

Human Capital

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรเมษฐ์ แสงอ่อน
อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รักบำรุง
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



นำเสนอ “เรื่องเล่าเราพลัง”

Storytelling Covid-19





ธรรมาภิบาล
ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์

ดัชนีชี้วัดด้านทุนมนุษย์

อันดับการพัฒนาทุนมนุษย์

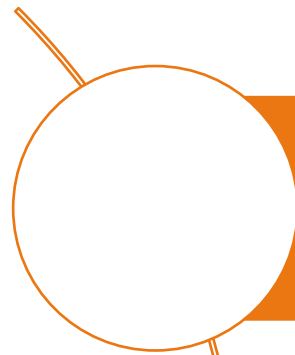
ที่มา คำนวณการพัฒนาทุนมนุษย์ ธนาคารโลก



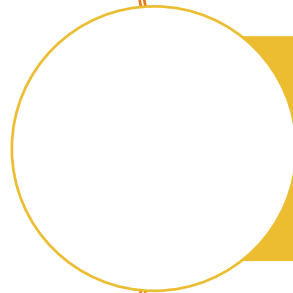
จัดอันดับการพัฒนาทุนมนุษย์ไทยตามหลังเวียดนาม

ที่มา: [HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=W16LHR2JPNU](https://www.youtube.com/watch?v=W16LHR2JPNU)

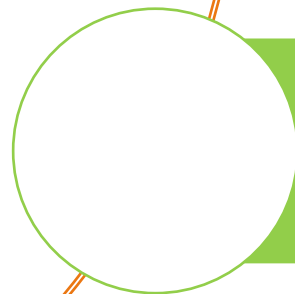
3 ดัชนีวัด การพัฒนาทุนมนุษย์



1.การศึกษา



2.บริการสุขภาพ



3.อัตราการรอดชีวิตของเด็ก

เวทีเศรษฐกิจโลก
(WORLD ECONOMIC FORUM : WEF)
รายงานผลการจัดอันดับดัชนี
การพัฒนาทุนมนุษย์
(HUMAN CAPITAL INDEX)
ปี 2015

- 1.คุณภาพการศึกษา
- 2.จำนวนการเข้าเรียน
- 3.ระดับการศึกษาสูงสุดของประชากร
- 4.ทักษะการทำงาน
- 5.การเรียนรู้ต่อเนื่องระหว่างทำงาน
- 6.โอกาส และการเรียนรู้ในที่ทำงาน
- 7.อัตราการจ้างงาน

THE DIFFERENCES BETWEEN A BAD BOSS AND A GREAT BOSS

A bad boss

1. Speaks offensively and seldom communicates with the team.
2. Fear is his/her form of motivation.
3. Wants complete control over your job.
4. Blames the team for failures.
5. Does not consider suggestions other than his own.
6. Does not do his/her job properly and you work harder than him/her.
7. Does not provide guidance.
8. Does not have a firm goal or vision.
9. Ignores the importance of team-building activities.
10. Your boss makes you work hard but the compensation is low.

A great boss

1. Find a Management Strategy and Stick to It
2. Set Goals and Track Progress in Reaching Them
3. Demand Learning from Your Team
4. Invest in a Pleasant Work Environment
5. Be Kind and Sincere to Your Team
6. Offer Flexible Work Hours
7. Track Your Team's Productive Time
8. Use Only Constructive Criticism
9. Don't Give Special Treatment to Yourself
10. Empower Your Employees
11. Nurture Your Company Culture





GOOD GOVERNANCE

Good governance

“วิธีการปกครองที่ดี ”

คณะกรรมการบัญญัติศัพท์รัฐศาสตร์ของราชบัณฑิตยสถาน

Good governance

“การบริการกิจการและสังคมที่ดี”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

Good governance

“การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี”

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและมูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย

ธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เกิดจากคำว่า “ธรรม” บวกกับ “อภิบาล” (การรักษาซึ่งธรรม)

