คณะสังคมศาสตร์ มจร

คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ 79 หมู่ที่ 1 ถนนพหลโยธิน หลักกิโลเมตรที่ 55
ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13170

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 MCU Congress

เล่ม 2

การประชุมวิชาการ ระดับชาติ ครั้งที่ 4 MCU Congress

พุทธนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน

วันที่ 26 มิถุนายน 2566

ณ ห้องเธียร์เตอร์ ชั้น 1 โซน ซี อาคารเรียนรวม
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จัดโดย
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ร่วมกับภาคีเครือข่าย

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4

จัดทำโดย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ปรึกษา

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.	อุปนายกสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.	อธิการบดี
พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
พระเทพเวที, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
พระมหาสุรศักดิ์ ปจฺจนฺตเสโน, ผศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ
พระมหาชำนาญ มหาชาโน, ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแผ่
รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	
ศ.ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์	

บรรณาธิการ

พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.	พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร.
รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

กองบรรณาธิการ

พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสิทฺโธ	พระมหาปฏิภาณ สุปฏิภาณเมธี
พระมหาสมัคร อติภทฺโท	ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
ผศ.ดร.เดช ชูจันอัด	ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง
อาจารย์ สมศักดิ์ สุกเพ็ง	ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี

ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง
อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช
นางสาวชญานุช สามัญ
อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ
นางสาวเรวดี จรรยา

ฝ่ายศิลปกรรม

นางสาวเรวดี จรรยา

คำนำ

การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 4 "พุทธนวตักรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน" มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างและส่งเสริมพุทธนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลากหลายด้าน คณะสังคมศาสตร์จัดทำการประชุมในครั้งนี้เพื่อสร้างพื้นที่ในการอภิปรายและส่งเสริมการร่วมมือของนักวิจัย นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าอันมีนัยสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย พระสงฆ์ไทยมีบทบาทสำคัญในการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการจัดการตามแนววิถีพุทธ นอกจากนี้ยังมีบทบาททางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ในการบริหารงานและสิทธิของพระสงฆ์ในสมัยใหม่นี้หลักการบริหารงานสมัยใหม่เป็นส่วนสำคัญในการปกครองคณะสงฆ์ และพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังมีการศึกษาหลักธรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติ และมีการวางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหลักศาสนาเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกผู้นำและใช้สื่อในกระบวนการตัดสินใจ

การพัฒนาสังคมกับการสำรวจและแนวทางส่งเสริมภาวการณ์มีงานทำของบัณฑิตเพื่อประสบความสำเร็จในภาคเศรษฐกิจและการสร้างนวัตกรรมทางสังคมที่ยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญในปัจจุบัน การบูรณาการวิธีการสอนและการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่เข้ากับสมัยและเต็มไปด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบัน การพยาบาลศาสตร์และการจัดการเชิงพุทธมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยระยะกลางในถิ่นพำนักอาศัยเพื่อสร้างประสบการณ์ดูแลที่เหมาะสมให้แก่ผู้ป่วย พระพุทธศาสนาและสหวิทยาการมีบทบาทสำคัญในการบริหารเวลาตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างวิถีชีวิตที่มีความสุขและการปฏิบัติวิปัฏฐานตามหลักสติปัฏฐาน และเผยแผ่ธรรมะให้แก่ชาวพุทธเพื่อสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

การเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กรควรใช้แนวทางการบริหารเพื่อจัดการผลกระทบจากฝุ่นละอองและพัฒนาคาร์บอนสุทธิให้เป็นศูนย์ นอกจากนี้ยังควรประยุกต์การบริหารตามหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาและเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรม และพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการ รวมถึงการบริหารจัดการภาครัฐในทศวรรษใหม่ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย รวมถึงการ

บริหารจัดการน้ำ และการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการชุมชน นอกจากนี้ยังควรมีการประยุกต์หลักธรรมเพื่อการพัฒนาทีมเวิร์คและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน และเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการต่างๆ และความเป็นพลเมืองของเยาวชนในระบอบประชาธิปไตย เช่นเดียวกับเศรษฐศาสตร์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการผลิต อิทธิพลกำกับของอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ และการรับรู้ความคุ้มค่าและความหายากของผลิตภัณฑ์ รวมถึงคุณภาพบริการของคลินิกพิเศษนอกเวลาราชการ

การศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาช่วยเพิ่มความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องบุคลิกภาพ การศึกษาวิถีชีวิตของคนไร้บ้านริมทางรถไฟเปิดเผยสถานการณ์และปัญหาที่พวกเขาเผชิญอยู่ การศึกษาการคุกคามทางเพศในสื่อออนไลน์เพื่อเพิ่มความเข้าใจและการตระหนักในปัญหาทางเพศที่เกิดขึ้น การปรับตัวด้านการดำรงชีวิตของชุมชนชาวแพเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชน แบบแผนภาวะความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกรช่วยให้เข้าใจและรับรู้เกี่ยวกับปัญหาและความเสี่ยงต่อสุขภาพของเกษตรกร บทบาทของสื่อทางสังคมในการสร้างการตื่นรู้ทางการเมืองเป็นสิ่งสำคัญในการเผยแพร่และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ เป็นต้น

ในระหว่างการประชุมท่านจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในเชิงสหวิทยาการที่มีและประสบการณ์จริงในการสร้างสรรค์สังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และแนวทางการดำเนินงานที่เป็นรากฐานและในการพัฒนาที่ยั่งยืนในการพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมสำหรับการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของสังคมไทยสืบต่อไป

คณะผู้จัดทำ

มิถุนายน 2566

รายนามภาคีเครือข่าย
โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4
(MCU Congress 4)

1. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
4. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
5. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
7. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
9. มหาวิทยาลัยบูรพา
10. สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
11. มหาวิทยาลัยสุภานุวงศ์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

คำสั่งคณะสังคมศาสตร์

ที่ ๐๕๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Reviewers)

ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ MCU Congress 4

เพื่อให้การดำเนินการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ MCU Congress 4 “พุทธนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงแต่งตั้งให้ผู้มีรายนามดังต่อไปนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณากลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Reviewers) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๔ MCU Congress 4 ประกอบด้วย

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

๑. พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.
๒. พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.
๓. พระวชิรกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
๔. พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.
๕. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.
๖. พระอุดมบัณฑิต, ดร.
๗. พระครูปุริมานุรักษ์, รศ.ดร.
๘. พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

