

# มุมมองของผู้เชี่ยวชาญต่อโครงสร้างหลักสูตรและรายวิชาของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง 2566)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Perspective of Experts on Curriculum Structure and Courses of Doctor of Philosophy in Human Resources Development (Revised A.D. 2023),

Faculty of Education, Burapha University

วทันย สุวรรณเศรษฐ<sup>1</sup>, ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา<sup>2</sup>, เขมมา คินิมาน<sup>3</sup> และ จินดาภา ลีนิวา<sup>4</sup>

Watunyoo Suwannaset<sup>1</sup>, Paratchanun Chareonarpornwattana<sup>2</sup>, Khemmaya Kiniman<sup>3</sup> and Jindapa Leeniwa<sup>4</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างแผนการเรียนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 2) เพื่อกำหนดกรอบรายวิชาเรียนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของผู้เรียนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ถือเป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้อ 1.หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีโครงสร้างแผนการเรียนแบบ 1.1 คือ ให้เลือกเรียนวิชาปรับพื้นฐานอย่างน้อย 2 รายวิชา และดุษฎีนิพนธ์ ส่วนแผนการเรียนแบบ 2.1 ให้เลือกลงเรียนวิชาในหมวดวิชาปรับพื้นฐานอย่างน้อย 2 รายวิชา วิชาบังคับ 3 รายวิชา วิชาเลือกอย่างน้อย 1 รายวิชา และดุษฎีนิพนธ์ ข้อ 2. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรกำหนดกรอบรายวิชาเรียนที่ครอบคลุมองค์ความรู้และสมรรถนะในหลายด้าน ประกอบด้วย 1) หมวดวิชาปรับพื้นฐาน ควรได้รับการปูพื้นฐานด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษในงานที่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และงานวิชาการ และด้านการวิจัยในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) หมวดวิชาบังคับ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ การออกแบบนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรธุรกิจ และการวิจัยและการพัฒนาในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) หมวดวิชาเลือก อย่างน้อย 1 รายวิชา และ 4) ดุษฎีนิพนธ์

**คำสำคัญ:** มุมมองผู้เชี่ยวชาญ, โครงสร้างหลักสูตร, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>1</sup> Assist. Prof. Dr., Faculty of Education, Burapha University

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>2</sup> Lecturer, Faculty of Education, Burapha University

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>3</sup> Lecturer, Faculty of Education, Burapha University

<sup>4</sup> อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

<sup>4</sup> Lecturer, Faculty of Education, Burapha University

Corresponding Author E-mail: jindapa.leeniwa@gmail.com

## Abstract

The objectives of this research were to study 1) the structure of the study plan of the Doctor of Philosophy in Human Resources Development program (Revised Curriculum, B.E. 2566 (2023)), in the Faculty of Education, Burapha University; and 2) define the course framework for knowledge development and competency of the students in the Doctor of Philosophy in Human Resources Development program (Revised Curriculum, B.E. 2566 (2023)), in Faculty of Education, Burapha University. The researcher used a qualitative research method using in-depth interviews from qualified persons who are regarded as experts and stakeholders of the course, consisting of 8 participants. The study results for Type 1 of the Doctor of Philosophy in Human Resources Development program (Revised Curriculum, B.E. 2566 (2023)), in Faculty of Education, Burapha University, in terms of the overall structure of the study plan was that students should choose to study at least 2 foundation courses and complete a doctoral dissertation. As for the study plan, type 2, it was found that students should choose to study at least 2 subjects in the foundation courses, complete compulsory courses in 3 subjects, in at least 1 additional elective course, and a doctoral dissertation. For objective 2, it was found that the Doctor of Philosophy in Human Resources Development program (Revised Curriculum, B.E. 2566 (2023)), in the Faculty of Education, Burapha University, a course framework that covers both knowledge development and skills, attitudes and values that foster higher competence in Human Resource Development should be established. Graduates should have acquired a foundation in English communication in business-related tasks, human resource development and academic work and conduct human resource development research. A second finding related to the course framework for type 2 was that students should be required to complete one compulsory course that included the formulation of policies and plans for human resource development in business organizations, innovative design, and the application of technology in human resource development and business organizations and research and development in human resource development; at least one elective course; and a doctoral dissertation.