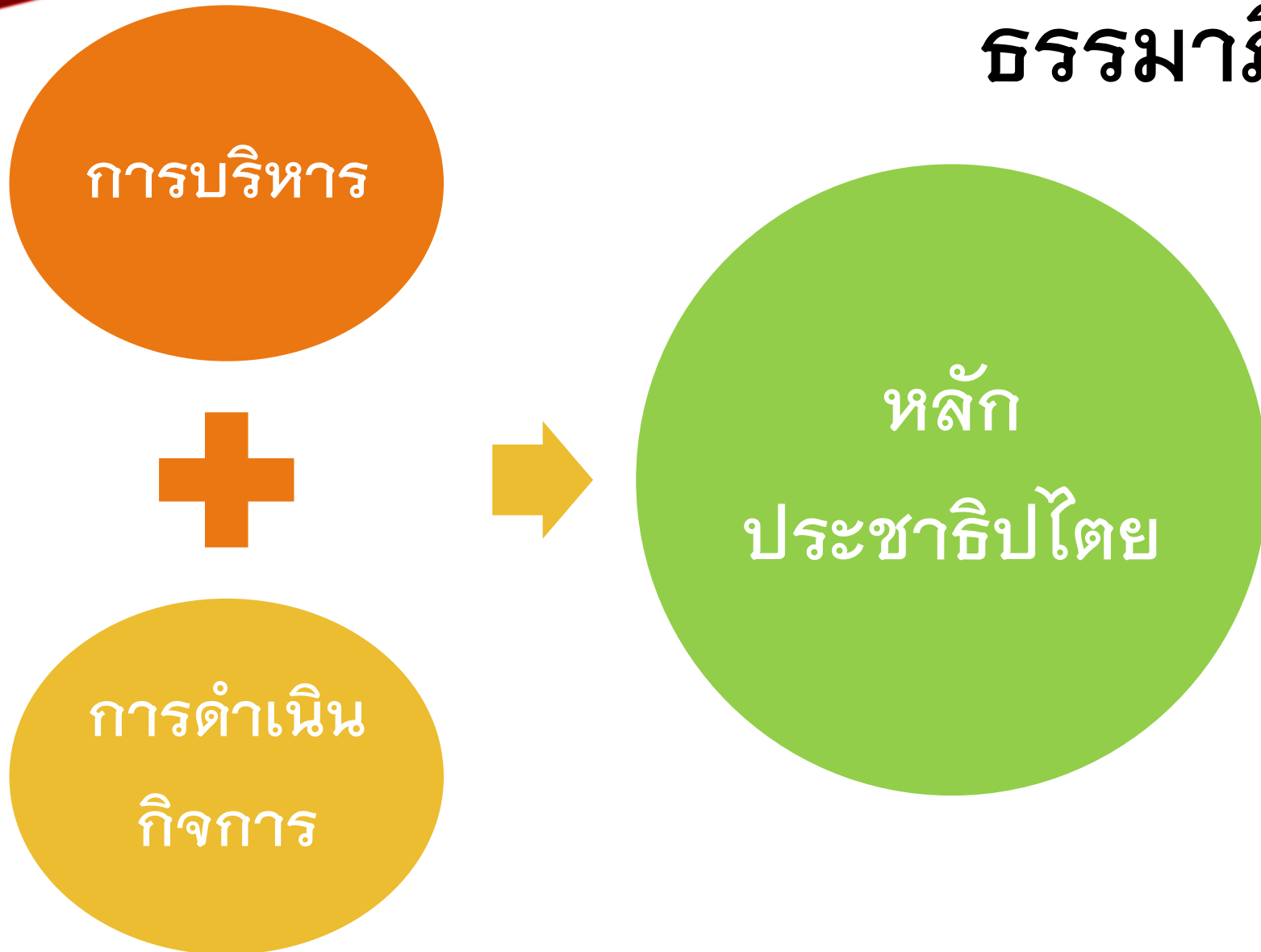
มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Good governance โดยคำว่า governance (การอภิบาล) คือ วิธีการใช้อำนาจเพื่อการบริหารทรัพยากรขององค์กร

Good governance (ธรรม + อภิบาล = ธรรมาภิบาล)

จึงเป็นวิธีการที่ดีในการอำนาจ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร

(ศาสตราจารย์บรรศักดิ์ อุวรรณโณ)

ธรรมาภิบาล



การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล



1. วัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคม องค์กร อย่างมีความสุข สามารถสานประโยชน์และคลี่คลายข้อขัดแย้ง ได้อย่างสันติวิธี



2. พัฒนาองค์กร ให้เติบโตมีคุณภาพอย่างยั่งยืน



3. การปกครองหรือบริหารงานที่เป็นธรรม

ทำไมต้องมีธรรมาภิบาล

- การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล เป็นวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารองค์กร โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ
- การบริหารอย่างมีความรับผิดชอบ (ภาวะรับผิดชอบ)
- มีกฎหมาย กฏระเบียบในการปฏิบัติงาน
- มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- มีข้อมูลข่าวสาร

เป้าหมายของการใช้หลักธรรมาภิบาล



ธรรมาภิบาล



หลักธรรมาภิบาลเมืองคํประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม

1. **หลักนิติธรรม** คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ กติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและ สมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่าง**เสมอภาคและเป็นธรรม** กล่าวโดยสรุปคือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

