



คณะเทคโนโลยีการจัดการ



คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



Conference Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีวิชาการ 2017

"วิจัยจากองค์ความรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน"

25 - 26 ธันวาคม 2560

ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์

จัดโดย

คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

คณะเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ITC 2017
Innovation and Technology Conference

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า	
กลุ่มบริหารธุรกิจ(Oral Presentation)		
AO4222	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ การประเมินความพร้อมในการเข้าสู่ตลาด ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในประเทศไทย เอกิงเดช เกื้อโกศล และ วิชิต อุ๋อัน	D - 1
AO4332	ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้บัญชีบริหารกับผลการดำเนินงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดขอนแก่น เข็มพร สุ่มมาตย์ ณัฐรัชชกร ไพรินทร์ ขนิษฐา จันดาบึง ละอองดาว วงษ์ชัยสิทธิ์ ศราวุธ เชื้อแก้ว จริญญา ทาบุตรตะ และ สุภัทรา กันแจ่ม	D - 11
BO4018	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการของอู่ซ่อมรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ธนพร คิวสถาพร และ จิราพร ระโหฐาน	D - 24
BO4021	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา กันติพิชญ์ นนท์จิรพัส และ จิราพร ระโหฐาน	D - 34
BO4022	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในเขตนอกนิคมอุตสาหกรรม อ.พนมสารคาม จ.ฉะเชิงเทรา หลาน หลี่ และ จิราพร ระโหฐาน	D - 44
BO4025	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำลูกกา จังหวัดสระแก้ว ธนันพัชร์ นิมาจารย์ และ จิราพร ระโหฐาน	D - 53
BO4027	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรของโรงเรียนสอนขับรถเอกชน ในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เดือนฉาย อาจหาญ	D - 63
BO4028	การรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงกลั่นโลหะแห่งหนึ่งในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพ็ญผกา บุตยพรรณ และ จิราพร ระโหฐาน	D - 73
BO4113	แบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการร้องเรียนและความภักดีของผู้บริโภคพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ พิมพ์พิศา สังข์สุวรรณ และ วิชิต อุ๋อัน	D - 83
BO4148	ปัจจัยเชิงสาเหตุกลยุทธ์การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ที่มีผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในประเทศไทย วรรณพรรณ รักษ์ชน วิชิต อุ๋อัน และ สุกัญญา ทิพหา	D - 98

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า	
กลุ่มบริหารธุรกิจ(Oral Presentation)		
BO4171	โมเดลเชิงสาเหตุด้านกลยุทธ์การตลาดอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินการธุรกิจของสินค้าและบริการต่อวัยรุ่นไทยผ่านสื่อออนไลน์ ชูเกียรติ เนื้อไม้ วิชิต อุ๋อัน และ สุกัญญา ทิพหา	D - 110
BO4172	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณค่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บัญชีอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในประเทศไทย สุกัญญา คลังทอง และ วิชิต อุ๋อัน	D - 125
BO4301	แบบจำลองความได้เปรียบในการแข่งขันของธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ ในประเทศไทย จันทร์เพ็ญ วรรณารักษ์ วิชิต อุ๋อัน และ กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล	D - 138
BO4306	ปัจจัยและเหตุผลการจัดการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทย ณัฐ เหลืองคำชาติ วิชิต อุ๋อัน และ ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์	D - 150
BO4321	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนยานยนต์สาธารณะ จังหวัดขอนแก่น กฤษฎกร เต็งเจริญกุล และ อนิรุทธ พิพัฒน์ประภา	D - 169
BO4403	ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการใช้บริการร้านนวดของผู้บริโภคในเขตเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ธนธร จินดาศรี นริศรา วานนท์ ลลิตา บุตรพันธ์ธรรยา บุปผาเดช วรนุช จันทะพันธ์ และ นภาพร วงษ์วิชิต	D - 177
BO4073	ความเต็มใจที่จะจ่ายต่อรูปแบบสติ๊กเกอร์ไลน์ของผู้ใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ในจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดารารพร ปัญญาแสง และสุภากร ภิญโญฉัตรจินดา	D - 186
CO4074	เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและผลการเรียนรู้ที่ปรากฏตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ: ตามทัศนะของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีวิทยาเขตสกลนคร สุมินทร เบ้าธรรม และดวงฤดี ภู	D - 193
CO4077	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในประเทศไทย เอกวินิต พรหมรักษา วิชิต อุ๋อัน และ นนทิพันธ์ ประยูรหงษ์	D - 200
CO4101	การบริหารจัดการข้อมูลพื้นที่เพาะปลูกทางการเกษตร ภัทมากร เนตยวิจิตร จงพิสุทธ์ โกษากุล ชลิดา สามศรี และปริญญา อันทฤทธิ	D - 211
CO4102	การพัฒนาระบบแจ้งเตือนสำหรับกระบวนการเพาะปลูกเห็ดหลินจือ ศิริวรรณ พิพิชพัฒน์ไพสิฐ ทรงธนา เจียรพงษ์ ปุณญาวีร์ ยอดสง่า และศศิวิมล ชุมมณเฑียร	D - 219
BO4211	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ (มรดกโลก) กรณีศึกษา: อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในประเทศไทย ชีวรรณ เจริญสุข และวิชิต อุ๋อัน	D - 227

