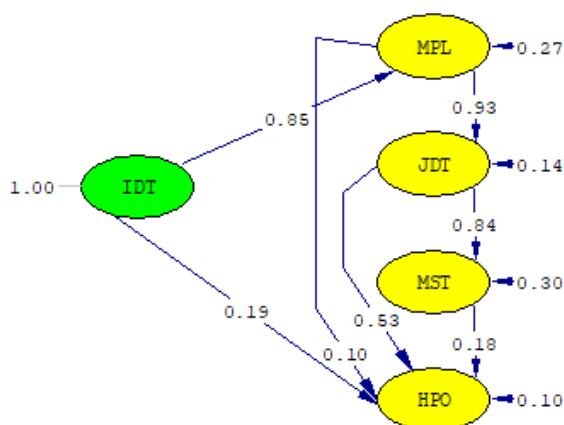
ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df (๖๖.๒๔/๖๒)	< ๒.๐๐	๑.๐๖๘	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ ๐.๙๕	๐.๙๘	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ ๐.๙๐	๐.๙๔	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< ๐.๐๕	๐.๐๑๓	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในครั้งแรก (ก่อนปรับ) ค่าดัชนีต่างๆ ยังไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา แต่เมื่อมีการปรับโมเดลแล้วพบว่า ค่าดัชนีต่างๆ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนทั้ง 4 ดัชนีที่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือค่าดัชนี $\chi^2/df = ๑.๐๖๘$, $GFI = ๐.๙๘$, $AGFI = ๐.๙๔$ และ $RMSEA = ๐.๐๑๓$ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ต่างๆ มีน้ำหนักความสำคัญในการบ่งชี้ตัวแปรแฝงแต่ละตัว



ภาพที่ ๓ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง(หลังปรับ)



Chi-Square=66.24, df=62, P-value=0.33275, RMSEA=0.013

ภาพที่ ๔ โมเดลสมการโครงสร้างของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีโครงข่ายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (หลังปรับ)

จากการอธิบายโดยใช้ทฤษฎีมุมมองโครงสร้างตามสถานการณ์มุมมองด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้เกิดความตระหนักของนักบริหารที่ต้องให้ความสำคัญกับคนและทีมงานในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงและทำให้ผู้บริหารต้องมาทบทวนบทบาทหน้าที่ของตนเองว่าในด้านโครงสร้างมีอะไรที่ต้องดำเนินการและมองข้ามความสำคัญของการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมหรือไม่ อย่างไรก็ตามการที่มีการนำเทคนิคเครื่องมือที่นำมาใช้มากมายจะเป็นองค์การที่เป็น HPO ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างความไว้วางใจเชื่อใจสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพขององค์การโดยดึงศักยภาพของแต่ละคนมาใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ผลักดันไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

บทสรุป

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบว่า ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์มององค์การเป็นระบบที่มีเหตุผลท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงองค์การจำเป็นต้องปรับตัวตอบสนองและควบคุมสิ่งแวดล้อม การประเมินติดตามและทำความเข้าใจตลอดจนสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงได้ถูกต้องรวดเร็วและแม่นยำเพื่อวางแผนเชิงรุกเป็นสิ่งที่เป็นอย่างคุณสมบัติพื้นฐานขององค์การแบบ HPO นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงานได้แก่ผู้รับบริการคู่แข่งและผู้ส่งมอบวัตถุดิบตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็เป็นสิ่งที่ HPO คำนึงถึงโดยหาข้อมูลต่างๆ เช่นความต้องการของผู้รับบริการข้อมูลเกี่ยวกับคู่แข่งและผู้ส่งมอบวัตถุดิบเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ที่เกิดจากความเชื่อมโยงในลักษณะห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain

Management) การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกนี้ทำให้องค์กรสามารถหายุทธศาสตร์ให้อยู่รอด และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอีกทั้งยังกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวขององค์กรสิ่งที่ปรากฏในองค์การแบบ HPO ในปัจจุบันคือการพยายามสร้างความสอดคล้องระหว่างองค์กรกับปัจจัยภายนอกที่เห็นเป็นรูปธรรมได้แก่กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่อาศัยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกรวมทั้งตัวองค์กรเอง