๙. พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร.
๑๐. พระครูวินัยธรเอก ชินวโส, ผศ.ดร.
๑๑. พระครูวิโรจนกาญจเขต, ดร.
๑๒. พระมหาสุเทพ สุปณฺฑิโต, ผศ.
๑๓. พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.
๑๔. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
๑๕. ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์
๑๖. ศาสตราจารย์ ดร.เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ
๑๗. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
๑๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร
๑๙. รองศาสตราจารย์ ดร.ประณต นันทิยะกุล
๒๐. รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์
๒๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น
๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
๒๓. รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทั่งโต
๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
๒๕. รองศาสตราจารย์ ดร.เติมศักดิ์ ทองอินทร์
๒๖. รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิฏฐ์ ศรีทอง
๒๗. รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
๒๘. รองศาสตราจารย์ ดร.โกเมศ ขวัญเมือง
๒๙. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ โซวเกษม
๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดช ชูจันอัด
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง วรรณทอง
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล ดีไทยสงค์
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า
๓๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว
๔๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

๔๑.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอนก ใยอินทร์
๔๒.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว
๔๓.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย สมอเนื้อ
๔๔.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หัฏฐกรณ์ แก่นท้าว
๔๕.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณา ภวกานันท์
๔๖.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชา กัปโก
๔๗.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ลิ่มประเสริฐ
๔๘.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล
๔๙.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ อรรถพิมล
๕๐.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชวัชชัย ไชยสา
๕๑.อาจารย์ ดร.ทักษิณ ประชามอญ
๕๒.อาจารย์ ดร.กาญจนา ดำจุติ
๕๓.อาจารย์ ดร.บวร ขมชุณศรี
๕๔.อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี
๕๕.อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ
๕๖.อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง
๕๗.อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช
๕๘.อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ่มรัตนภัทรกุล
๕๙.อาจารย์ ดร.สร้อยบุญ ทรายทอง
๖๐.อาจารย์ ดร.วรพจน์ ถนอมกุล
๖๑.อาจารย์ ดร.พิทักษ์พล ปรีชาชาติ

๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒. อาจารย์ ดร.เกษฎา ผาทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๓. อาจารย์ ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๕. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล อนุสนธิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัณณธร หอมบุญมา	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธี โกสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

๙. รองศาสตราจารย์ ดร.นงเยาว์ อุทุมพร	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี วิวาห์สุข	มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย นาคสีทอง	มหาวิทยาลัยทักษิณ
๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๑๔. อาจารย์ ดร.พรพรรณ โปร่งจิตร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ มูลศิลป์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
๑๖. อาจารย์ ดร.พิเนตร ดาวเรือง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์พันธ์ นารีน้อย	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณกร สว่างเจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๙. อาจารย์ จำปา รัตนสุวรรณผล	มหาวิทยาลัยสุภานุวงค์ สปป.ลาว
๒๐. อาจารย์ ศรีธร หน่อจันทร์ดา	มหาวิทยาลัยสุภานุวงค์ สปป.ลาว

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์

กำหนดการ
งานครบรอบ ๔๐ ปี คณะสังคมศาสตร์
การประชุมวิชาการระดับชาติ MCU Congress 4
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วันจันทร์ที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖
ณ ห้องเธียเตอร์ ชั้น ๑ อาคารเรียนรวม โซน C มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
เวลา ๐๘.๓๐ น. - ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นิสิต และผู้ร่วมงาน ลงทะเบียน
เวลา ๐๙.๓๐ น. - พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร. อธิการบดี ประธานในพิธี ปลูกต้นไม้ที่ระลึก ๔๐ ปี คณะสังคมศาสตร์ บริเวณด้านหน้าคณะสังคมศาสตร์ และทำพิธีเปิดห้องประชุมประจำคณะสังคมศาสตร์ ชั้น G อาคารเรียนรวม โซน B
- พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร. อธิการบดี ประธานในพิธี เดินทางถึงห้องเธียเตอร์ โซน C จุดธูปเทียน พร้อมกล่าวนำบูชาพระรัตนตรัย
- พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์ ถวายเครื่องสักการะ และกล่าวถวายรายงาน
- พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ ขานรายนามศิษย์เก่าคณะสังคมศาสตร์ผู้ได้รับรางวัล "๔๐ ปี คนดีศรีสังคมศาสตร์ มจร ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อคณะสังคมศาสตร์" และผู้ชนะการประกวดภาพถ่าย ตราสัญลักษณ์ ๔๐ ปี คณะสังคมศาสตร์ และตราสัญลักษณ์คณะสังคมศาสตร์ เข้ารับรางวัลและเกียรติบัตรจากประธานในพิธี
- พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร. อธิการบดี มอบโล่และเกียรติบัตรแก่ผู้ได้รับรางวัล
- พระสงฆ์ทั้งนั้น เจริญชัยมงคลคาถา
- พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร. อธิการบดี กล่าวสัมปสาทนียกถา และปาฐกถาพิเศษเรื่อง "๔๐ ปี สังคมศาสตร์ แห่งพุทธนวัตกรรมการพัฒนาปัญญาและคุณธรรม"
- ผู้บริหาร คณาจารย์ ถวายจตุปัจจัยและเครื่องไทยธรรมแด่ประธานสงฆ์ และคณะสงฆ์
- พระสงฆ์อนุโมทนากถา
- พิธีแสดงกตัญญูกตเวทิตาธรรม แด่อาจารย์อาวุโสคณะสังคมศาสตร์ ครบ ๗ รอบ ๘๔ ปี ด้วยการรดน้ำขอพร
๑) ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๒) รศ.ดร.สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
๓) รศ.ดร.ประณต นันทิยะกุล อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
เวลา ๑๑.๓๐ น. - ฉันภัตตาหารเพลและรับประทานอาหารร่วมกัน
เวลา ๑๒.๓๐-๑๗.๐๐ น. - นำเสนอบทความทางวิชาการ กลุ่มย่อย จำนวน ๕ กลุ่ม
หมายเหตุ : กำหนดการนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม
พิธีกรประจำวัน ๑. ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง ๒. อาจารย์ ดร.นิกร ศรีราช ๓. พระมหาพิสุทธิ์ สิทฺธิเมธี
การแต่งกาย บรรพชิตนิกายเถรวาท ห่มดองรัดอกเป็นปริมณฑล
บรรพชิตนิกายมหายาน ครองผ้าตามธรรมเนียมปฏิบัติ
คฤหัสถ์ แต่งกายด้วยชุด "ผ้าไทยสีฟ้า"

สารบัญ

กองบรรณาธิการ (1)

คำนำ (3)

รายนามภาคีเครือข่าย (5)

คำสั่งสังคมศาสตร์ (6)

กำหนดการ (10)

สารบัญ (11)

บทความด้านรัฐประศาสนศาสตร์ :

แนวทางการเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตของผู้นำองค์กรด้วยหลักการกุญแจเก้าดอก 2

รักยิ่ง โรจนเกตุปัญญา

คาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ : เป้าหมายที่ท้าทายของทุกคน 16