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า	
กลุ่มบริหารธุรกิจ(Oral Presentation)		
CO4146	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการใช้เทคโนโลยีต่อธุรกิจค้าขายในประเทศไทย เบญจพร เชื้อแก้ว วิชิต อุ๋อัน และ สุกัญญา ทิพหา	D - 240
CO4188	การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคลออกทิสติก ชลีนุช คนชื้อ และมานิตย์ สานอก	D - 249
CO4231	การยกระดับการบริหารจัดการวิสาหกิจชุมชนสู่ความยั่งยืนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทศพร แก้วขวัญไกร	D - 258
CO4241	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกใช้บริการจุกภัณฑ์สำหรับผักอินทรีย์ของ ผู้ประกอบการขนาดจิ๋ว กฤตยา อุทโช และ วีรเวทย์ อุทโช	D - 269
CO4265	แนวทางการพัฒนาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง 560) สาขาวิชา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ศราวุฒิ จันบัวลา ปิติวรรณ ฝ่ายโคกสูง อนงค์ ทองเรือง นิธิโรจน์ ศุภกฤษสุวรรณกุล กุลกันยา ศรีสุข วณิชชา แผลงรักษา และ พงษ์พัฒน์ สมใจ	D - 277
CO4276	ผลกระทบของการตลาดดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอาง ของวัยรุ่นในอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จุฬารัตน์ ชันแก้ว	D - 287
CO4296	ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสีย สาธารณะ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดขอนแก่น ปริญการ นักร้อง กันตนา เพชรล้ำ จันทภา ศรีกุล ณัฐนรินทร์ จันทร์ป็อก บัณฑิต สนธินอก ปัทมพร สุแดง น้อย และพนิดา หอกคำ	D - 298
CO4323	ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า จันทร์เพ็ญ วรรณารักษ์	D - 310
CO4352	รูปแบบการจัดการกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรปลูกข้าวจังหวัดบุรีรัมย์ อัจฉรา หลาวทอง พิสมัย ประชานันท์ ฤทัยภัทร ให้ศิริกุล นงลักษณ์ ทองศรี	D - 321
CO4282	ความพึงพอใจของลูกค้าธนาคารออมสิน ที่มีต่อกลยุทธ์การตลาดสาขาน้ำเย็น อำเภอน้ำเย็น จังหวัดอุบลราชธานี ลักษณะนารา ธรรมถิระพัฒน์	D - 328
BO4320	ปัจจัยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของกลุ่มคลัสเตอร์ อุตสาหกรรม: กรอบแนวคิด อัจฉรา หลาวทอง วิชิต อุ๋อัน และกัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล	D - 335

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

กลุ่มบริหารธุรกิจ(Oral Presentation)

CO4441	ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้การบัญชีบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น <i>กนกนภัส โสเชียว ขฎาพร เฟิงเพชร นงลักษณ์ ภูวิจิตรสถาพร ปิยวรรณ ชูรัตน์ ภาคภูมิ พิมพ์ทอง และวรรณวิลา พิมพ์จำปา</i>	D - 349
BO4009	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี <i>จิรพรรณ ตู่ประทุม และจิราพร ระไพฐาน</i>	D - 362
CO4011	จริยธรรมในองค์กรธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี <i>ศรินทิพย์ ปลั่งขันธ์ และทศพล ลือชาพัฒน์พร</i>	D - 372
BO4014	ปัจจัยด้านคุณภาพการบริการของโรงเรียนสอนทำอาหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้เรียนในโรงเรียนสอนทำอาหารแห่งหนึ่งในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี <i>ศรีอำพร บัวบาน และชลธิศ ดาราวงษ์</i>	D - 380
BO4015	ภาพลักษณ์ของสำนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อการเลือกใช้บริการของสำนักงานบัญชีในจังหวัดชลบุรี <i>รุ่งนนิยา วงศ์ศรี</i>	D - 386
AO4300	ผลกระทบของเทคนิคการสอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาครัฐในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5 <i>จิรัฐติกาล วุฒิพันธุ์ กัณธิกา ขลิบเงิน ปิยวรรณ ประกิระเค ภัทรพร พิมพ์ชา ศุภลักษณ์ มุลราช สุภารัตน์ สุวรรณผา และเพ็ญจันทร์ แสงหม้อ</i>	D - 394
BO4123	การวิเคราะห์ปัจจัยในการคัดเลือกและปัญหาของผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดชลบุรี 1 <i>วิชัย ศรีเชียงพิมพ์ และ ชลธิศ ดาราวงษ์</i>	D - 408
CO4395	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ของลูกค้าเครื่องดื่มยาลูกล์ ในอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี <i>จิราวดี ญาติดาอิน สุนันทรา ชำนวนทอง พรรณราย ไพบูลย์ และจันทร์เพ็ญ วรรณารักษ์</i>	D - 418
AP4066	การศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ ในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล จังหวัดสุรินทร์ <i>รวิฐา ทวีพร้อม นภาพร จันทะรัง รังสรรค์ นามวงศ์ ทิพนเนตร คงมี และศรอนงค์ มะลิซ้อน</i>	D - 427
AP4067	การถ่ายทอดแนวทางในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านความสามารถทางการจัดการตลาดต่างประเทศของวิสาหกิจชุมชน จังหวัดสุรินทร์ <i>รวิฐา ทวีพร้อม และ ชุตติกร ประยูรดี</i>	D - 438