**Keywords:** Perspective of Experts, Curriculum Structure, Doctor of Philosophy, Human Resources Development

## บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่สถานการณ์การแข่งขันด้านเศรษฐกิจกับนานาประเทศในหลายรูปแบบ โดยจะเห็นจากความพยายามของรัฐ อาทิเช่นการปรับโครงสร้างภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการที่ใช้กระบวนการพัฒนาคลัสเตอร์และห่วงโซ่อุปทาน สร้างเครือข่ายชุมชนและกลุ่มธุรกิจ

การใช้เทคโนโลยีและการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้สมัยใหม่และการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศให้สามารถช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขันได้ การสนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทุน สินค้า และบริการ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาตราสินค้าให้เป็นที่ยอมรับของตลาดและเสริมสร้างบรรยากาศความเชื่อมั่นแก่นักลงทุน เพื่อดึงดูดเม็ดเงินจากต่างประเทศ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่โดดเด่นอื่น ๆ อาทิเช่น การพัฒนาความร่วมมือกับประชาคมอาเซียน ความร่วมมือของภาคีรัฐบาล ภาคเอกชนและอุตสาหกรรมที่เร่งพัฒนากลยุทธ์ทางเศรษฐกิจเชิงรุกเพื่อเปิดฐานการตลาดใหม่ในประเทศเพื่อนบ้าน และสร้างกลยุทธ์เพื่อดึงดูดคู่แข่งจากสมาชิกในแถบภูมิภาคอาเซียนที่ได้รับสิทธิพิเศษทางการตลาดและคู่แข่งจากตลาดโลกที่มีความพร้อมเข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทย จากสภาพแรงกดดันทางเศรษฐกิจรอบด้าน ส่งผลให้รัฐบาลให้การสนับสนุนและริเริ่มโครงการที่ต้องอาศัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจหลายโครงการ โดยเฉพาะในภาคตะวันออกที่มีการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก ในขณะที่รัฐบาลกำลังจะประกาศยุทธศาสตร์ชาติในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแผนที่ 13 ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ดังนั้นหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรปรับปรุงปี พ.ศ. 2566 จึงควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่มุ่งพัฒนาความรู้ด้านการจัดการองค์การสมรรถนะสูงและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ของประเทศ ประเทศจะเพิ่มปริมาณนักบริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการที่จำเป็นต่อการพัฒนาการขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้การปรับตัวขององค์การธุรกิจในปัจจุบันพบว่าประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบสถานการณ์ทางสังคม วิธีการดำเนินชีวิต วัฒนธรรม เทคโนโลยี และทิศทางการพัฒนาประเทศที่สำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความต้องการในการผลิตนักบริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสามารถด้านการบูรณาการองค์ความรู้ในศาสตร์หลายๆ ด้าน สามารถเห็นได้จากทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม อาทิเช่น การปรับตัวขององค์การและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วงหลังการแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งสามารถเห็นได้จาก ในระยะ 2 ปีที่ผ่านมาที่องค์การภาครัฐและองค์การธุรกิจสมรรถนะสูงต่างหันมาทบทวนวิธีการในการบริหารจัดการบุคลากรและพัฒนาระบบให้สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานจากที่บ้าน สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดทิศทางการทำงานและการพัฒนาคนในประเทศตามความจำเป็นในยุคความปกติวิถีใหม่ (New Normal) ที่ต้องหาทางพัฒนาและสร้างการมีส่วนร่วมการทำงานกับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่ได้ร่วมตัวกันในที่ทำงานเหมือนในอดีต การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยในปี 2562 มีประชากรสูงวัยมีมากถึงร้อยละ 18 ของประชากรไทย 68.6 ล้านคน (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ, 2562, น. 5; Central Intelligent Agency, 2019) ซึ่งเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความทันสมัยทางการแพทย์ของประเทศและความรู้ กระแสด้านการดูแลสุขภาพของประชากรในประเทศ แต่มีอัตราการเกิดของประชากรใหม่น้อยลง สภาพทาง

