

วิจารณ์และแนะนำหนังสือ

การพัฒนาคน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เป็นแผนพัฒนา ที่ให้ความสำคัญกับคน เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างกว้างขวาง เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการวางแผนพัฒนาประเทศใหม่ โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยถือว่าการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือ (Means) ของการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตของคนเท่านั้น ไม่ถือว่าเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาอีกต่อไป ในรอบ 2 ปีของการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนา ฉบับที่ 8 ความมุ่งมั่นที่จะให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือของการพัฒนาคนและสังคมต้องสะดุดลงตั้งแต่ปีแรกของแผนฯ 8 เมื่อประเทศต้องประสบกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง จนต้องมีการปรับแผนฯ 8 ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป¹

การเน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา หมายความว่าต้องการให้ทุกคนในสังคมได้รับการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ มีภูมิปัญญาความคิดที่จะเป็นผู้นำกระแสการพัฒนา มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวมในทุกมิติ เน้นศักดิ์ศรีของความเป็นคน มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นการพัฒนาที่มีพื้นฐานบนความเป็นไทย รู้จักตัวเอง รู้จักวัฒนธรรมไทย ไม่ละเลยการพัฒนาเศรษฐกิจ ไม่ทิ้งการพัฒนาอุตสาหกรรม แต่การพัฒนาทุกเรื่องต้องมุ่งให้คนมีความสุข และสามารถแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ได้โดยไม่ทิ้งสภาพความเป็นไทย โดยปรับเปลี่ยนวิธีการหรือวิธีการคิดของ

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานการติดตามผลการพัฒนาใน 2 ปีแรกของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2541. กรุงเทพฯ, 2542.

คนไทยจากความคิดเดิมที่เป็นการแยกส่วนมาเป็นบูรณาการ²

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาคน ซึ่งวิจัยโดยนักศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตั้งแต่เริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือ ปี 2540 เป็นต้นมา ถึงปัจจุบัน (สิงหาคม 2543) มีจำนวนถึง 133 เรื่อง ในที่นี้จะขอแนะนำเฉพาะงานวิจัยที่ทำในปี 2543 จำนวน 25 เรื่อง ดังนี้

กมลวรรณ สตะเวทิน. 2543. จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ: กรณีศึกษาบริษัทตัวแทนโฆษณาสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.บุษยา วีรกุล, อาจารย์ที่ปรึกษา (เลขทะเบียน 12849)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ด้านจริยธรรม ประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรม ปัจจัยที่ส่งเสริมให้องค์การตระหนักถึงจริยธรรม แนวทางการแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม และแนวโน้มของจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจโฆษณา โดยเลือกศึกษาบริษัทตัวแทนโฆษณาสินค้าผ่านสื่อโทรทัศน์ในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 5 บริษัท เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้อำนวยการฝ่ายสร้างสรรค์โฆษณา และการศึกษาเอกสาร หนังสือ วารสาร รวมถึงหนังสือพิมพ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจโฆษณา

กิตติ มั่นนาภินันท์. 2543. แนวทางการวางแผนจัดทำสายอาชีพของพนักงานระดับกลาง: กรณีศึกษา บริษัทสตาร์ปรีนท์ จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อ.ดร.บุญอนันต์ พันนัยทรัพย์, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12850)

สภาพการแข่งขันในปัจจุบัน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถอยู่รอดได้ แต่การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ได้นั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก ซึ่งวิธีการหนึ่งที่เข้ามาช่วยในการดำเนินการเช่นนี้

² สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ เรื่อง แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วันที่ 3-4 มีนาคม 2538 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์ซิตี จอมเทียนชลบุรี. กรุงเทพฯ: เมื่อทราฟรินตั้ง, 2538. หน้า 10.

ก็คือ การพัฒนาอาชีพ แต่ก่อนที่จะพัฒนาอาชีพได้นั้น องค์กรจะต้องมีการวางแผนจัดทำสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพก่อน จึงจะสามารถช่วยให้เกิดแนวทางในการพัฒนาอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจน การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงแนวทางการวางแผนการจัดทำสายอาชีพของพนักงาน โดยศึกษาเฉพาะพนักงานระดับกลาง เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือเป็นผู้ที่ต้องนำแผนหรือนโยบายจากระดับสูงมาดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยมุ่งศึกษาเพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและกระบวนการในการวางแผนจัดทำสายอาชีพขององค์กรเป็นหลัก

ขวัญรัก ศรีวิชัยรัตน์. 2543. ทักษะคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12851)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เพื่อทราบทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์ฯ เพื่อศึกษาทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์ฯ ของพนักงานที่มีภูมิหลังทางสังคม ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์ฯ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์ฯ ต่างกัน

จิตติมา โดบารมีกุล. 2543. แนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบ ISO 9002: กรณีศึกษาบริษัทมันยี่ง จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12852)

เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหามูลเหตุจูงใจในการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบ ISO 9002 ของบริษัทมันยี่ง จำกัด แนวทางและขั้นตอนในการพัฒนาระบบ ISO 9002 ปัญหาที่พบในการพัฒนาระบบ ISO 9002 และวิธีการแก้ไขของบริษัทมันยี่ง จำกัด ตลอดจนประโยชน์ที่บริษัทมันยี่ง จำกัด ได้รับภายหลังจากการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002

จิรวดี อิ่มสกุล. 2543. นักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในสหสวรรษใหม่: มุมมองผู้บริหารระดับกลางและสูง ในธุรกิจสื่อโทรทัศน์. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.บุญอนันต์ พันัยทรัพย์, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12853)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้และขีดความสามารถของนักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในสหสวรรษใหม่ ตลอดจนการวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างนักบริหารระดับกลางและสูง และความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารในสถานีโทรทัศน์ของราชการและเอกชนในเรื่องเดียวกัน

เจณศจี ไพบูลย์สวัสดิ์. 2543. การศึกษาขีดความสามารถของหัวหน้าแผนกสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.วิชัย อุดสาหิจิต, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12854)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการกำหนดขีดความสามารถหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนกในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การและเหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าแผนก โดยทำการศึกษาวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และใช้แบบศึกษาขีดความสามารถหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของหัวหน้าแผนก

นาถลดา นาทอง. 2543. การสำรวจความสามารถในการปฏิบัติบทบาทความรับผิดชอบของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล: กรณีศึกษาฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.มณีวรรณ จิตรอุทัย, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12855)

มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสามารถของพนักงานสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ด้วยการประเมินตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความสนใจต่องานที่ปฏิบัติ ความสามารถด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการรับรู้ความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติ

นุจรี สุขตัว. 2543. การศึกษาระบบคุณภาพ ISO 9000 เพื่อสร้างมาตรฐานคุณภาพการบริหารการบริการ: กรณีศึกษาสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12856)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวคิด หลักการ และวิธีการในการสร้างคุณภาพการบริหารการบริการ รวมทั้งสามารถธำรงรักษาและพัฒนาคุณภาพการบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยดำเนินการผ่านรูปแบบการบริหารที่เรียกว่า ระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 ซึ่งมีวิธีการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับกรณีศึกษาองค์กรที่นำระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9000 มาใช้ในงานบริการ อันได้แก่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ โดยศึกษาการดำเนินงานของสถาบันฯ ใน 2 บทบาท คือ 1) บทบาทในการดำเนินการเพื่อให้ได้รับการรับรองระบบคุณภาพ ISO 9000 2) บทบาทในการนำระบบคุณภาพ ISO 9000 มาใช้ในงานด้านบริการ

ปวีณา ศุภลักษณ์. 2543. การบริหารความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารอื่น ๆ เพื่องานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร: กรณีศึกษาในองค์กรธุรกิจโรงแรม. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.บุษยา วีรกุล, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12857)

เป็นการศึกษาการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงวิธีการ แนวทาง ประเด็นสำคัญ รวมทั้งวิธีการจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และบทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารอื่น ๆ โดยเป็นการศึกษาจากเอกสารตำรา และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจโรงแรมในระดับ 5 ดาว จำนวน 4 แห่ง ซึ่งเป็นโรงแรมในกลุ่มเครือข่ายของต่างประเทศ 2 แห่ง และเครือข่ายของประเทศไทย 2 แห่ง

พิณสวัน ปัญญามาก. 2543. การรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาหน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12858)

การศึกษามีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt (1996) รวมทั้งแนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ และเพื่อศึกษาการรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยธุรกิจ และหน่วยปฏิบัติการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามองค์ประกอบ 5 ประการ ของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และจะนำผลการศึกษาดังนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การต่อไป กรอบแนวคิดที่ใช้ คือ ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานในหน่วยธุรกิจและหน่วยปฏิบัติการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กับองค์ประกอบ 5 ประการในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ พลวัตของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจสมาชิกขององค์การ การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

พุดิ เเด่นสมพรพันธ์. การศึกษาขีดความสามารถหลักเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12859)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขีดความสามารถหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถมาตรฐานในงาน (Standard Job Competency) ของงานสินเชื่อและงานปฏิบัติการสินเชื่อ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้รูปแบบของขีดความสามารถมาตรฐานที่ศึกษาได้ มาเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