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

กลุ่มบริหารธุรกิจ(Poster Presentation)

AP4122	ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคุณภาพของผู้สอบบัญชี ที่มีต่อความสามารถของข้อมูลกำไรและข้อมูลเงินปันผลในการอธิบาย ราคาหลักทรัพย์ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย <i>ทศวรรณ ศาลาผาย และสุภาวดี ขอบเสร็จ</i>	D - 447
AP4198	การศึกษาประสิทธิผลการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สหกรณ์สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ใน เขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3 <i>วิชชุดา อมรสิน และ ดลใจ ลีตระกูล</i>	D - 464
AP4264	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติกิจกรรม 5ส ในคณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ <i>แก้วตา บุญร่วม อุทิศ ชำนาญกิจ นนิตา สมบุตร และอัจฉรา บัวหอม</i>	D - 472
AP4313	ความสามารถในการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรผ่านพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร <i>พรหมจิรา เจาลา</i>	D - 483
AP4330	กระบวนการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนวิชาการภาษาอากร เรื่อง การคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาโจทย์ สำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการบัญชี ระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 4 คณะเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์ <i>วนิดา พันธุ์ภา</i>	D - 494
AP4351	การถ่ายทอดแนวทางในเพิ่มผลการดำเนินงานผ่านความสามารถในการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสุรินทร์ <i>นิรมลย์ งามเหมาะ ชูติกร ประงเกียรติ และ แก้วตา บุญร่วม</i>	D - 503
AP4355	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลของชาวกัมพูชาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ <i>โชติกา นิรมงาม เสริฐ รุ่งทิพย์ เกษตรสิงห์ สุภารัตน์ สอนโสภณเชือก และทิพนเตร คงมี</i>	D - 510
BP4048	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพพนักงานบริการอาหาร ศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษา ร้านอาหารในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ <i>รัชฎา ประสงกุล อนุสรณ์ เรื่องประโคน สุจินดา เตือนไธสง คุณากร เดชบุญ ชัยลักษณ์ แพมไธสง ประภาพรรณ ไชงรัมย์ และรพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์</i>	D - 523
CP4191	ระบบข้อมูลธนาคารนักเรียน กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านฝั่งดิน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย <i>ปรีชา พลชัย กมลลักษณ์ ชัยดี พงษ์พันธ์ ท้าวยศ นพดล อินบึง และวิธวินท์ สังข์เงิน</i>	D - 529
CP4252	การศึกษาการจัดทำบัญชีครัวเรือนของชุมชนในเขตพื้นที่ตำบลตุม อำเภอปราสาท จังหวัดศรีสะเกษ <i>สายฝน อุไร</i>	D - 539

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
กลุ่มบริหารธุรกิจ(Poster Presentation)	
CP4290 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนจากการปลูกอ้อยของเกษตรกร บ้านห้วยลึก ตำบลดอนมนต์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ทิพย์สุดา ทาสีดำ	D - 545
CP4378 ศักยภาพแรงงานระดับไร้ฝีมือ กรณีศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ ณัฐวุฒิ ชูขวัญ เกษมะณี การินทร์ และ ศศิพิมพ์มาศ หงษ์สมบัติ	D - 555
CP4415 การพัฒนากลยุทธ์การตลาดสำหรับร้านขายของฝากประเภทเนื้อสัตว์แปรรูป ในจังหวัดอุบลราชธานี รัตนภรณ์ แซ่ลี	D - 560
AP4160 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน แก้วตา บุญร่วม ชุตติกร ประงเกียรติ และเฉลิมเจษฎ์ สمانุหัตถ์	D - 568
AP4382 การถ่ายทอดแนวทางในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสุรินทร์ ชุตติกร ประงเกียรติ	D - 577
BP4089 การตลาดเชิงสัมพันธ์ภาพของมหาวิทยาลัยเอกชน ประเทศไทย คชาภรณ์ วงศ์ชัยสุวรรณ และ วิชิต อุ๋อัน	D - 588
BP4016 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่และความผูกพันของแรงงานต่างด้าวในบริษัทก่อสร้าง แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จุฬาวรรณ สิงห์เส็ง และ ชลธิศ ดาราวงษ์	D - 598
AP4063 สภาวิชาชีพประชุมชนทางด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์ กรณีศึกษา : กลุ่มเครือข่ายใหม่ สุรินทร์สามเฒ่า จังหวัดสุรินทร์ จิตติกานต์ คุณวัฒนาพงษ์ ภรณ์ หลาวทอง และ สุภาวดี สอนโสภะเชือก	D - 606
AP4203 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางบัญชีกับประสิทธิภาพการจัดทำงบการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเรียม คุมโสระ และ สุชาดา คุ่มวงษ์	D - 618
CP4138 กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์และ ณัฐวุฒิ ชูขวัญ	D - 625
AP4184 พฤติกรรมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของชุมชนบ้านหนองแคน ตำบลหนองไผ่ล้อม อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ อรุณสวัสดิ์ ชันเพชร และจันทร์นภา บัวหอม	D - 632