สังคมดังกล่าวส่งผลให้เกิดช่องว่างปริมาณแรงงานคุณภาพของประเทศที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากรซึ่งเข้าสู่ช่วงที่มีปริมาณผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้องค์การต่าง ๆ หันมาพึ่งพาเทคโนโลยีในการผลิตสินค้าและบริการควบคู่กับการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาแรงงานที่มีอยู่ (Reskills and Upskills) ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเปลี่ยนรูปแบบการทำธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิมให้มีลักษณะแบบ Smart Enterprises และ Startups ซึ่งสนับสนุนให้บริษัทที่ดั่งขึ้นใหม่มุ่งพัฒนาองค์การและปฏิบัติงานให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการมีแรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ ศึกษาวิจัยและทักษะสูงแทนที่จะทำธุรกิจแบบในรูปแบบเดิมที่อาศัยแรงงานทักษะต่ำและไม่สร้างมูลค่าจากให้แก่ธุรกิจเท่าที่ควร การสร้างความพลิกผันของเทคโนโลยี (Disruption Technology) และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) ที่ส่งผลให้องค์การสมัยใหม่ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับ “ข้อมูลมหัศจรรย์” หรือ Big Data ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ที่ผ่านการเก็บและรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง การเข้าถึงและการใช้ข้อมูลดังกล่าวขององค์กรธุรกิจสมัยใหม่ก่อให้เกิดประโยชน์มหาศาลในการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขันในปัจจุบัน นอกจากการความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการเก็บและเรียกใช้ข้อมูลดังที่กล่าวแล้ว ยังพบว่าในปัจจุบันรูปแบบโมเดลทางธุรกิจ (Business Platforms) ในองค์กรประสิทธิภาพสูงเริ่มมุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานด้านการผลิต การบริการ การบริหารองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การจำนวนมากใช้ความสามารถของเทคโนโลยีและนวัตกรรมช่วยให้การทำงานของปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อาทิเช่นการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานจากนอกสำนักงาน หรือทำงานที่บ้าน ผ่านระบบเครือข่ายดิจิทัล (Digital Workplace) พัฒนาผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบเครือข่ายในรูปแบบที่หลากหลาย การสรรหาและการจ้างผู้ปฏิบัติงานหรือแรงงานมีความรู้จากนอกประเทศให้สามารถร่วมงานกับองค์กรผ่านเทคโนโลยีระบบการทำงานระยะไกล สำหรับการให้บริการลูกค้าและผู้บริโภคนั้นพบว่าในปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่เริ่มเพิ่มการให้บริการแบบ Mobile Technology เพื่อให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการสามารถซื้อหรือใช้บริการได้โดยง่ายผ่านแอปพลิเคชันบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ของตนเอง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารและการคมนาคมที่สะดวกสบายขึ้นในยุคปัจจุบันก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมข้ามชาติผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โทรศัพท์ และอินเทอร์เน็ต ยอมรับความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม อีกทั้งการพัฒนาช่องทางการคมนาคมระหว่างประเทศที่หลากหลายเปิดโอกาสให้ชาวไทยและต่างชาติเดินทางไปมาเพื่อดำเนินธุรกิจ และนำมาซึ่งรูปแบบวิถีชีวิตการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไป

จากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนรูปแบบที่เปลี่ยนไปของสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ที่มีความสามารถด้านการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ควบคู่กับการสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศได้ นอกจากนี้หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและศักยภาพในทิศทางที่สอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กำลังจะประกาศใช้ฉบับที่ 13 ระหว่าง

ปี 2566 – 2570 ที่มุ่งเน้นการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศจากการพัฒนากำลังคนและแรงงานที่มีความรู้เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนต่อไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2566 จึงได้มุ่งพัฒนาทักษะการบูรณาการสหวิทยาการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการเชื่อมโยงหลักความรู้ด้านทฤษฎีเชิงระบบ การจัดการการเรียนรู้สมัยใหม่ เทคโนโลยี การวิจัยด้านการพัฒนาศาสตร์มนุษย และการพัฒนาองค์การธุรกิจเพื่อให้องค์การและประเทศมีบุคลากรเป็นนักบริหารและพัฒนาที่มีความพร้อมต่อการปรับตัวและมีความสามารถในการทำงานเชิงกลยุทธ์ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรม รูปแบบการบริหารธุรกิจและองค์การสมัยใหม่ที่มีความเป็นพลวัตสูง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างแผนการเรียนรู้หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อกำหนดกรอบรายวิชาเรียนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของผู้เรียนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### คำถามการวิจัย