สราวุธ เบญจกุล, มนัญญา เบญจกุล

ความท้าทายในการจัดการผลกระทบจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ในเชิงนโยบายสาธารณะ 36

มนัญญา เบญจกุล, สราวุธ เบญจกุล

พุทธธรรมาภิบาล : การบริหารภาครัฐในสังคม 5G 50

เยาวภา รุ่งเรือง ,วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, ณัฏฐกฤต ชัยอริยเมธี

การส่งเสริมการปฏิบัติงานจิตอาสาของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ตามหลักสังคหวัตถุ 4 62

ณัฏฐกฤต ชัยอริยเมธี, เยาวภา รุ่งเรือง, วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์

ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเชียงคาน อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน 77

นัชนิษ ขันทะสีมา , วรปรัชญ์ คำพงษ์ , เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ 95
อ้อมตะวัน สารพันธ์
การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดน่าน 109
ตวงศักดิ์ ไชยสลี, ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล, ธิติวุฒิ หมั่นมี
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 129
พันธ์ธนัช ปพนธัชนนท์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ,
เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน 145
ธารารัตน์ วงค์เทพ, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับรัฐบาลดิจิทัล 159
ธนัท ติระพรชัย
มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยกับการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านการศึกษา 171
พนิดา บุนะจินดา
การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่ได้รับการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม โดยใช้หลักการกุญแจเก้าดอก 182
กุลณา โรจนเกตุปัญญา
การประยุกต์หลักธรรมในการดูแลสุขภาพของผู้สูงวัย 194
อรพิน ตันติวิรุฬห์, เทพ เทพวัฒนปิยกุล
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ 205
ธนาพร พรมเสน, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ,
เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตาบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน 219
ระพีพัฒน์ กิตติภิรมย์สันต์, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

การบรูณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดตาก 234
อรรถพล ยาวิชัย, วรปรัชญ์ คำพงษ์,
พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ

ความเหลื่อมล้ำ : ทางออกจากแนวคิดรัฐสวัสดิการถ้วนหน้า 248
วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, เยาวภา รุ่งเรือง, ณัฏฐกฤต ชัยอริยเมธี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะ 270
พระปลัดสถิตย์ โพธิญาโณ

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืนด้วยหลักการกุญแจเก้าดอก 285
นัทปภา นุชาภัทร

รัฐประศาสนศาสตร์ในวรรณกรรมราชนีติ 298
วิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์

การจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวพระพุทธศาสนา 313
พระธนาการ ธนกโร (สบหนอง)

CHATGPT ดีจริงหรือ 324
สันติ มณีวงศ์

รัฐประศาสนศาสตร์ : ความท้าทายใหม่ในยุครัฐบาลดิจิทัล 331
กันตนา ภัทรโพธิวงศ์

การบริหารจัดการน้ำของการประปานครหลวงอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักพุทธธรรม 344
ณรงค์ศักดิ์ ทั่งทอง

แนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐในทศวรรษใหม่ 355
สุปัน คำสุดที

การส่งเสริมการมีส่วนของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 367
พลัฏฐ์ อารีวงศ์ศิลป์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน 376
ธนเสฏฐ์ สายยาโน, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

ไตรสิกขาเพื่อการจัดการนโยบายทันตสาธารณสุข 392
เสาวนีย์ มิตตะธรรมากุล

อปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน 411
หทัยรักษ์ สุโพธิ์ทอง

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเทศบาลตำบลปัว อำเภอปัว จังหวัดน่าน 422
เกนิกา เจริญสุข, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

นโยบายการจัดการอัตราการว่างงาน 434
จิตราภรณ์ จิตตานุรักษ์

แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 450
พระมหาอรรถพล นริสฺสโร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตาข่ายการจัดการของกลุ่มบริษัทพลังงานเชื้อเพลิง 461
ชยิน ประพัฒน์ปรีชากุล

แนวทางการแก้ไขปัญหาความแออัดในการบริการผู้ป่วยของโรงพยาบาลรัฐ 472
วิรกานต์ ชัยสิริสุวรรณ

การส่งเสริมการตลาดของวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าทอมือพื้นเมืองล้านนา 483
กรณ์รวี ฐิติอมรวิทย์

เศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 498
จิรภา สุชนวณิช

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดน่าน 510
ไกรศักดิ์ ไชยเลิศ, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา 527
วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, พระครูสุธีสุตสุนทร

เวสารัชชกรณธรรม 5 กับผู้นำในสถานการณ์ฉุกเฉิน 539
ศลิษา พิบูลย์สวัสดิ์
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชนบ้านสบขุ่น อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 551
บัญชา โชติกำจร, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์บ้านวังดินใหม่ ตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 569
สิทธิกร ฐานะงาม, วรปรัชญ์ คำพงษ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 588
กรรณิการ์ ภูคาอ้าย, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี
โมเดลการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร: ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม 603
พระครูรัตนสุตาภรณ์
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน 619
อานนท์ พรมเพ็ชร, ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล, ธิติวุฒิ หมั่นมี
ภัยของครอบครัวไทยยุคใหม่ 631
พระครูพิทูรนคราภิรักษ์, พระครูพิสุทธิปัญญาภิวัฒน์, พระครูพิจิตรวรเวท
ทิฏฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม 4 กับห่วงโซ่อุปทานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย 641
กฤษฎา ไกรสุริยวงศ์, สายรุ้ง บุบผาพันธ์, สมชัย ศรีนอก
พรหมวิหาร 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล 657
สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิมปนนาคทอง
การพัฒนาช่องทางการช่วยเหลือกฎหมายต่อประชาชนของสภาทนายความในพระบรมราชูปถัมภ์ 668

ชนิกานต์ ธรรมเจริญ
รัฐประศาสนศาสตร์ : กระแสการก้าวขึ้นมาของผู้นำอายุน้อย 680
ศิลชัย หวังเจริญเวทย์
จากผ้าทอสู่ผ้าห่มพระพุทธศาสนาในล้านนา 697
กรณ์รวี ฐิติอมรวิทย์
DECOUPLING ระหว่างสหรัฐฯ และจีน: การถดถอยของโลภาภิวัตน์ และผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย 699
กฤษฎา ไกรสุริยวงศ
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 701
ฐาคณิษฐ์ พรทองประเสริฐ
เทคนิคการสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้าของธุรกิจหลักทรัพย์ 703
พิธาน โตตระกูลพิทักษ์
นโยบายส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยภาคเหนือ 705
พุทธิพงษ์ กันทะรส
แนวทางการพัฒนาสถานีตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อประชาชนในทศวรรษหน้า 707
อภิมุข เสมสฤษดิ์
พุทธบูรณาการกับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ 709
พระมหาสุรศักดิ์ สีลสำโร (โสภา)
ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน 712
วลัยพร เตชนันท์, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี
การบริหารงานตามหลักราชสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 716
พระธีรวัฒน์ ธีรวฑฺฒโน, พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปญฺโญ, ธิติวุฒิ หมั่นมี