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

กลุ่มบริหารธุรกิจ(Poster Presentation)

AP4197	การศึกษาปัจจัยที่ใช้ประกอบการเลือกอาชีพ และการเตรียมตัว ของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีการจัดการ ดลใจ ลีตระกูล และ วิชชุตา อมรสิน	D - 639
CO4109	ระบบบัญชีและการควบคุมภายใน: กรณีศึกษา SMEs ร้านค้าปลีกจำหน่ายข้าวสาร เพชรไพริน อุปปิง สาวิตรี บุตรศรี ฐานิตย์ เกสร ทิพวรรณ ศิริมาตร โสภิตา สัมปัตติกร เสาวลักษณ์ ตริโอษฐ์ ปาริชาติ แก้วมุงคุณ และ ลลิตา กาญจนบุตร	D - 647
CP4212	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรชั้นส่วนยานยนต์ในนิคม อุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ธีรยุทธ โกฮวด และ อติศักดิ์ สืบธรรมมา	D - 635
BO1487	การพัฒนาตัวแบบคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อและซัพพลายเออร์ของวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อมในประเทศไทย วารภรณ์ ผลวุฒิ และ วิชิต อุ่ออัน	D - 660

ภาคผนวก

กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์

New Paradiam of Human Resource Management

: Case study of Buriram Area Province

รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์^{1*} และณัฐวุฒิ ชูขวัญ¹

Raphephan Phonginwong^{1*}, and Nuttawut Chookhuan¹

¹สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Email drraphephan@gmail.com *

บทคัดย่อ

การแข่งขันของธุรกิจมีมากขึ้นในปัจจุบันเป็นผลมาจากโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงถึงกันทั่วโลกที่รวดเร็วองค์การใดที่รับข้อมูลที่รวดเร็วย่อมได้เปรียบในการแข่งขัน และนอกจากนั้นองค์การที่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญก็จะทำให้เกิดความได้เปรียบมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ ซึ่งทฤษฎีฐานทรัพยากรอธิบายทรัพยากรขององค์การที่มีคุณค่า หายากเลียนแบบยาก และทดแทนได้ยากก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นองค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งนำมาสู่กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งอาศัยปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจการตระหนักต่อความรับผิดชอบต่อสังคม บทความนี้จะเสนอประโยชน์ต่อผู้ประกอบการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์การรวมทั้งสถาบันการศึกษาจะได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การตระหนักต่อความรับผิดชอบต่อสังคม กระบวนทัศน์ใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The competitiveness of the business is increasingly as a result of globalization and information technology. The communication fast across the globe. All of organization that receives information quickly gains a competitive edge. In addition, organizations pushed the highly skilled personnel will be more advantageous. Therefore, personnel is an important resource of the organization. The resource base theory describes valuable organizational resources ,difficult to imitate and difficult to substitution, then the organization will be success. Therefore, the organization is inevitably changing, organization used a new paradigm in human resource management based on human performance development motivation, awareness social responsibility. This article will be useful to entrepreneurs who will be used in the development of the organization as well as the educational institutions to use the knowledge to develop the teaching and learning to benefit the students.

Keywords: Development of personal competency, Motivation, Social responsibility, New Paradigms Human resource management

บทนำ

ตั้งแต่ปี 2558 ประเทศไทยได้เข้าร่วมกลุ่มสมาชิกอาเซียนอย่างเป็นทางการทำให้นโยบายการพัฒนาประเทศให้สู่ความเป็นนานาชาติมากขึ้น การส่งเสริมการลงทุนกับกลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีความชัดเจนและมีการลงทุนกับต่างประเทศในทวีปต่างๆ มากขึ้น ดังนั้นทำให้เกิดการแข่งขันด้านการลงทุนและการดำเนินธุรกิจ ทุกองค์การมีความจำเป็นต้องพัฒนาการดำเนินงานให้มีมาตรฐานโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานและมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อทำให้ผลการดำเนินงานมีกำไรมากขึ้นขณะเดียวกันมีต้นทุนต่ำและผลจากการรวมกลุ่มอาเซียนทำให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับแรงงานที่ทำงานได้อย่างเสรีในอาเซียนมี 7 สาขา ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ วิศวกร นักบัญชี นักสำรวจ สถาปนิก และพยาบาล ดังนั้นทำให้แรงงานเหล่านี้และแรงงานในสาขาวิชาอื่นๆ มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความเป็นนานาชาติมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องอยู่ในระดับที่ยอมรับกันทั่วโลก และในปี พ.ศ. 2559 โดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชานายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศโดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทางและสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรีที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ Value-Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานคิดหลักคือเปลี่ยนจากผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรมเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และเปลี่ยนจากการเน้น

ภาคผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น (บวร เศรษฐินทร์, 2559).