- 1 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีโครงสร้างแผนการเรียนรู้ในลักษณะใด
- 2 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษย (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรกำหนดกรอบรายวิชาเรียนที่ครอบคลุมองค์ความรู้และสมรรถนะด้านใดบ้าง

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ออกแบบโครงสร้างแผนการเรียนรู้และกำหนดรายวิชาที่ครอบคลุมความรู้และสมรรถนะของผู้เรียนที่จะสำเร็จการศึกษาหลักสูตรนี้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้ศึกษาในรายวิชาที่ช่วยพัฒนาสมรรถนะตามความต้องการในงานด้านการพัฒนาศาสตร์มนุษยในองค์การธุรกิจซึ่งนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีที่สำเร็จการศึกษา
3. ผู้สำเร็จการศึกษาได้ศึกษาในรายวิชาที่ช่วยพัฒนากรอบแนวคิดในการที่จำเป็นในการแก้ปัญหาด้านการพัฒนาศาสตร์มนุษยในองค์การธุรกิจ

4. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา มีหลักสูตรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการช่วยสร้างและพัฒนาผู้บริหารธุรกิจ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักวิจัยและนักนวัตกรรมองค์การธุรกิจ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาบัณฑิตศึกษานานาชาติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ ปีการศึกษา 2561 จนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 4 ปี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการประเมินหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตร เพื่อจะได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 สำหรับการประเมินหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากผู้ให้หลักสูตรจะประเมินหลักสูตร เพื่อพิจารณาตรวจสอบระบบการบริหารหลักสูตร เพื่อปรับปรุงคุณภาพตามขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ยังเป็นการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ที่กำหนดให้ทุกหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยมีการประเมินและรายงานการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตร หรือทุกรอบ 5 ปี (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง มุมมองของผู้เชี่ยวชาญต่อโครงสร้างหลักสูตรและรายวิชาของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) การศึกษานับนี้ออกแบบกระบวนการวิจัยตามแนวทางระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ถือเป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์โครงสร้างหลักสูตรและกรอบรายวิชาเรียนที่เหมาะสม

#### 1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ 8 คน ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 5 คน ซึ่งการศึกษานับนี้ได้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ข้อมูลตามคุณสมบัติหลักดังนี้คือ 1) มีคุณวุฒิปริญญาด้านการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจ 2) มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 3) เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องที่สามารถช่วยกำหนดทิศทางพัฒนาหลักสูตรฯ ตามเกณฑ์การกำหนดคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรและวิพากษ์หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา



สำหรับวิธีระบุผู้ให้ข้อมูลนั้นการศึกษานี้ได้ใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลอย่างมีวัตถุประสงค์ (Purposive Participant Identification Technique) ตามเกณฑ์คัดเลือกทรงคุณวุฒิที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับเทคนิคการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบอ้างอิงด้วยบุคคลและผู้เชี่ยวชาญ (Snowball Participant Identification Technique) โดยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลที่เลือกมาเป็นตัวแทนของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มดังต่อไปนี้ 1) ผู้แทนองค์กรวิชาชีพ จำนวน 1 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นนักวิชาการจากภายนอก จำนวน 1 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน 4) ผู้เชี่ยวชาญระดับรองศาสตราจารย์ที่เป็นอดีตผู้พัฒนาและประธานหลักสูตรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน 5) ศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรและเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบอาชีพสอดคล้องกับหลักสูตร จำนวน 1 คน และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 3 คน

## 2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเก็บข้อมูลโดยใช้แบบร่างข้อคำถาม ตามข้อแนะนำของจำเนียร จวงตระกูล (2562) และได้เก็บข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน - ตุลาคม ปี พ.ศ. 2564 ซึ่งในช่วงที่เก็บข้อมูลนั้นอยู่ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา คณะผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบ VDO Conference โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยทีมนักวิจัย 4 คนต่อผู้เชี่ยวชาญ 1 คน โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนละ 2 ชั่วโมง