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญญาอุทกภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 720

มนตรี อินน้อย, วรปรัชญ์ คำพงษ์, ธิติวุฒิ หมั่นมี

MCU Congress 4

บทความด้านรัฐประศาสนศาสตร์

โมเดลการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร: ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม

ORGANIZATIONAL INNOVATIVENN MODEL: CONNECTION BETWEEN RESOURCE LEARNING ORGANIZATION AND INNOVATION

พระครูรัตนสุตาภรณ์

Phrakrurattanasutaphorn

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

Buddhachinnarat Buddhist College

Corresponding Author E-mail: tandej@hotmail.com

บทคัดย่อ

สภาพแวดล้อมองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น บทความวิชาการนี้เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม เพื่อใช้ในการอธิบายโมเดลการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ซึ่งพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรต้องให้การสนับสนุนให้มีทรัพยากรที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรพนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างความร่วมมือทั้งบุคลากร หน่วยงานต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดประสานกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ด้วยกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่ง กำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของพนักงานให้ชัดเจน มีการประเมินผลการทำงานที่เน้นกระบวนการมากกว่าการประเมินผล นอกจากนี้องค์กรต้องใช้วิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีคำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

คำสำคัญ: ทรัพยากร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; นวัตกรรม; โมเดลการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร

Abstract

The organizational environment changed rapidly because the new information and technology systems increased. The journal studied the connection between resources, learning organization, and innovation to explain the model of creating organizational innovation. It summarized that the leaders or administrators must support the resources adequatefor the personnel in creating the innovation and the cooperation of personnel, the internal and external organizations with focusing on responding to the demand of people. The organization must manage the human resource suitable to the guidelines for the operation of the organization with the process of recruitment, specifying the knowledge, capacity, skills, and competencies of the personnel clearly, have the working evaluation of the personnel focusing on the process more than the evaluation, and apply the ways for rewarding in each situation to support learning and exchanging the knowledgefor the personnel in lifelong learning.

Keywords: Resource; Learning Organization; Innovation; Organizational Innovativeness Model

บทนำ

องค์กรที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีการไหลเวียนของสารสนเทศและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ผลจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรต้องให้ความสนใจกับ "นวัตกรรม" ในฐานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสามารถในการพัฒนาองค์กร การความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (Read, 2000) นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นอย่างซ้ำๆ ในการสร้างและปรับเปลี่ยนความคิดที่นำไปสู่การพัฒนากระบวนการ โครงสร้างหรือนโยบายที่มีความใหม่ต่อองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2565) นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของทุกประเทศในโลก เช่น ประเทศฟินแลนด์ซึ่งมีพื้นที่เพียง 3 ใน 5 ของประเทศไทยและมีจำนวนประชากรเพียง 5.2 ล้านคนเท่านั้น แต่ผลจากการวิจัยและพัฒนาสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ฟินแลนด์กลายเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันเป็นอันดับ 1 ของโลก สาเหตุหนึ่งมา

จากการสนับสนุนของรัฐบาลโดยการทำให้ประชาชนและองค์กรเกิดความตื่นตัว และพยายามพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อทุกองค์กร ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความสำเร็จขององค์กร คือ การสร้างความสามารถขององค์กรในการทำให้เกิดนวัตกรรม เช่น การแนะนำกระบวนการ หรือความคิดใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร องค์กรที่มีนวัตกรรมบริการเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการสร้างความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว แต่ต้องอาศัยความเข้าใจ ความเชื่อและการยอมรับของคนในองค์กร และทำให้แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นในทุกระดับและทุกหน้าที่งานซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกิดความได้เปรียบในอย่างยั่งยืน (Siguaw et al., 2006) องค์ประกอบเบื้องต้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร (เขมมารี รักษ์ชูชีพ, 2565) มีดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมต้องการการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ภายในองค์กร 2) การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเป็นโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับคนในความรู้ใหม่ในการพัฒนา 3) ความรู้และการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) การทำให้คนในองค์กรมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น 5) องค์กรต้องมีกระบวนการภายในเพื่อสร้างกลุ่มของทรัพยากรที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

นวัตกรรมเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน แต่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ คือ ทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวที่เชื่อมโยงกันในการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากหลายมุมมอง คือ แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร (Resource Based View) และแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้าใจการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

ทรัพยากร

ทรัพยากร (Resource) ได้รับคำจำกัดความว่าเป็นทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ที่อยู่ภายในองค์กรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร (Resource Based View) ส่งผลให้เกิดการเติบโตขององค์กรมีความยั่งยืน ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสามารถและเป็นแหล่งที่มาของความสามารถองค์กร และความสามารถภายในเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์องค์กร

ในระยะยาว (Grant, 1991) ทรัพยากรเป็นที่มาของความสามารถขององค์กร และความสามารถเป็นที่มาที่สำคัญที่สุดของความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นหน้าที่หลักของแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรในการกำหนดกลยุทธ์ คือ การสร้างผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนโดยการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรผ่านความสามารถขององค์กร (จำเนียร จวงตระกูล, 2563) แนวคิดด้านทรัพยากรได้รับความสนใจจากนักวิชาการด้านกลยุทธ์ตั้งแต่ทศวรรษ 1960 ที่อธิบายว่า ความสามารถขององค์กรเป็นความสามารถที่มีศักยภาพในการต่อต้านกับสภาพแวดล้อมและการแข่งขัน ทุกองค์กรมีจุดแข็งและจุดอ่อนที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจว่าองค์กรควรเป็นอะไรและสร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่นได้อย่างไร (Learned, Christensen, and Guth, 1969)

การสร้างความแตกต่างขององค์กรด้วยทรัพยากรถือว่าเป็นความสามารถที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่เฉพาะเจาะจงสำหรับองค์กรทั้งภายในและภายนอกเพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงทรัพยากรเป็นสมรรถนะที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กรในด้านเทคโนโลยี (Know-How หรือความสามารถในการวิจัยและพัฒนาที่เหนือกว่า) การตลาด (ทักษะในการสร้างคุณลักษณะของสินค้า) และการจัดการ (วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่า) (บุญอนันต์ พิทักทรัพย์, 2562) ทรัพยากรแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มหลัก คือ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเทคโนโลยี ทรัพยากรองค์กร ทรัพยากรด้านการเงิน และชื่อเสียง ซึ่งทรัพยากรทั้ง 6 กลุ่มนี้มีนักวิชาการจำนวนมากที่อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กร ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยได้สรุปประเภทของทรัพยากร (พยัต วุฒิรงค์, 2565) ได้ดังนี้