1. หลักนิติธรรม

1. หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม

2. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

3. หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง

4. หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา

5. หลักความอิสระของผู้พิพากษา

6. หลักไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย

7. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

2. หลักคุณธรรม

2. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

1. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

2. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่าหรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

3. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

4. องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

3. หลักความโปร่งใส

3. หลักความโปร่งใส คือ การทำให้สังคม องค์กรเป็นที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก

ประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการคือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

3.หลักความโปร่งใส

1.ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วยพฤติการณ์ต่อไปนี้

- 1) มีการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น
- 2) โปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน
- 3) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รับรู้การทำงาน
- 4) มีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่มากขึ้น
- 5) มีการตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่
- 6) มีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

3.หลักความโปร่งใส

2. ความโปร่งใสด้านให้คุณ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่อไปนี้

- 1) มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ
- 2) มีค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 3) มีค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์
- 4) มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

3.หลักความโปร่งใส

3. ความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วยพฤติการณ์ต่อไปนี้

- 1) มีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
- 2) มีวิธีการพิจารณาลงโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม
- 3) มีการลงโทษจริงจัง หนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด
- 4) มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ
- 5) หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง
- 6) มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต
- 7) มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

3.หลักความโปร่งใส

4. ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วยพฤติการณ์ต่อไปนี้

- 1) ประชาชนได้เข้ามารู้ การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
- 2) ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การให้สัมปทานการออกกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ
- 3) ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดยวิธีการต่างๆ มากขึ้น
- 4) มีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอก เข้ามาร่วมตรวจสอบ

4. หลักความมีส่วนร่วม

4. หลักความมีส่วนร่วม คือ การทำให้สังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ และ **ขจัดการผูกขาด** ทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการ



5. หลักความรับผิดชอบ

5. หลักความรับผิดชอบ การแสดง**ความรับผิดชอบ**ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย**ความรับผิดชอบ**นั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำคัญในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

การนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ



6. หลักความคุ้มค่า

6. หลักความคุ้มค่า ผู้บริหาร ต้องตระหนักว่ามีทรัพยากร
ค่อนข้างจำกัด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลัก
ความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นต้องตั้งจุดหมายไปที่
ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

6. หลักความคุ้มค่า

1. การประหยัด

- 1.1 การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 1.2 การไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์
- 1.3 การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน
- 1.4 การมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน
- 1.5 การมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

6. หลักความคุ้มค่า

2. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1 มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.3 มีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน

6. หลักความคุ้มค่า

3. ความสามารถในการแข่งขัน

- 3.1 การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย
- 3.2 การมีภาระเน้นผลงานด้านบริการ
- 3.3 การมีภาระประเมินผลการทำงาน
- 3.4 ผู้บริหารระดับสูงมีสภาวะผู้นำ



**กรณีศึกษา/บทความ
งานวิจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์**

อิทธิพลของทุนมนุษย์ การมุ่งเน้นการตลาดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่มีต่อความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการเชื่อมโยงของ
ผลการดำเนินงานทางการเงินของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย

อนงค์วรรณ อุปประดิษฐ์, 2562

วัตถุประสงค์ของการวิจัย



1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านทุนมนุษย์ การมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการดำเนินงานทางการเงินและความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย



2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนมนุษย์ การมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศ และผลการดำเนินงานทางการเงินที่มีต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย



3. เพื่อศึกษาผลการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของทุนมนุษย์ การมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศ และผลการดำเนินงานทางการเงินที่มีต่อความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการวิจัยสามารถนำไปวางกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ การมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศและการดำเนินงานทางการเงินเพื่อหาแนวทางในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชีต่อไป
2. สำนักงานบัญชีสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อสามารถเข้าสู่กระบวนการรับรองคุณภาพของสำนักงานบัญชีและเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี
3. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ สามารถนำผลการวิจัยไปทำการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการผลักดันสำนักงานบัญชีเข้าสู่กระบวนการรับรองคุณภาพตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพของสำนักงานบัญชีต่อไป

หัวข้อบทที่ 2

1. บริบทและข้อมูลทั่วไปของสำนักงานบัญชี
2. ทฤษฎีฐานทรัพยากร
3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร
 - 3.1 ทูมมนุษย์
 - 3.2 การมุ่งการตลาด
 - 3.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.4 ผลการดำเนินงานทางการเงิน
 - 3.5 ความได้เปรียบในการแข่งขัน
4. กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบของการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน

(Mixed method research)

ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ด้วยการเก็บรวบรวม

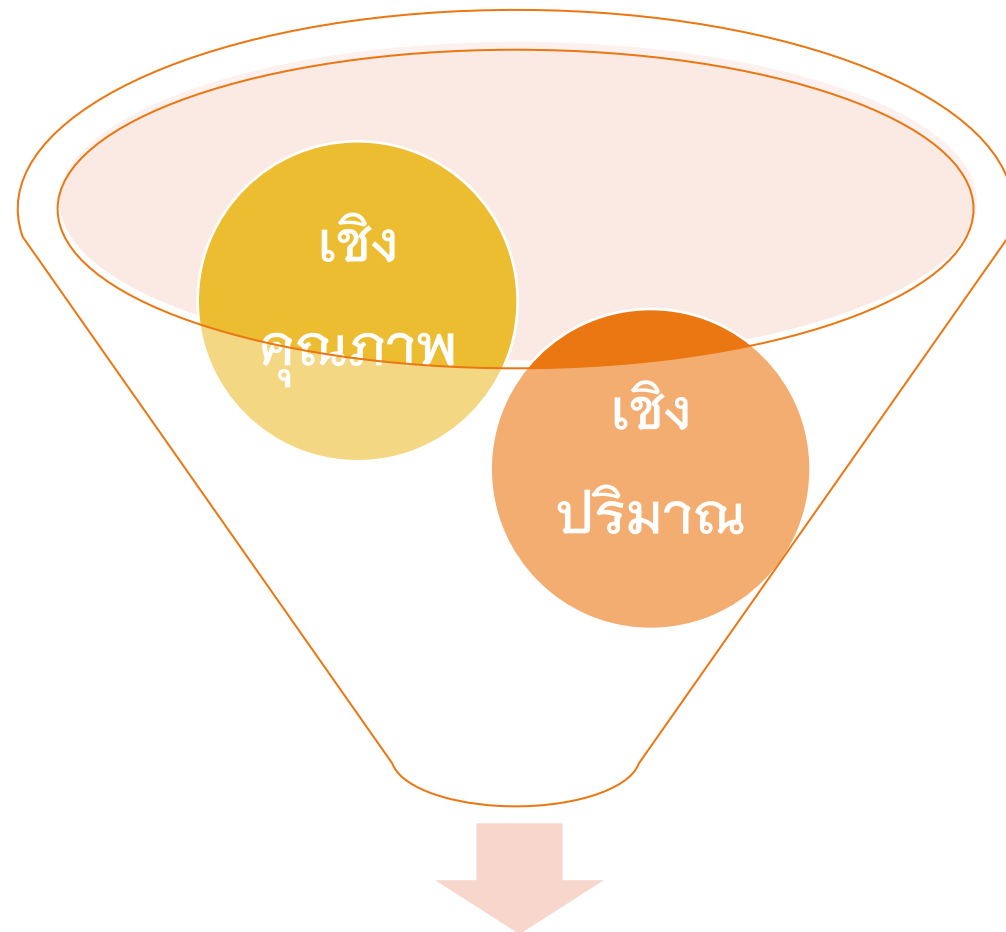
ข้อมูลจากแบบสอบถาม และใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