ในบริบทของจังหวัดบุรีรัมย์ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างและมีเขตรอยต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน และในปัจจุบันจังหวัดบุรีรัมย์ยังเป็นอีกจังหวัดที่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นหนึ่งใน 12 จังหวัดที่มีการนำร่องเพื่อเปลี่ยนผ่านประเทศไทยสู่สังคมดิจิทัลเต็มรูปแบบ จากที่กล่าวมาทำให้แนวโน้มการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของจังหวัดบุรีรัมย์มากขึ้น แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานไปต่างถิ่นก็ยังคงเกิดขึ้นในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นผลให้สถานประกอบการต่างๆ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือเป็นการสร้างพนักงานใหม่อยู่ตลอดและถือว่าเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์การ ซึ่งจะส่งผลเสียหายต่อองค์การในอนาคต นอกจากนี้ในจังหวัดบุรีรัมย์ต้องเผชิญกับการขาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพเพราะเกิดการลาออกจากงานเพื่อไปทำงานในสถานประกอบการที่มีชื่อเสียงและมีขนาดใหญ่ ดังนั้นบทความนี้จึงได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการในองค์การรวมถึงการเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งใช้ทฤษฎีฐานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เกิดประโยชน์ (รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์, 2559)

แนวคิดและทฤษฎี

การบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในปัจจุบันนักวิชาการได้กล่าวว่างค์การต้องให้ความสำคัญกับทฤษฎี ฐานทรัพยากรขององค์การ หรือที่เรียกว่า (RBV) ของ วานอร์เฟล (Wanerfelt, 1984: 172) และ มาร์ศรี เจษฎาปฏิพัทธ์ (2552: 79-81) ได้อธิบายเนื้อหาทฤษฎีฐานทรัพยากรขององค์การเป็นภาษาไทย กล่าวว่าคุณสมบัติของทรัพยากรที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ต้องมีเงื่อนไข 4 ข้อ ดังนี้

1.1 คุณค่าของทรัพยากร (Valuable Resources) ทรัพยากรองค์การสามารถเป็นแหล่งของความได้เปรียบในการแข่งขัน เมื่อทรัพยากรเหล่านั้นมี

คุณค่า หรือกล่าวได้ว่าองค์กรมีความสามารถที่มีคุณค่าได้แก่ ชื่อเสียงขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าและผู้จำหน่ายวัตถุดิบ องค์ความรู้ในองค์กร ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยพัฒนา และความสามารถด้านเทคโนโลยี

1.2 ทรัพยากรที่หายาก (Rare Resources)

คุณค่าของทรัพยากรถ้าถูกรับรองโดยคู่แข่งหลายราย ทำให้องค์กรเหล่านั้นมีความสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นเหมือน ๆ กัน ซึ่งการดำเนินกลยุทธ์ที่คล้ายกันจึงไม่อาจสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ดังนั้น คุณสมบัติข้อสำคัญข้อหนึ่งของทรัพยากรคือ ต้องหายาก และผู้ที่ครอบครองทรัพยากรที่หายากเหล่านั้นจะมีความได้เปรียบกว่า

1.3 ทรัพยากรที่ไม่สามารถถูกลอกเลียนแบบได้โดยสมบูรณ์ (Imperfectly Imitable Resources)

คุณค่าของทรัพยากรและหายากสามารถเป็นแหล่งของความได้เปรียบในการแข่งขันก็ต่อเมื่อองค์กรอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ทรัพยากรเหล่านั้นต้องยากแก่การลอกเลียนแบบได้โดย

1.4 ทรัพยากรถูกทดแทนได้

(Substitutability Resources) การที่คู่แข่งปัจจุบันหรือคู่แข่งรายใหม่สามารถดำเนินกลยุทธ์ที่เหมือนกับองค์กร โดยการใช้ทรัพยากรที่มีความแตกต่างจากที่องค์กรครอบครองอยู่ ถ้าทรัพยากรทางเลือกเหล่านั้นไม่ขาดแคลนและลอกเลียนแบบได้ กลยุทธ์เหล่านั้นจึงไม่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทฤษฎี ฐานทรัพยากรขององค์กร หรือที่เรียกว่า (RBV) ของ วาเนอร์เฟล (Wanerfelt, 1984) จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้เปรียบคู่แข่ง และขณะเดียวกันองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ลอกเลียนแบบไม่ได้หรือเป็นทรัพยากรที่ทดแทนกันไม่ได้ และสิ่งสำคัญองค์กรต้องมุ่งไปยังกระบวนการใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สาเหตุที่องค์กรต้องมีการปรับกระบวนการใหม่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้นจึงสรุปสาเหตุที่องค์กรต้องมีการปรับกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการหลายๆ ท่านที่ได้กล่าวไว้ดังนี้ (จิรประภา อัครบวร, 2558 :1)

1. การเกิดธุรกิจขึ้นมาเป็นจำนวนมาก ทำให้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเรียกว่าคนเก่ง เลือกทำงานในองค์กรที่มีค่าตอบแทนสูง

2. การขยายตัวของธุรกิจข้ามชาติ ซึ่งธุรกิจเหล่านี้มีการบริหารงานอย่างมีมืออาชีพ ทำให้ธุรกิจเหล่านี้ได้รับความสนใจจากคนรุ่นใหม่ไฟฝันที่จะเข้าไปทำงานในธุรกิจข้ามชาติเหล่านั้น