1. ทรัพยากรทางกายภาพ รวมถึงโรงงานและอุปกรณ์ สถานที่ทางภูมิศาสตร์ การเข้าถึงวัตถุดิบและเทคโนโลยีทางกายภาพที่ใช้โดยองค์กร ทรัพยากรทางกายภาพ เช่น สิทธิบัตร หรือรูปแบบการออกแบบที่องค์กรเป็นเจ้าของและมีความยากต่อการกระจายไปสู่องค์กรที่มีวัฒนธรรมและลักษณะองค์กรที่แตกต่าง ทรัพยากรทางกายภาพเหล่านี้บ่อยครั้งที่ไม่ได้สร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรมีความง่ายต่อการลอกเลียนแบบ

2. ทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการฝึกอบรม ประสบการณ์ ทักษะด้านเทคนิค ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของพนักงาน ทรัพยากรเหล่านี้ต้องอาศัยการศึกษาและความสัมพันธ์ในการจัดการ การใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่

เหมาะสม โดยการมุ่งเน้นการคัดเลือกและเลือกสรรพนักงาน การพัฒนาพนักงาน การประเมินผลและการให้รางวัล ลดการกีดขวางการแบ่งปันความรู้ในองค์กร เช่นเดียวกับทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่หายากอื่นๆ ทุนมนุษย์ต้องได้รับการจัดสรรภายในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์สร้างบทบาทสำคัญที่จำเป็นในการติดต่อกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและต้องใช้ความรู้และประสบการณ์เฉพาะ

3. ทรัพยากรเทคโนโลยี สร้างโอกาสสำหรับองค์กรในการสร้างผลประโยชน์และนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน สินค้าที่มีเทคโนโลยีสูงต้องใช้ความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กร ทั้งนี้องค์กรที่มีความได้เปรียบในด้านสินค้า เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาสร้างให้เกิดความเอาจริงเอาจังในการดำเนินงาน

4. ทรัพยากรด้านองค์กร พัฒนาจากกฎหมาย การเมืองและประเพณีด้านวัฒนธรรมระหว่างองค์กรจากประเทศที่แตกต่างกัน ทรัพยากรองค์กรรวมถึงโครงสร้างการทำงานขององค์กร ระบบการวางแผนอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระบบการควบคุมและประสานงานและความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างกลุ่มภายในองค์กรและระหว่างองค์กรที่แตกต่างกัน ทรัพยากรเหล่านี้เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรที่มีอายุน้อยกว่าและเล็กกว่าบ่อยครั้งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นมากกว่าองค์กรที่มีอายุมากกว่าและใหญ่กว่า

5. ทรัพยากรด้านการเงิน รวมถึงความสามารถในการหาทุนและความต้องการด้านการเงินและการวัดผลการดำเนินงานที่ดาดหวัง การขาดสภาพคล่องด้านการเงินจำกัดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและองค์กรต้องใช้แนวคิดอื่นเพื่อลดการลงทุนด้านทุนที่ต้องการ แนวคิดนี้รวมถึงการร่วมทุน (Joint Venture) การทำแฟรนไชส์ หรือการสร้างพันธมิตร (Alliance) และการให้ความสนใจกับแหล่งทุนจากภายนอก อย่างไรก็ตาม การสร้างพันธมิตรเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางหนึ่งของทรัพยากรด้านองค์กรในแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร

6. ชื่อเสียง เป็นมูลค่าที่ถูกมองจากภาพลักษณ์ขององค์กรในปัจจุบันความแตกต่างในด้านราคา เทคโนโลยี หรือความสามารถด้านสินค้ามีเพียงเล็กน้อย ผู้ใช้บริการจึงให้ความสำคัญกับชื่อเสียงขององค์กรในการตัดสินใจ ซึ่งในระยะยาวชื่อเสียงจะเข้ามาแทนที่ภาพลักษณ์ขององค์กร ในที่นี้ชื่อเสียงรวมถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรม โดยการสร้างพนักงานที่

ไว้วางใจได้ มีหลักจริยธรรม มีจุดประสงค์ที่ชัดเจน มีระเบียบในตัวเองและเน้นการแสดงความขอบคุณต่อลูกค้า

ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร การเลือกและการสะสมทรัพยากรเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจภายในองค์กร และการกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งทางเลือกในการจัดการถูกกดดันจากสภาพเศรษฐกิจ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล องค์กรที่มีระบบและโครงสร้างที่เหนือกว่ามีความสามารถที่เหนือกว่าไม่ใช่เนื่องจากองค์กรมีกลยุทธ์ที่ป้องกันการเข้ามาขององค์กรอื่นหรือการ แต่เนื่องจากองค์กรมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรเฉพาะที่ทำให้ต้นทุนต่ำลงและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประกอบด้วยหลักการ 2 ประการ (เขมมารี รักษ์ชูชีพ, 2565) คือ 1) องค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรในฐานะที่เป็นผู้สร้าง ผู้เก็บรักษา และผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์กรมีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ซึ่งแตกต่างจากวัยอื่น ดังนั้นการทำความเข้าใจถึงลักษณะที่สำคัญของผู้ใหญ่และกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของคนที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และ 2) การเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นจากระบบ โครงสร้าง และขั้นตอนการทำงานขององค์กรที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ (ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล, 2565) แม้ว่าการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นผ่านระดับบุคคล แต่เป็นการเรียนรู้ขององค์กรที่มีผลจากการสะสมการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกเข้ามาและออกไปจากองค์กร รวมถึงผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่ความทรงจำขององค์กรทำให้พฤติกรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมยังคงอยู่ตลอดไป องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการถ่ายโอนความรู้จากระดับบุคคลไปสู่องค์กรเป็นผลลัพธ์ในการเรียนรู้ในระดับองค์กร (นราธิป ธีรธนาธร, 2565) หรือปัจจุบันนักวิชาการส่วนใหญ่เรียกว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและองค์กร (Garvin, 1993) ในการลงมือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงออกผ่านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้กระบวนการของการเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้น ประกอบด้วย การเรียนรู้ และการปฏิบัติ ซึ่งองค์กร

แห่งการเรียนรู้เป็น กลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสูงสุดชนิดที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยมีการสร้างฐานความรู้และทุนทางปัญญา เพื่อใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ได้รับความนิยมจากผลการศึกษาของ Senge (1990) ซึ่งสร้างวินัย 5 ประการ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การสร้างวินัยข้อนี้เพื่อเน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ เป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพย่อยซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานที่จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาจากความสลับซับซ้อนของงาน ความซับซ้อนของการคิด และความซับซ้อนขององค์กร

2. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) บุคคลต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งเก่งในการเรียนรู้ เก่งคิดและเก่งทำ กล่าวคือต้องมีปฏิภาณไหวพริบ และความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ เพราะในปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันการ โดยต้องมีการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

3. การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) แนวคิด มุมมอง วิธีการคิดและความเข้าใจของคนในแต่ละเรื่องเป็นประสบการณ์ที่ได้รับการสั่งสมมาตั้งแต่เด็กโดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว รวมถึงการเรียนรู้จากสถาบัน ครู อาจารย์ องค์กรและเพื่อนร่วมงาน การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ ซึ่งมีผลต่อความเข้าใจเรื่องราว งาน หรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) วิสัยทัศน์ในที่นี้หมายถึง วิสัยทัศน์องค์กร เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงานยุคใหม่ กล่าวคือก่อนที่กระบวนการวางแผนใดๆ จะเริ่มขึ้นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนก่อน และการกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในแผนงานโดยละเอียดต้องคำนึงว่า ถ้าดำเนินการตามวิธีการดังกล่าวช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์นั้นได้หรือไม่

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานต้องมีวิจารณญาณร่วมกันตลอดเวลาว่ากำลังทำงานอะไรและทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า และสร้างพัฒนาการแก่

องค์กรได้ จิตสำนึกเช่นนี้ทำให้คนในองค์กรเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูลและสามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันทำ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นลักษณะขององค์กรที่มีกิจกรรมอย่างกว้างขวางในการสร้างและใช้ความรู้เพื่อทำให้เกิดความได้เปรียบ รวมถึงการได้รับและแลกเปลี่ยนสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลงด้านตลาดและผลการดำเนินงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีความสามารถเหนือกว่าคู่แข่งขัน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ความทรงจำขององค์กรพร้อมที่จะได้รับการเข้าถึง การจะทำให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นประจำเล็ก ๆ น้อย ๆ ภายในองค์กร เช่น การมีเวทีพูดคุยในกลุ่มพนักงาน หรือการมีกระดานแสดงความคิดเห็นแบ่งตามหน้าที่งาน ฯลฯ เป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ที่ใช้การสื่อสารเป็นตัวกลางในแลกเปลี่ยนความรู้ที่พนักงานแต่ละคนค้นพบ และเป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งสารสนเทศที่สำคัญ

นวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) คือ เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 1950 โดย Peter F. Drucker เป็นนักวิชาการคนแรก ๆ ที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและแสดงถึงความละเลยต่อการวิจัยด้านนวัตกรรมในระดับองค์กร ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับความสามารถด้านนวัตกรรมองค์กร ส่วนใหญ่นำเสนอเกี่ยวกับการแพร่กระจายของนวัตกรรม โดยพบว่าองค์กรต้องมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อทำให้องค์กรอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Drucker, 1954) หากอธิบายให้เห็นภาพมากขึ้นนวัตกรรมทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีใหม่ และทำให้องค์กรสามารถสร้างความแตกต่าง ปรับตัว และนำเสนอองค์กรในรูปแบบ นวัตกรรมองค์กรในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ เช่น โมเดลทางธุรกิจ บริการ หรือกระบวนการ เป็นต้น ซึ่งถูกใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อสร้างความแตกต่างขององค์กรให้สามารถอยู่รอดและสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความแปรปรวนและซับซ้อนอย่างมาก (Eisenhardt and Brown, 1999)

นวัตกรรมถือเป็นความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่นำมาทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคม หรือนำมาเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมแม้ว่าความคิด วิธีการ การกระทำหรือสิ่งใหม่ๆ นั้นอาจจะเคยใช้ในสังคมอื่นได้ผลดีมาแล้วก็ตาม แต่ถ้านำมาใช้ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสังคมอีกแห่งหนึ่งก็จัดว่าเป็นนวัตกรรม ดังนั้นความเป็น

นวัตกรรมจะถูกจำกัดเวลาและสถานที่ และมีจุดเริ่มต้นที่ความพยายามในการแก้ปัญหาหรือความพยายามที่จะเสาะแสวงหาความรู้ ความจริงที่ยังไม่ปรากฏชัดแจ้งมาก่อน (Rogers and Shoemaker, 1971) นวัตกรรมเป็นความคิดใหม่ซึ่งถูกค้นพบหรือใช้เป็นครั้งแรก เป็นการรับรู้ถึงความใหม่ของความคิดที่เกิดขึ้น ถ้าความคิดนั้นใหม่สำหรับแต่ละคนสิ่งนั้นก็คือนวัตกรรม และสามารถแบ่งนวัตกรรมออกเป็นระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยนวัตกรรมมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรภาครัฐ (ไม่ได้แสวงหาผลกำไร) และองค์กรภาคเอกชน (แสวงหากำไร) นวัตกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกับคนทุกคนทุกหน่วยงาน ทุกองค์กรและทุกประเทศ ใครที่สามารถเข้าใจและเข้าถึงนวัตกรรมได้ก่อน คนนั้นจะเข้าใกล้ความสำเร็จอย่างแท้จริง (Rogers, 1995)

การพิจารณาว่าสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นนวัตกรรมนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขา ดังนั้นนวัตกรรมของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่นวัตกรรมของกลุ่มบุคคลอื่นๆ ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับเขาหรือไม่ อีกประการหนึ่งคือ ความใหม่ (Newness) อาจขึ้นอยู่กับระยะเวลาด้วย "สิ่งใหม่" ตามความหมายของนวัตกรรมอาจไม่จำเป็นจะต้องใหม่จริงๆ แต่หมายถึง สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นความคิดหรือการปฏิบัติที่เคยทำกันมาแล้วแต่ได้หยุดไประยะเวลาหนึ่ง ต่อมาได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาทำใหม่เนื่องจากเห็นว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาในสภาพการณ์ใหม่นั้นได้ ก็นับว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งใหม่ได้ เช่น Tablet Computer (คอมพิวเตอร์ที่สามารถเขียนได้) เคยมีมานานแล้ว แต่ไม่ประสบความสำเร็จในด้านการใช้งานและการขาย จนกระทั่ง Steve Job ได้ออก IPAD และสามารถตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบันได้ IPAD ก็ถือเป็นนวัตกรรมเพราะมีความใหม่ในตัวเอง ทั้งที่ IPAD ก็คือ Tablet Computer นั่นเอง ดังนั้นนวัตกรรมอาจหมายถึงสิ่งใหม่ ๆ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2565) ดังนี้ สิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน สิ่งใหม่ที่เคยทำมาแล้วในอดีตแต่ได้มีการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ และ สิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม ในขณะที่ Hughes (1973) กล่าวว่า นวัตกรรมเป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติหลังผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้นๆ แล้ว โดยมีขั้นตอนดังนี้ การคิดค้น (Invention) การพัฒนา (Development) และการนำไปปฏิบัติจริง (Implementation)