สนับสนุนข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

จากหัวหน้าสำนักงานบัญชี แล้วนำมาบูรณาการกับเนื้อหาทั้ง

2 แนวทางเพื่อสนับสนุนซึ่งกันและกัน

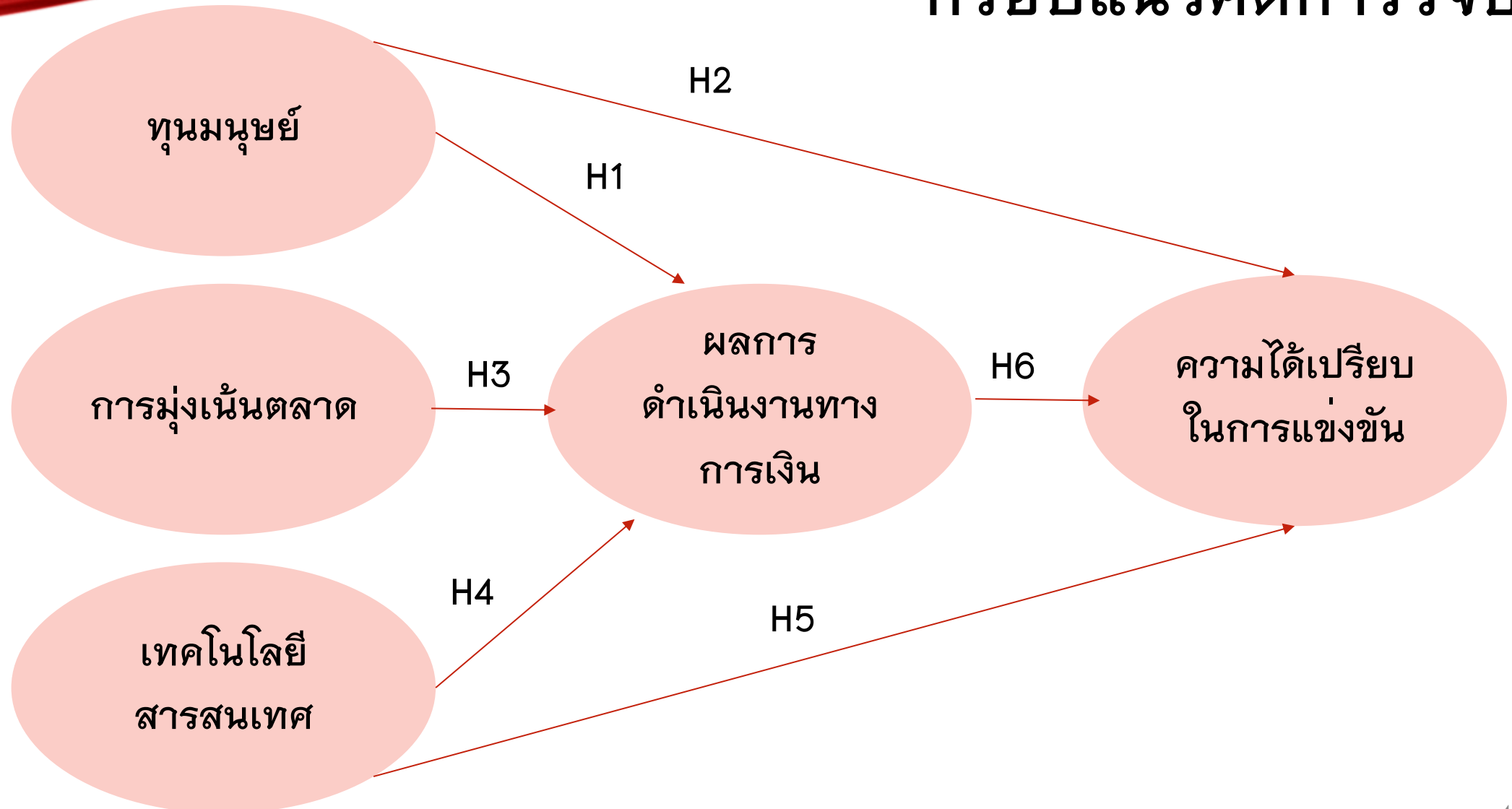


การวิจัยแบบผสมผสาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ เจ้าของหรือหัวหน้าสำนักงานบัญชีในประเทศไทย จำนวน 4,066 แห่งโดยปรากฏข้อมูลในฐานข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560, ออนไลน์)
2. กลุ่มตัวอย่าง เจ้าของหรือหัวหน้าสำนักงานบัญชีในประเทศไทย จำนวน 4,066 แห่งโดยปรากฏข้อมูลในฐานข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2560, ออนไลน์) จำนวน 352 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage-Sampling)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเทคโนโลยีสารสนเทศ ความได้เปรียบในการแข่งขัน ทูมนมนุษย์การมุ่งเน้นการตลาด อยู่ในระดับมากที่สุดและผลการดำเนินงานทางการเงินอยู่ในระดับมาก
2. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทางการเงิน พบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน รองลงมาการมุ่งเน้นการตลาดมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน ทูมนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขันและทูมนมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานทางการเงิน
3. นอกจากนี้ทูมนมนุษย์ การมุ่งเน้นการตลาด เทคโนโลยีสารสนเทศและผลการดำเนินงาน มีความเชื่อมโยงทางตรงต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นการมุ่งเน้นการตลาดที่มีความเชื่อมโยงทางอ้อมต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน



Q&A

Assignment!

1. งานกลุ่ม
2. สืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ นำเสนอ วันที่ 17 ตุลาคม 2564 เวลา 13.00 น. (เช้า เวลา 9.00–12.00 น. สอบข้อเขียน)
3. เนื้อหาประกอบด้วย
 - 3.1 ชื่อเรื่องงานวิจัย ชื่อผู้ทำวิจัย ปีที่ทำวิจัย
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 3.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย
 - 3.4 หัวข้อในบทที่ 2
 - 3.5 ระเบียบวิธีวิจัย
 - 3.6 ผลการวิจัย
 - 3.7 อื่นๆ

Human Capital

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรเมษฐ์ แสงอ่อน
อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ รักบำรุง
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา