

ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน
เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21
THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL BY ORGANIZATION FOR BUILD
LEARNING INNOVATION TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT
IN 21st CENTURY

บุษกร วัฒนบุตร*

Busakorn Watthanabut

Received: November 06, 2019

Revised: December 22, 2019

Accepted: December 29, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของศักยภาพในทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาบทบาท คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 3) เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน เพื่อสำหรับการหาลักษณะร่วม และข้อสรุปร่วม เพื่อหาความเป็นไปได้ของการสร้างตัวแบบศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 และการสร้างกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยนำรูปแบบกลับไปใช้ปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปของศักยภาพในทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน พบว่าจุดแข็งที่ต้องพัฒนามาก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม, จุดอ่อนที่ต้องพัฒนามาก

* Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University.

ที่สุด ได้แก่ การไม่มีระบบการบริหารความรู้, โอกาสที่ได้แก่ การเติบโตของตลาด และอุปสรรค ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงวัย

2. บทบาท คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 พบว่า บทบาทที่เป็นปัจจัยในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมการปรับทัศนคติและการสื่อสารในองค์กร ซึ่งมีปริมาณถึงร้อยละ 87.50

3. นวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน พบว่า การสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืนที่จะต้องประกอบไปด้วย การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุข ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ทุกหน่วยงานเคารพการมีภาวะผู้นำด้วยการผ่านการสร้างการยอมรับในกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายใต้การทำงานด้วยบรรยากาศของมิตรภาพ การรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการรักษาสภาพแวดล้อมให้ยั่งยืน ดังสมการ 3 Fs = Fun + Full + Friend

คำสำคัญ : ศักยภาพ, ทรัพยากรมนุษย์, นวัตกรรม, ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study generality of the human resource potential in private sector. 2) to study roles, characteristics that were factors for human resource potential by organization for build learning innovation to sustainable development in 21st century 3) to build learning innovation to sustainable development in 21st century. The research was qualitative research that was used in-depth interview technique with semi-structured from 24 key informants for common characteristics and joint conclusion for build learning innovation to sustainable development in 21st century, moreover will be set action research for the prototype of practice.

The results of this research were as following;

1. The generality of the Human Resource potential in private sector found that strengths was the environmental of participation, weaknesses was no system in knowledge management, opportunities was market growth and the last threats was aged society.

2. The roles, characteristics that were factors for human resource potential by organization for build learning innovation to sustainable development in 21st century found that the roles that were factors for build human resource potential were participation management for adjust attitude and communication in organization as 87.50 %.

3. The innovation to sustainable development in 21st century of human resource potential in private sector found that building the human resource development process for innovation to sustainable development were funny organization culture that made good environment in workplace. The leadership was respected from all department that could gotten in organization objectives with friendship, social responsibility and environment sustainable as equation; 3 Fs = Fun + Full + Friend

Keywords: Potential, Human Resource, Innovation , 21st Century

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ตั้งแต่องค์กรสังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็คือการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกๆ รูปแบบโดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น และอีกวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กร มักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ วิชาการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร (Arporn Phuvittayaphan, 2008: 25) การวิเคราะห์ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน

จะเป็นการเสริมสร้างแนวทางต้นแบบของทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพโดยใช้นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนา (Nissada Vechjanont, 2011: 30) โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 มีการดำเนินชีวิตที่มีอยู่อย่างสมบูรณ์ มีความสุขทั้งกายและใจ อันจะนำไปสู่การสร้างเป็นนโยบายพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคงอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของศักยภาพในทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน
- 2.2 เพื่อศึกษาบทบาท คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21
- 2.3 เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน เพื่อสำหรับการหาลักษณะร่วม และข้อสรุปรวม เพื่อหาความเป็นไปได้ของการสร้างต้นแบบศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 สภาพทั่วไปของศักยภาพในทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการของบุคคล ผลการวิจัยพบว่าจุดแข็งของศักยภาพในทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชนที่ต้องการการพัฒนาเป็นการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม โดยที่บุคคลในองค์กรร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละ

กระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์ ในขณะที่จุดอ่อนที่ต้องพัฒนามากที่สุด เป็นการสร้างระบบการบริหารความรู้ที่เป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ที่เปรียบเสมือนสินทรัพย์ ที่มีอยู่ในองค์กร ความรู้ที่กระจายอยู่ในตัวบุคคล หรือเอกสาร และนำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรและองค์กรมีการได้เปรียบทางการแข่งขัน สำหรับโอกาส ได้แก่ การเติบโตของตลาด เป็นอัตราการขยายตัวของตลาดสินค้าทั้งตลาดโดยรวมทั่วโลกโดยพิจารณาสินค้า/บริการ หรือธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูง ในขณะที่อุปสรรค ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงอายุ โดยประเทศไทยได้เข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปี 2548

4.2 บทบาท คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

บทบาทที่เป็นปัจจัยในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ผ่านการประสานงานภายในองค์กร และการบริหารแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ ดังนั้นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทางบริษัทมองของทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน ต้องมีการปลูกฝังทัศนคติซึ่งคิดเป็นการคิดเชิงบวกอันเป็นทัศนคติที่จะก่อผลให้เป็นคนดีและคนเก่ง ด้วยการสร้างความสามารถในการสื่อสาร รวมถึงการสร้างมีความรักในการเรียนรู้ มีความคิดวิเคราะห์ แยะแยะ และสังเคราะห์ความรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นอย่างดี ความพร้อมในการเรียน การพยายามผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ในฐานะ “ทุนมนุษย์” ที่มีทักษะความรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหา การคิดเชิงวิพากษ์ มีความคิดสร้างสรรค์ ต่อการสร้างผลผลิตที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน หรือสังคม ใหม่ๆ สอดคล้องกับการดำรงชีวิตที่ดีและมีคุณภาพท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิทยาการและเทคโนโลยียุคใหม่

4.3 สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะปัจจัยการผลิต เป็นกลไกผลักดันการเติบโตทางเศรษฐกิจเชิงปริมาณ แต่มากกว่านั้นการพัฒนา ‘ทรัพยากรมนุษย์’ แต่การเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องพัฒนาทักษะทั้ง 10 ประการที่เป็น Soft Skill การสร้างความ

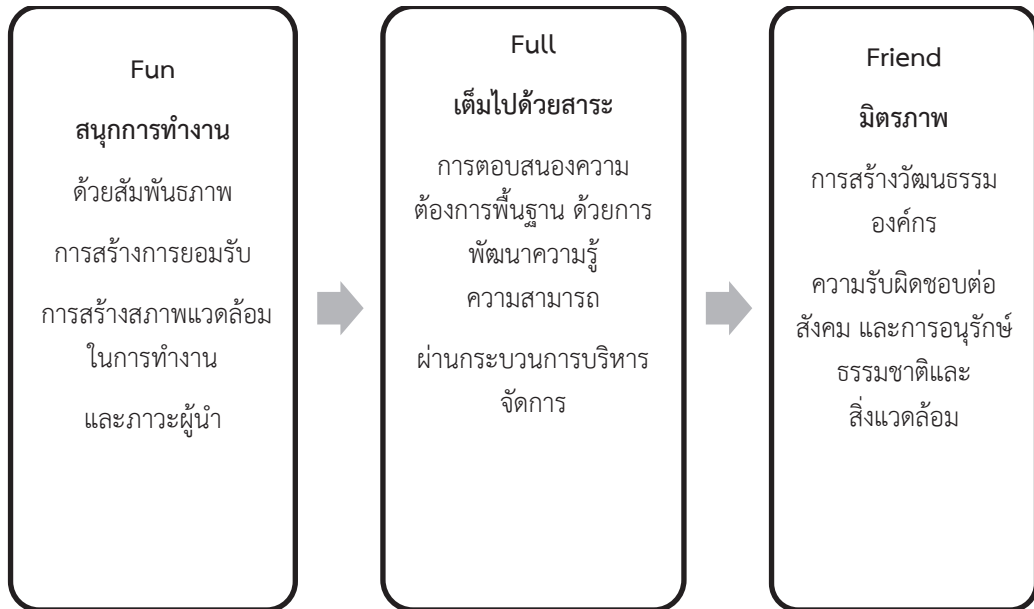
เข้าใจแบบลึก, ความฉลาดทางสังคม,ความคิดแปลกใหม่และความคิดประยุกต์, ร่วมงานกับคนต่างวัฒนธรรมที่หลากหลายได้,ความคิดเชิงประมวลผล หรือการคิดเชิงระบบ, เข้าใจและตามทันโลกยุคสื่อดิจิทัล,มีทักษะความสามารถหลายด้าน, การคิดออกแบบสร้างสรรค์งาน, การจัดการบริหารการรับรู้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยต้องอาศัยระยะเวลาในการกล่อมเกลาบ่มเพาะ และเรียนรู้จากการทำงาน การสื่อสารทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งมีผลต่อชีวิตการทำงาน ต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น หรือหากทักษะใดที่แข็งแล้วก็ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบางทักษะ ต้องลงมือทำและเรียนรู้จากความล้มเหลว หรือความสำเร็จ แล้วถอดรหัสออกมาเป็นแบบแผนการเรียนรู้ และแผนนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน

4.4 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

นวัตกรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชนเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเป็นบุคคลที่สามารถคิดและทำสิ่งใหม่ขึ้นมาใช้ในงาน ผ่านกระบวนการบริหารจัดการโดยสิ่งใหม่นั้นสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุป

เป็นสมการ $3\text{ Fs} = \text{Fun} + \text{Full} + \text{Friend}$

ในสมการนี้จะเป็นการสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างนวัตกรรมอย่างยั่งยืนที่จะต้องประกอบไปด้วย การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความสนุก (Fun) ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ทุกหน่วยงานเคารพการมีภาวะผู้นำ ด้วยการผ่านการสร้างการยอมรับในกลุ่มบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงานด้วยความสมบูรณ์ สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายใต้การทำงานด้วยบรรยากาศของมิตรภาพ การรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการรักษาสภาพแวดล้อมให้ยั่งยืน สามารถอธิบายได้ด้วยแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 1.1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน
 เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21
 ที่มา : ผู้วิจัย (2562)

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาในเรื่องของศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชนเพื่อสร้าง
 นวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยจะแบ่งการอภิปราย
 ผลการวิจัยไว้ดังนี้

5.1 สภาพทั่วไปของศักยภาพในทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน

ทรัพยากรมนุษย์ มีศักยภาพในตนเอง มีความคิดที่แต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้าน
 ความรู้ ด้านทักษะและทัศนคติ รวมถึงการมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จาก
 การปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการนำ
 ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ
 ซึ่งสอดคล้องกับ Aphonrat Thongnopphakhun (2003) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์
 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์การด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานใน

กรมควบคุมมลพิษในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ด้วยการให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น และไม่จำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ เพศ วัย หรือ โอกาสใดๆ

5.2 บทบาท คุณลักษณะที่เป็นปัจจัยในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ต่อการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

ปัจจัยที่ส่งเสริมในการสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ผ่านการใช้ศักยภาพอย่างสมบูรณ์ของคนในองค์กร โดยคนในองค์กรใช้ความรู้ และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานให้ตนเอง โดยสรุปความรู้ด้วยภาษาของตนเองได้ และมนุษย์สัมพันธ์ต้องดี รวมถึงการสร้างมีความรักในการเรียนรู้ มีความคิดวิเคราะห์ แยะแยะ และสังเคราะห์ความรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นอย่างดี ความพร้อมในการเรียน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Busakorn Watthanabut (2011) ได้ศึกษาเรื่อง การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชนพบว่าในการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเอกชนในมิติของความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี ท้นกาล มีกำไร ความมุ่งมั่น การทำงานหนัก การมองอนาคตเด่นชัด ความรับผิดชอบ การประสานงาน การมีจิตนวัตกรรม ความชำนาญ ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย และการจัดการที่ดี สูงจะมีแนวโน้มส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรศึกษาสูงขึ้นด้วย จะก่อให้เกิดการสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม จนก่อให้เกิดลักษณะของบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

5.3 สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ของทรัพยากรมนุษย์โดยภาคเอกชน

การสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดความยั่งยืน ต้องเกิดจากการปรับตัวอย่างทันที ต่อเนื่องของทุก ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบูรณาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการคิดด้วยความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

การกำหนดและส่งเสริมองค์กรเป้าหมายในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Surawut Yunyaluk. (2007) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานและนำมาจัดทำเป็นตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency และ 2) สมรรถนะในงาน (functional competency)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 องค์กรต่าง ๆ ควรพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ในแต่ละบุคคลตามรายละเอียดของความต้องการทางสังคมในยุคปัจจุบัน โดยสร้างกิจกรรมการบริหารจัดการ การพัฒนา การเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.2 องค์กรภาคเอกชนควรมีตัวแบบการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยแต่ละแม่แบบของการบริหารและพัฒนาศักยภาพต้องอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาด้วยนวัตกรรมโดยการส่งเสริมระบบการจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

References

- Arporn Phuvittayaphan. (2008). *Behavioral Competency Dictionary*. Bangkok :HR Center Publisher.
- Arpornrat Thongnoppakun. (2006). *Needs Analysis in Human Resource Development in Environmental Organization: The Case Study for Worker in Pollution Control Department*. Graduate School: National Institute of Development Administration.
- Boonton Dockthaisong. (2008). *Human Capital Management*. Bangkok: Tantawan Publisher.
- Busakorn Wattahanbut. (2011). *Buddhism Epistemology and KSM Approach for Human Capital Development in Public Corporation* (Doctor of

Thesis). Graduate School: Valaya Longhorn Rajabhat University under the Royal Patronage.

Nissada Vechjanont. (2011). *New Dimension in Human Capital Management*. 3rd edition : Bangkok, DK Printing world Co,Ltd.

Surawut Yunyaluk. (2007). *Competency Development for High Effectiveness Organization Government Teacher and Education Staff in Fundamental Education School*. Graduate School: Kasetsart University.