ผู้เขียนเห็นว่า นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคมก็เพราะความพยายามของมนุษย์ที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นการยอมรับนวัตกรรมจึงหมายถึง การที่บุคคลได้นำเอาความรู้ ความคิด วิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น สร้างให้เกิดความสุขกาย สุขใจ มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ หรือสร้าง

ประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม เมื่อคนหลายๆ คนพัฒนา "นวัตกรรม" ได้เพิ่มขึ้นจะเกิดการพัฒนาไปสู่การเป็น "องค์กรนวัตกรรม" และเมื่อองค์กรหลายๆ องค์กรมีการพัฒนานวัตกรรมได้เพิ่มขึ้นจะเกิดการพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ "ประเทศนวัตกรรม" ซึ่งประเทศนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงจากการสร้างรายได้บนพื้นฐานของการผลิตไปสู่การสร้างรายได้บนพื้นฐานของเศรษฐกิจฐานความรู้ และเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสร้างให้เกิดการพัฒนาและความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นวัตกรรมจึงเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนในหน่วยงาน องค์กร ประเทศหรือในโลก และต้องสามารถนำมาใช้ได้จริง เพื่อสร้างให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคมหรือจิตใจ" เมื่อองค์กรมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพิ่มขึ้น องค์กรนั้นจะกลายเป็น องค์กรนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพนักงานในองค์กรมีการเลือกใช้ความคิดใหม่หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ นโยบาย สินค้าหรือบริการที่มีความใหม่ต่อองค์กรและทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เมื่อทุกองค์กรหรือคนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ ประเทศนั้นจะกลายเป็นประเทศแห่งนวัตกรรม ซึ่งเป็นประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในประเทศให้มีการพัฒนาความคิดใหม่เพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกและพัฒนาเครื่องมือ ระบบ กระบวนการ สินค้าหรือบริการในประเทศได้อย่างยั่งยืน

โมเดลสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร : ความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร องค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นการแนะนำความคิด กระบวนการ วิธีปฏิบัติ สินค้าหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมีความใหม่ต่อหน่วยงานที่นำมาใช้ สามารถนำมาใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรหรือสังคมโดยทั่วไป (West and Farr 1990) ซึ่งนวัตกรรมเกิดจากการรวมกันของทรัพยากรและทักษะที่มีอยู่เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ในการสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์กรต้องสร้างระบบการทำงานประจำที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายโอนสารสนเทศและทักษะในองค์กร (Paladino, 2006) การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่มาแห่งความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรภายใต้แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรอธิบายว่า องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการ

แข่งขันโดยการครอบครองความสามารถและทรัพยากรที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ไม่สามารถทดแทนได้ หายากและมีคุณค่า (Fiol, 2001) ดังความที่ว่า

"ไม่มีทักษะหรือทรัพยากรเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน"

ดังนั้นองค์กรต้องมีการทำลายและสร้างสมรรถนะหลักขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างความคิดสร้างสรรค์เพื่อรักษาความเป็นผู้นำในการแข่งขัน การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมเกี่ยวข้องกับความเข้าใจและความเชื่อเกี่ยวกับนวัตกรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดหรือการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ ดังนั้นความรู้ใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อองค์กร ทุนด้านความรู้ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กรทำให้องค์กรเติบโตและแข็งแกร่งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและนำหน้าคู่แข่งขัน องค์กรต้องมีทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ที่มาที่แท้จริงของความได้เปรียบในการแข่งขันก็คือ การมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมโดยเฉพาะการพัฒนาความรู้และความตั้งใจในการสร้างสมรรถนะที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ทรัพยากรมนุษย์ การตลาดและลูกค้า และการปฏิบัติงาน (Siguaw et al., 2006) ทั้งนี้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรมีสมมติฐานพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร นักวิชาการด้านทฤษฎีตามสถานการณ์ เชื่อว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่สามารถควบคุมได้ องค์กรต้องปรับตัวต่อเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเลือกลักษณะองค์กรที่เหมาะสมต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เช่น โครงสร้างหรือกระบวนการ เป็นต้น

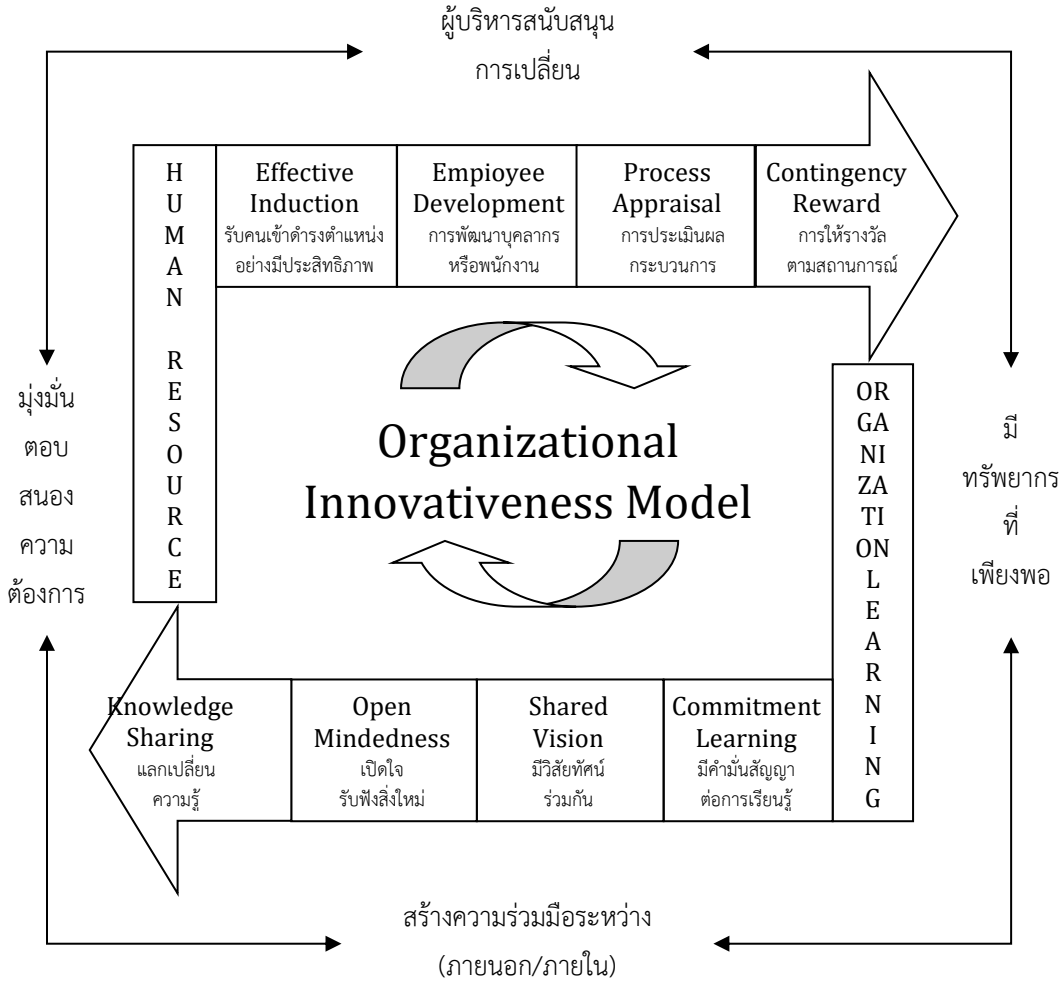
2. การนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กรเป็นผลของการเริ่มต้นเชิงกลยุทธ์ในเชิงรุกโดยผู้มีอำนาจตัดสินใจในองค์กร นักวิชาการด้านทฤษฎีทางเลือกเชิงกลยุทธ์ เชื่อว่า องค์กรไม่เพียงแต่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเท่านั้น แต่องค์กรต้องหาแนวทางปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ในเชิงรุกที่เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย (Child, 1972) โดยองค์กรต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3. การนำนวัตกรรมมาใช้เป็นความต้องการขององค์กรและคนในองค์กร นวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นจึงจะสามารถสร้างพลังในการทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรสูงขึ้นโดยองค์กร