มานิตา สิทธากุล. 2543. การฝึกอบรมบุคลากรของบริษัทข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทเอบีบี จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.บุษยา วีรกุล, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12860)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการฝึกอบรมในบริษัทข้ามชาติว่ามีหลักการปรัชญา และวิธีการดำเนินงาน รวมทั้งประเด็นสำคัญใดบ้าง โดยเลือกศึกษาในบริษัท เอบีบี จำกัด เพียงบริษัทเดียว ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 30 ราย และสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาบุคคลของบริษัท

เมทีนี ดารามาต. 2543. การนำกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 ในองค์การ: กรณีศึกษาสำนักงานบริการโทรศัพท์ราษฎร์บูรณะ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12861)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขั้นตอนในการดำเนินงานเพื่อนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 มาใช้ในสำนักงานบริการโทรศัพท์ราษฎร์บูรณะ เพื่อศึกษาการนำกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงานของระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 สำนักงานบริการโทรศัพท์ราษฎร์บูรณะ และเพื่อศึกษาแนวทางในการนำกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการธำรงรักษาระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 ของสำนักงานบริการโทรศัพท์ราษฎร์บูรณะ

รัตเกล้า ป้อมไชยา. 2543. การเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วงภาวะเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรืองและภาวะเศรษฐกิจถดถอย: กรณีศึกษาราชการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.บุญอนันต์ พันนัยทรัพย์, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12864)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพเศรษฐกิจของประเทศไทยตั้งแต่ปี 2530-2539 และจากปี 2540-2542 ที่ส่งผลกระทบต่อถึงการบริหารงานขององค์การธุรกิจ เพื่อศึกษาแนวคิดและวิธีการในการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในภาวะเศรษฐกิจถดถอย และเพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะเศรษฐกิจเจริญรุ่งเรือง และในภาวะเศรษฐกิจถดถอย

วีณา เจนกัจฉนิชย์. 2543. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านการบริการด้วยโครงการคุณภาพการสื่อสารและการบริการระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ: กรณีศึกษาบริษัทซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.ปริญญาพร ปรากฏานุพร, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12865)

วัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาหลักการ เหตุผล และวิธีดำเนินการของโครงการ PCS เพื่อนำมาใช้ในองค์การ 2) เพื่อศึกษาว่าโครงการ PCS ส่งเสริมการพัฒนา

วัฒนธรรมด้านการบริการในบริบทของสังคมไทยหรือไม่ อย่างไร 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพด้านการบริการภายในองค์กรด้วยโครงการ PCS ให้เกิดความเหมาะสมกับองค์การที่เป็นกรณีศึกษายิ่งขึ้น 4) เพื่อให้องค์การอื่น ๆ มีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการภายในองค์กรโดยประยุกต์ใช้โครงการ PCS ที่องค์การที่เป็นกรณีศึกษาได้นำมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้น ๆ และ 5) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริการต่อไป

วีรวรรณ ดิยะศิริตานนท์. 2543. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจขนาดย่อม:

กรณีศึกษาบริษัทสหสินไทยคว้ตดูก่อสร้าง จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.บุญอนันต์ พันิชทรัพย์, อาจารย์ที่ปรึกษา (เลขทะเบียน 12866)

เป็นการศึกษาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจขนาดย่อม โดยศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสหสินไทยคว้ตดูก่อสร้าง จำกัด และศึกษาถึงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เฉพาะด้านการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมเป็นสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวคิด หลักการ กระบวนการ ปัญหาและแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทั้งสามด้านขององค์การธุรกิจขนาดย่อมเป็นหลัก

สิทธิชัย ชูประดิษฐ์. 2543. ภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ: กรณีศึกษาจังหวัดพัทลุง. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12867)

การศึกษามีวัตถุประสงค์ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบผู้นำ ภาวะความเป็นผู้นำในองค์การในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ และบทบาทหน้าที่ของผู้นำ 2) เพื่อศึกษาถึงลักษณะรูปแบบและลักษณะภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอในลักษณะที่เป็นจริง และลักษณะที่คิดว่าสำคัญตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขและสถานีอนามัย 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างภาวะการรับรู้กับลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานีอนามัย ที่มีต่อภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ 4) เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำของสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดพัทลุง

สุดา สุธง. 2543. การรับรู้ภารกิจและความสามารถในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์: กรณีศึกษานักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพและผู้บริหารงาน สังกัดกรมประชาสงเคราะห์. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12868)

การศึกษามีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อประเมินการรับรู้ความสำคัญของภารกิจและความสามารถในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์วิชาชีพในระดับผู้ปฏิบัติงานและระดับหัวหน้างาน 2) เพื่อประเมินการรับรู้ความสำคัญของภารกิจและความสามารถในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ของผู้บริหารที่มีต่อนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพในหน่วยงาน 3) เพื่อเสนอแนะแนวทาง การปรับปรุง ภารกิจการพัฒนาความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์วิชาชีพ และการเพิ่มศักยภาพการทำงานนำไปสู่การพัฒนาการให้บริการแก่บุคคล กลุ่ม ชุมชน และสังคม

สุพัตรา จันทร์เทียน. 2543. การรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12873)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงปัจจัยและระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สุพาณี สอนชื่อ. 2543. การสร้างแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาขององค์การรถไฟฟ้ามหานคร. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.บุญอนันต์ พิณภัทรทรัพย์, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12869)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการ เกี่ยวกับการสร้างการเรียนรู้เป็นทีม ศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสร้างการเรียนรู้เป็นทีม รวมทั้งศึกษาและวิเคราะห์การนำแนวคิด “การสร้างการเรียนรู้เป็นทีม” มาประยุกต์ใช้ โดยวิธีการศึกษาและวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะกรณีขององค์การรถไฟฟ้ามหานคร

สุหัททัย เฉลิมศรี. 2543. การป้องกันภัยยาเสพติดด้วยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อลดพฤติกรรมความต้องการยาเสพติด: กรณีศึกษาของพื้นที่ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รศ.ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12870)

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการป้องกันภัยยาเสพติดด้วยการส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและการเรียนรู้ร่วมกันของพลทหารกองประจำการ โดยใช้กิจกรรมประเภทต่าง ๆ ที่ส่งผลดีต่อการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม อันจะก่อให้เกิดการลดลงของพฤติกรรมการใช้ยาเสพติด และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาให้เกิดการจัดการเพื่อสนับสนุนการป้องกันยาเสพติดอย่างต่อเนื่องในพื้นที่ศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางสำหรับหน่วยทหารในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

อรอินทร์ อิศวพลังกุล. 2543. การพัฒนาจรรยาบรรณในระบบขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทไอบีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.บุษยา วีรกุล, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12862)

เพื่อศึกษาปรัชญา แนวทางการดำเนินงานของฝ่ายงานพัฒนาจรรยาบรรณขององค์การ การกระทำที่เป็นปัญหาทางจริยธรรมในองค์การ ตลอดจนแนวทางการดำเนินการและแนวคิดในการดำเนินการขององค์การเกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมในองค์การ โดยศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายงานพัฒนาจรรยาบรรณขององค์การบริษัท ไอบีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด

อัจฉริยะ กุลศักดิ์ศิริ. 2543. การจ้างงานภายนอกในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์: กรณีบริษัทโลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.วิชัย อุดสาหจิต, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12863)

การจ้างงานภายนอกในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการหรือกลยุทธ์ในการบริหารงานรูปแบบหนึ่งซึ่งกำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางจากองค์การต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งนี้เพราะการจ้างงานภายนอกเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการโอนภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี รวมไปถึงพนักงานบางส่วนในหน้าที่งานนั้น ๆ ให้กับผู้ให้บริการจากภายนอก ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความพร้อมมากกว่าเป็นผู้ดำเนินการ

การจ้างงานภายนอกจึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีความสนใจและนำมาใช้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่องค์กรต้องมีการปรับตัว เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันดังเช่นในปัจจุบัน ดังนั้นจึงเป็นจุดที่น่าสนใจที่จะศึกษาถึงการนำแนวคิดของการจ้างงานภายนอกมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์หลักของการศึกษา เพื่อศึกษาถึงหลักการ วิธีการดำเนินการ รวมไปถึงปัญหาและอุปสรรคของการนำแนวคิดการจ้างงานภายนอกมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด

อุษา ไชยประภา. 2543. การใช้เทคนิคการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อ.ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12871)

วัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาถึงการใช้เทคนิคการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และกรณีศึกษาบริษัท ฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมหลักสูตรการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และทำการสัมภาษณ์พนักงานในระดับผู้บริหาร 6 ท่าน ที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

โอทนี ตันติเจริญวิวัฒน์. 2543. ทักษะคติของพนักงานกับการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผศ.ดร.บุษยา วีรกุล, อาจารย์ที่ปรึกษา. (เลขทะเบียน 12872)

เป็นการศึกษาทักษะคติของพนักงานกับการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรและการทำงานของพนักงานอย่างไร และองค์กรมีวิธีการดำเนินงานอย่างไรในเรื่องนี้

ภาวณา เขมะรัตน์*

* บรรณารักษ์ฝ่ายบริการ สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์