3. ปัจจุบันหลายองค์กรประสบปัญหาเมื่อองค์กรรับพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานและพุ่มพุกบุคลากรจนมีความสามารถในการทำงานพนักงานก็เปลี่ยนงานไปทำงานในองค์กรอื่น

4. สังคมเปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะแรงงานซึ่งเป็นคน generation y (why generation) คือ

ผู้ที่เกิดในช่วง ปีพ.ศ. 2523 - 2533 ชอบการ โต้ตอบ และมีความมั่นใจในตัวเอง สูง จึงชอบทำงานเพียงลำพังคาดหวังในการทำงานสูงในเรื่องของ รายได้ และการเป็นผู้นำทะเลาะเถียง และมักมีแนวความคิดแบบก้าวกระโดด ชอบแสดงออก ตัดสินใจเร็ว คนวัยนี้มีความมั่นใจในตัวเองสูง ดังนั้นทำให้ในยุคปัจจุบันแรงงานซึ่งเป็นคนใน generation y นิยมเปลี่ยนงาน

5. องค์กรไม่สามารถกำหนดแผนความก้าวหน้าในงานให้กับพนักงานได้ชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรขนาดใหญ่โดยเฉพาะธุรกิจข้ามชาติ ดังนั้นทำให้คนเก่งที่มีความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรขาดกำลังใจและขาดความมั่นคงในงาน และตัดสินใจเปลี่ยนที่ทำงาน

ดังนั้นจากที่กล่าวมาเบื้องต้นหากองค์กรประสบปัญหาบุคลากรภายในองค์กรที่องค์กรได้ทุ่มเทงบประมาณและระยะเวลาในการพุ่มพุกบุคลากรจนมีความรู้ความสามารถ แล้วสุดท้ายบุคลากรเหล่านั้นก็ย้ายไปทำงานที่อื่น และหากพนักงานลาออกก็จะทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง องค์กรต้อง

เสียเวลามาสรรหาบุคลากรใหม่ ต้องเสียค่าใช้จ่ายไปกับงบประมาณในการสรรหา อีกทั้งต้องมาฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นต้นทุนที่องค์กรได้ลงทุนไปกับพนักงาน ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องพิจารณา และหากองค์กรมีอัตราการลาออกจากงานสูง การทำงานที่ขาดความต่อเนื่อง คนเก่งไม่อยู่ในองค์กร ก็จะทำให้องค์กรเติบโตช้า ยิ่งในยุคการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันธุรกิจที่รุนแรง ดังนั้นผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดคือ องค์กรไม่สามารถสู้คู่แข่ง หรือสู้ธุรกิจอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกันได้ สุดท้ายก็จะทำให้เกิดการล่มสลายของธุรกิจ ดังนั้นจากที่กล่าวมาทำให้องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการปรับกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในหัวข้อความสำคัญของกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกองค์กรควรตระหนักเพราะสถานการณ์ของธุรกิจเปลี่ยนแปลง ธุรกิจจะดำเนินการตามขั้นตอนสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน และหากองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ภายนอกของธุรกิจ องค์กรจำเป็นต้องส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หรือพัฒนาแสวงหาความรู้ ซึ่งการส่งบุคลากรไปพัฒนาหาความรู้ นั้น แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีต้นทุนค่าใช้จ่าย เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจ้างบุคลากรมาปฏิบัติงานแทนบุคลากรที่ไปฝึกอบรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นต้นทุนขององค์กร และเมื่อบุคลากรที่ไปฝึกอบรมกลับมาแล้วบุคลากรเหล่านั้นได้ใช้เวลา ใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากน้อยเพียงใด ค่าใช้จ่ายที่องค์กรลงทุนไปกับบุคลากรนั้นมีความคุ้มค่า ต้องใช้ระยะเวลาเท่าใดจึงจะได้ทุนหรือให้บุคลากรที่ไปฝึกอบรมเหล่านั้น ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไร อีกทั้งเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งสามารถสรุปเป็น ประ 3 ประเด็นดังต่อไปนี้ (ซัจจันนัต ธรรมจินดา, 2553 : 19) ทำให้

องค์กรได้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทำให้องค์กรได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความคุ้มค่าก่อนที่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเหล่านั้นจะลาออกหรือไปทำงานในองค์กรอื่น
2. ทำให้องค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญหลายอย่าง เช่น ทำให้องค์กรได้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ภายหลังจากที่ได้ลงทุน จ่ายค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปตั้งมากมาย นอกจากนั้นยังทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ เพราะในบางครั้งบุคลากรที่องค์กรส่งไปศึกษาต่อ ส่งไปฝึกอบรมหรือส่งไปพัฒนาความรู้ต่าง ๆ เมื่อกลับมาทำงานองค์กรได้ไม่นานก็ลาออกไปทำงานที่อื่น ซึ่งทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์ สุดท้ายกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำให้องค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใหม่ ๆ แตกต่างไปจากเดิม และเป็นรูปแบบบริหารที่จะทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จ

ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์

จิรประภา อัครบวร (2558: 1) ได้กล่าวว่าองค์กรจะได้รับประโยชน์จากกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

1. องค์กรมีพนักงานที่ตั้งใจในการทำงาน ปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ
2. องค์กรมีพนักงานที่มีคุณลักษณะมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความเต็มใจ
3. องค์กรมีพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กร
4. ทำให้ลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน
5. ทำให้องค์กรนำมาสู่ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าการที่องค์กรนำกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็