ต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อทำให้พนักงานในองค์กรมีแนวทางในการดำเนินงานตามทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

4. องค์กรนวัตกรรมมีลักษณะที่ทำให้เกิดความแตกต่างจากองค์กรที่ไม่สร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กร

ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืนภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ในแต่ละองค์กรมีแต่ละประเภทมีการประสานกันที่หลากหลาย เช่น บางองค์กรสามารถมีลักษณะสภาพแวดล้อมองค์กรและการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ที่สูงแต่มีการมุ่งเน้นการเรียนรู้ในระดับต่ำ หรือบางองค์กรมีการมุ่งเน้นองค์ประกอบทั้งสามในระดับต่ำ ทำให้องค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จากมุมมองด้านทรัพยากร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมสามารถสรุปเป็นโมเดลการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร ได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 Organizational Innovativeness Model

จากภาพแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร บริหารทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งมาจากการบูรณาการแนวคิด มุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้ในการอธิบายความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรต้องเริ่มจากการมีลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่เหมาะสมโดยเริ่มจากการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร เพื่อสนับสนุนการมีทรัพยากรที่เพียงพอ การมีโครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต ที่สนับสนุนให้พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งการสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงานและหน่วยงานต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยปัจจัย

สำคัญที่สุดในการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร คือ การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำและการมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

2. เมื่อองค์กรมีลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสม องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดประสานกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วย การมีกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่งที่มีประสิทธิผลโดยการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของพนักงานที่จะเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้ชัดเจน มีการประเมินผลการทำงานที่เน้นกระบวนการมากกว่าการประเมินผลการทำงานที่เน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว เนื่องจากการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยง ดังนั้นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการทำงานจะทำให้พนักงานกลัวความล้มเหลวและไม่เกิดความคิดใหม่ นอกจากนี้องค์กรต้องใช้วิธีการให้รางวัลตามสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีคำมั่นสัญญาในการเรียนรู้ และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

3. การสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจถูกลอกเลียนแบบภายในเวลาเพียงข้ามคืน องค์กรจำเป็นต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น พนักงานในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสี่ยงเพื่อสร้างสินค้า บริการหรือกระบวนการทำงานใหม่ซึ่งเป็นวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างจากระบบงานอื่น ๆ หากองค์กรใดต้องการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมจำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

สรุปผล

องค์กรที่มีทรัพยากรและการเรียนรู้ที่แตกต่างกันมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่แตกต่างกัน จากแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรที่มีคุณค่าเฉพาะขององค์กรและแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้มากเพราะว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสนใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กร มีดังนี้ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ การมีทรัพยากรที่

เพียงพอและการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การรับคนเข้าดำรงตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลทางอ้อมต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ความสัมพันธ์ในกระบวนการรับคนเข้าดำรงตำแหน่งและการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจมีผลเชิงลบต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเปิดใจรับสิ่งใหม่ รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งมีผลต่อการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์กับการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ประกอบดังกล่าวเกิดจากแนวคิดมุมมองด้านทรัพยากรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่ออธิบายการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งแนวคิดทั้งสองสามารถอธิบายการสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

เขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2565). *นวัตกรรม การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

จำเนียร จวงตระกูล. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นราธิป ธีรธนาธร. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : พริ้นติ้ง เฮ้าส์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2565). *การจัดการสมัยใหม่และการจัดการนวัตกรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บุญอนันต์ พิทักทรัพย์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. นนทบุรี : โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. (2565). *การบริหารองค์กรภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ : สถาบันรัชภาคย์.

พยัต วุฒิรงค์. (2565). *การจัดการนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Drucker. (1954) . *The Practice of Management*. New York : Harper and Row Publishers.

Eisenhardt, Kathleen M. and Brown, Shona L. (1999X. Patching: Restitching Business Portfolios in Dynamic Markets. *Harvard Business Review*. 77(3), 72-82.

Fiol, C.M. (2001). Revisiting an Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*. 27(6), 691-699.

Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*. 71(4), 78-91.

Hughes, G.D. (1973). *Demand Analysis of Marketing Decision***.** Homewood : Irwin.

Learned, E., Christensen, C., Andrews, K., and Guth, W. (1969). *Business Policy: Text and Cases***.** Homewood, IL : Irwin.

Paladino, Angela. (2006). Understanding the Drivers of Corporate Performance and Customer Value. In A Manzoni, Jean-Francois and Piscataway, Marc, Epstein (eds.), *Performance Measurement and Management Control: Improving Organizations and Society*. NJ : Elsevier Science.

Read, A. (2000). Determinants of Successful Organizational Innovation: a Review of Current Research. *Journal of Management Practice.* 3(1), 95-119.

Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of Innovations.* 4th ed. New York : Free Press.

Rogers, E.M. and Shoemaker, F.F. (1971). *Communication of Innovations.* New York: Free Press.

Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization.* New York : Doubleday Currency.

Siguaw, J.A., Simpson, P.M., and Enz, C.A. (2006). Conceptualizing Innovation Orientation: a Framework for Study and Integration of Innovation Research. *Journal of Product Innovation Management,* 23. 556-574.

West, M. and Farr, J. (1990). Innovation at Work. In M.A. West and J.L. Farr (eds.), *Innovation and Creativity at Work*. Chichester : Wiley.