วิธีการที่องค์การควบคุมสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกสะท้อนถึงกลไกในการปรับตัวขององค์การแบบ HPO รูปแบบหนึ่งเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมภายนอก ขณะที่ความสอดคล้องยังต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบภายในองค์กรเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งต้องมีความเชื่อมโยงกับพันธกิจและกำหนดเป้าประสงค์หรือผลลัพธ์ให้มีความชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการขณะที่ยังต้องมีความเชื่อมโยงกับการตั้งศักยภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกันเพื่อนำไปสู่การสร้างสมรรถนะหลักขององค์กรอีกด้วย ความสามารถเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ HPO สามารถผลักดันให้เกิดขึ้นผ่านระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานและการวัดผลที่มีความเชื่อมโยงกับระบบการให้แรงจูงใจความเชื่อมโยงนี้เป็นบ่อเกิดสำคัญขององค์การแบบ HPO เนื่องจากจะทำให้พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรตระหนักถึงการยกระดับคุณภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. การออกแบบโครงสร้างแบบ HPO มุ่งเน้นโครงสร้างในแนวราบเพื่อลดช่องว่างระหว่าง ผู้บริหาร กับพนักงานมีการบริหารที่ข้ามสายงานเพื่อผสมผสานความแตกต่างของบุคลากรการทำลายกำแพง ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานจะช่วยขจัดความซับซ้อนของระบบราชการและสร้างความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกนอกเหนือจากนี้ องค์การแบบ HPO ยังต้องการการพัฒนาโครงสร้างให้มีลักษณะเป็นเครือข่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหลาย HPO ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสารการจัดการข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจทำให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายอย่างไรก็ตามเทคโนโลยีที่นำมาใช้ก็ต้องมีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับกระบวนการทำงานและพนักงานส่วนการจัดการกระบวนการ เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งที่องค์การแบบ HPO ต้องให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการกระจายทรัพยากรกระบวนการให้บริการและกระบวนการใดๆ ที่สามารถระบุถึงลูกค้าได้ ทั้งลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอกเพื่อที่จะพัฒนาในแต่ละจุดของกระบวนการให้สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้ากระบวนการดังกล่าวต้องมีความเชื่อมโยงตั้งแต่ผู้ส่งมอบวัตถุดิบและทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัย นำเข้าสู่กระบวนการเพื่อส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้าขณะที่การจัดการกระบวนการต้องพัฒนาประสิทธิภาพ

ลดขั้นตอนกระบวนการและระยะเวลาให้สั้นลงการจัดการกระบวนการนี้ยังต้องพิจารณาถึงกระบวนการสนับสนุนซึ่งเป็นส่วนที่อยู่เบื้องหลังการบริการซึ่งมักมองเห็นไม่ชัด

๒. แนวคิดขององค์การที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้องค์การต้องแสวงหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันแนวคิดนี้เกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้องค์การของรัฐต้องทำการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้มาใช้บริการและได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินผลองค์การโดยเพิ่มความหลากหลายในแง่ของการวัดผลเพิ่มขึ้นเช่นมิติด้านความพึงพอใจของพนักงานของลูกค้าหรือของประชาชนเป็นต้นปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ทำให้องค์การภาครัฐต้องพิจารณาเพิ่มตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การเช่นมุมมองลูกค้าและมุมมองของพนักงาน

๓. HPO คือองค์การที่มีการพัฒนาต้องเน้นดำเนินการผ่านสมาชิกในองค์การตั้งแต่ผู้นำไปจนถึงพนักงานในทุกระดับล้วนมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ HPO ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างความไว้วางใจเชื่อใจสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงการพัฒนาความสามารถขององค์การโดยดึงศักยภาพของแต่ละคนมาใช้และเป็นกลไกที่สำคัญขององค์การในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงนอกจากนี้ผู้บริหารยังมีหน้าที่สร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์เช่นวัฒนธรรมคุณภาพวัฒนธรรมของการเรียนรู้โดยกำหนดวิสัยทัศน์อาจใช้แนวทางการมีส่วนร่วมและผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดค่านิยมร่วมกัน

บรรณานุกรม

จิระ หงส์ดารมภ์. แนวทางปลูกและเก็บเกี่ยวทุนมนุษย์ในยุคหลังวิกฤติมหาอุทกภัย. JOBS PAPER ๑ (๑). ๒๕๕๔.

ชาญชัย อาจินสมาจารย์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ. ๒๕๕๗.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรินท์. ๒๕๕๑.

ดนัย เทียนพุฒ และคณะ. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๒.

บังอร โสฬส. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็นไป. วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (๒๕๕๖).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด) ๒๕๕๕.

เปรี๊ญ กิจรัตน์กร. มุมมองเพื่อการพัฒนาอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐ. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง บทบาทของสภามหาวิทยาลัยกับการกำก้นนโยบายในสหรัฐอเมริกา : ประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาสภามหาวิทยาลัยของไทย ณ โรงแรม แกรนด์เมอริเคียวฟอรจูน. ๒๕๕๖.

พรชัย เจดามาน. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สุภา. ๒๕๕๔.

มัลลี เวชชาชีวะ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท. ๒๕๕๔.

วรภัทร์ ภูเจริญ. การบริหารนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและพอเพียง. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : อริยชน, ๒๕๕๐.

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. ม.ป.ท. : แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอชอาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๕.

สุณีย์ ล่องประเสริฐ และ ปลื้มใจ ไพจิตร. จริยธรรมทางธุรกิจของธุรกิจการท่องเที่ยวในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๙).

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. การจัดการนวัตกรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ๒๕๕๗.

สำนักงานส่งเสริมเทคโนโลยีโครงข่ายแห่งชาติ. โครงการสำรวจข้อมูลตลาดโครงข่ายและบริการโครงข่าย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริมเทคโนโลยีโครงข่ายแห่งชาติ. ๒๕๕๗.

อำนาจ ชีระวนิช. การจัดการยุคใหม่ Modern management. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ๒๕๕๓.