องค์การมีพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มขีดความสามารถ และจะส่งผลทำให้องค์การเกิดความสำเร็จภาพรวมขององค์การซึ่งเป็นผลมาจากพนักงานทุกคนที่มีความรู้ความสามารถมีความทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ

ประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากกระบวนการ ใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากกระบวนการ
ทัศนียภาพใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในตำราเล่มนี้ได้
พัฒนาความรู้จากการศึกษาของ ประเวศน์ มหารัตน์
สกุล และกฤติกา ลิมลาลักษณ์ (2554 : 168) ดังนี้

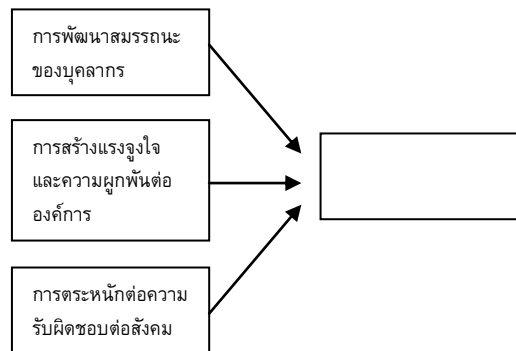
1. ทำให้พนักงานทราบขีดความสามารถ
และศักยภาพที่มีอยู่ในตัวของตัวเอง
2. ทำให้พนักงานมีความภูมิใจใน
ความสามารถของตนเอง
3. ทำให้พนักงานได้มีโอกาสใช้ความรู้ที่ได้
พัฒนามาต่อยอดในงานที่ตนปฏิบัติงาน
4. ทำให้พนักงานได้มีการวางแผน

เป้าหมายอาชีพและความก้าวหน้าในงาน
จะเห็นได้ว่าประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากกระบวนการ
ทัศนียภาพใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะ
ได้ทราบขีดความสามารถของตนว่ามีความรู้
ความสามารถมากน้อยเพียงใด และทำให้พนักงานได้
วางแผนว่าจะประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้อย่างไร

กระบวนการทัศนียภาพใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ ธุรกิจจังหวัดบุรีรัมย์

ในบริบทของจังหวัดบุรีรัมย์เป็นจังหวัดเล็กๆ
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ได้รับการส่งเสริมและ
สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี
พ.ศ. 2554 เป็นต้นมาในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์มี
บริษัทที่ดำเนินกิจการค้าปลีกสินค้าอุปโภคบริโภค ใน
รูปแบบร้านไฮเปอร์มาร์ทขนาดใหญ่ชื่อ บิ๊กซี (Big
C) และห้างสรรพสินค้าโรบินสันมาเปิดดำเนินการทำ
ให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นที่ดีแต่ ทำให้เกิด
ปัญหาเกี่ยวกับห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและร้านค้าในท้องถิ่น
ประสบปัญหาพนักงานลาออกและไปสมัครงานที่บิ๊กซี

ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน การลาออกของพนักงานทำ
ให้ห้างสรรพสินค้าท้องถิ่นและร้านค้าในท้องถิ่น
เดือดร้อนเพราะพนักงานลาออก นอกจากนี้ค่านิยม
การประกอบอาชีพรับราชการยังได้รับความนิยมใน
สังคมไทย ทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและ
ปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจจังหวัดบุรีรัมย์นิยมสอบ
บรรจุเพื่อเข้ารับราชการหากมีการประกาศสอบและ
หากพนักงานสอบบรรจุเข้ารับราชการได้ พนักงานก็จะ
ลาออกจากงาน องค์การต้องหาคนใหม่เพื่อมา
ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวก็เป็นสาเหตุทำให้
ธุรกิจต่างๆ ในจังหวัดบุรีรัมย์ปรับกระบวนการ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตามจากการวิจัย
โดยศึกษากับกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและ
ขนาดเล็กในจังหวัดบุรีรัมย์นั้นก็มีแนวทางการจัด
กระบวนการทัศนียภาพใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ (รพี
พรรณ พงษ์อินทร์วงศ์, 2557 :2 และ รพีพรรณ พงษ์
อินทร์วงศ์, 2559)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดการกระบวนการทัศนียภาพใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: พัฒนาจาก (Barney, 1991)

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดย
เป็นการพัฒนาสมรรถนะและการสร้างบุคลากรตั้งแต่วัย
ยังไม่สำเร็จการศึกษา
กลุ่มที่ 1 กลุ่มนี้จะเป็นนักศึกษาที่มีความ
มีความรับผิดชอบและมีความต้องการทำงาน
ล่วงเวลา (Past time) เข้าทำงาน ซึ่งนักศึกษาเหล่านี้
โดยส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษาที่มีรายได้น้อย นักศึกษา
เหล่านี้มีความต้องการที่จะหารายได้ระหว่างเรียน

นักศึกษาในกลุ่มนี้เมื่อปฏิบัติงานอยู่ในองค์การช่วงระยะเวลาปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 ซึ่งจะเป็นเวลานานพอที่องค์การจะได้ศึกษาพฤติกรรม ความรู้ความสามารถของนักศึกษา

กลุ่มที่ 2 องค์การต่างๆ จะรับนักศึกษาตามโครงการสหกิจศึกษา นักศึกษาในโครงการนี้จะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเสมือนเป็นพนักงานขององค์การ และการปฏิบัติงานในองค์การของนักศึกษาตามโครงการสหกิจศึกษานี้จะมีพี่เลี้ยงคอยดูแลสอนงานด้วย โดยปกตินักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการนี้จะเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 และมากกว่านั้นจากการศึกษาพบว่านักศึกษาในกลุ่มนี้จะเป็นนักศึกษาที่มีรายได้น้อย ดังนั้นจึงไม่มีความต้องการที่จะไปฝึกงานหรือปฏิบัติงานในต่างจังหวัดไกลๆ หรือในบริษัทขนาดใหญ่เพราะมีข้อจำกัดเรื่องรายได้

2. การสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2.1 ความผูกพันต่อองค์การสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในองค์การ โดยใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารบุคลากร ได้แก่ การสร้างความผูกพันให้กับองค์การ การจัดกิจกรรมกีฬาสันทนาการในองค์การ การใช้คำที่วาทะรอบคอบเดียวกัน แทนคำว่าการบริหารงานแบบเป็นทางการ การทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็จะทำให้พนักงานมีความอบอุ่น มีความเป็นกันเองในการทำงานเมื่ออยู่ในองค์การและทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ

2.2 การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เช่น แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ทำให้พนักงานมีความต้องการ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้พนักงานอยากอยู่ในองค์การต่อไป

2.3 การใช้หลักสมรรถนะในการคัดเลือกบุคลากร เช่น การจ้างงานพนักงานในตำแหน่ง

2.4 การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและความสามารถก็จะทำให้พนักงานมีความภูมิใจในการทำงาน

3. การตระหนักต่อความรับผิดชอบในสังคม การมุ่งเน้นจ้างแรงงานในท้องถิ่น เพราะคนเหล่านี้มีความเข้าใจบริบท วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าคนต่างถิ่น พนักงานบริการอาหารของร้าน อ. กุ้งเผา นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องคัดเลือกผู้ที่มาสมัครโดยมีคุณสมบัติ ความซื่อสัตย์ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเต็มใจให้บริการ มีความกระตือรือร้นที่จะให้บริการข้อมูลอาหาร ความใส่ใจที่จะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือลูกค้าที่มาใช้บริการภายในร้าน เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดกระบวนการใหม่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ข้อที่กล่าวมานั้นจะช่วยทำให้องค์การแก้ปัญหาทุนมนุษย์ที่องค์การได้คัดสรรเข้ามาทำงาน องค์การได้พัฒนาจนกระทั่งบุคลากรนั้นมีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถ ทำให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์การทำงานในองค์การนานที่สุดที่จะทำได้

สุดท้ายจะพบว่ากระบวนการทัศนคติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะองค์การจะทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นจะต้องมีฐานทรัพยากรภายในองค์การ โดยผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร การค้นหาสมรรถนะของบุคลากรให้ได้ว่ามี ความเชี่ยวชาญในด้านใด นอกจากนั้นการให้ความสำคัญกับการจ้างงานในท้องถิ่นเปรียบเสมือนเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์การสามารถทำได้ การร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเพื่อให้เกิดการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพในอนาคต การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีที่มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร. (2558). มสธ. **Training On Air**
ตอน กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารทุน
มนุษย์. แหล่งข้อมูล :
<https://www.youtube.com/watch?v=qjqdImiCVY0>. 20 กันยายน 2559
- ซัจจ์ชนันต์ ธรรมจินดา. (2553). การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ แผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ และการนำแผนฯ ไปสู่
การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุ
ภาพ
- บวร เทศารินทร์.(2559). ประเทศไทย 4.0 โมเดล
พัฒนาเศรษฐกิจใหม่. แหล่งข้อมูล :
[http://www.drborworn.com/articleDetail.a
sp?id=16223](http://www.drborworn.com/articleDetail.asp?id=16223) . 29 พฤศจิกายน 2560
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และ กฤติกา ลีมลวัลย์.
(2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุค
โลกาภิวัตน์. วารสารนักบริหาร. ปีที่ 31
ฉบับที่ 2 .มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มารศรี เจษฎาปฏิพัทธ์. (2552). อิทธิพลของ
คุณสมบัติของทรัพยากรความสามารถ
องค์การ และ ความสามารถของ
ผู้ประกอบการต่อผลการดำเนินงานของ
องค์การ : กรณีศึกษาธุรกิจ
รวบรวมและรับซื้อขยะรีไซเคิลในภาค
ตะวันออกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.กรุงเทพฯ
- รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์. (2557). เอกสาร
ประกอบการอบรม การบริหารจัดการ
กำลังคน. บุรีรัมย์ :สาขาวิชาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์
..... (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Barney, J. 1991. "Firm Resources and Sustained
Competitive Advantage," **Journal of
Management**. 17(1): 99-120.

Wanerfelt. B. 1984. " A Resource-Based View of
the Firm" .**Strategic Management
Journal**. 5(2): 171-180.