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง 2561) คณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นผลจากการดำเนินการประเมินหลักสูตรรอบที่ผ่านมา ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคความปกติวิถีใหม่ มาสังเคราะห์ และได้ร่างข้อคำถามตามแนวทางการพัฒนาแบบร่างข้อคำถามตามคำแนะนำของ จำเนียร จวงตระกูล (2553) หลังจากนั้นได้นำมาทดสอบความเที่ยงตรงและความครอบคลุมทางด้านเนื้อหาโดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำนวน 5 คน ได้ตรวจสอบความเหมาะสมและปรับแก้ก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามเทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งเป็นเทคนิคการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (วัชรินทร์ อินทพรหม, 2562) โดยมี 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้ คือ 1) การจัดเตรียมข้อมูล 2) การกำหนดประเด็นวิเคราะห์ 3) การเข้ารหัสและจัดหมวดหมู่ และ 4) การวิเคราะห์และการนำเสนอ

## ผลการวิจัย

**ผลการวิจัยของคำถามวิจัย ข้อที่ 1 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรมีโครงสร้างแผนการเรียนรู้ในลักษณะใด**

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงสร้างรายวิชาของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทำให้ทราบว่าหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรกำหนดให้ผู้เรียนได้เลือกแผนการเรียนรู้ใดแผนการเรียนรู้ 1 จาก 2 แผนการเรียนรู้ ต่อไปนี้ 1) แผนการเรียนรู้แบบ 1.1 ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ผ่านการสอบความรู้ด้านระเบียบวิธีการวิจัยในระดับดีมากเท่านั้น ให้สามารถเลือกเรียนวิชาปรับพื้นฐาน อย่างน้อย 2 รายวิชาจากวิชาในกลุ่มวิชาปรับพื้นฐาน และเป็นการลงทะเบียนแบบไม่นับหน่วยกิตและลงทะเบียนในหมวดดุษฎีนิพนธ์ที่มีความเข้มข้น 48 หน่วยกิต (ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1-8) และ 2) แผนการเรียนรู้แบบ 2.1 ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจากสาขาใดก็ได้ที่กรรมการคัดเลือกผู้สมัครพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องเรียนวิชาต่าง ๆ ตามข้อกำหนดของหลักสูตร โดยให้เลือกลงเรียนวิชาในหมวดวิชาปรับพื้นฐานอย่างน้อย 2 รายวิชา ซึ่งเป็นการลงทะเบียนไม่นับหน่วยกิต ลงทะเบียนวิชาบังคับ 3 รายวิชา รวม 9 หน่วยกิต ลงวิชาเลือกอย่างน้อย 1 รายวิชา รวม 3 หน่วยกิต และแบ่งลงทะเบียนในหมวดดุษฎีนิพนธ์ที่มีความเข้มข้น 48 หน่วยกิต (ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1-8)

**คำถามวิจัย ข้อที่ 2 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรกำหนดกรอบรายวิชาเรียนที่ครอบคลุมองค์ความรู้และสมรรถนะด้านใดบ้าง**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอขอบเขตองค์ความรู้และสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566 ควรได้รับการพัฒนาในระหว่างการศึกษาในหลักสูตรนี้ โดยแบ่งหมวดการเรียนรู้ในโครงสร้างหลักสูตรรวม 4 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาปรับพื้นฐาน หมวดวิชาบังคับ และหมวดวิชาเลือก และหมวดวิชาดุษฎีนิพนธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**1. หมวดวิชาปรับพื้นฐาน (ไม่นับหน่วยกิต) ผู้ศึกษาในหลักสูตรนี้ควรได้รับการปูพื้นฐานความรู้และทักษะที่สำคัญก่อนและระหว่างการเรียนรู้ในหลักสูตรนี้ 2 ด้าน ดังนี้**

1.1 ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษในงานที่เกี่ยวข้องกับบริหารธุรกิจ งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และงานวิชาการ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำเสนอความคิดในงานด้านการบริหารองค์การธุรกิจ งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และข้อค้นพบทางการศึกษาในเวทีการนำเสนอระดับนานาชาติ ตลอดจนพัฒนาทักษะด้านงานเขียนภาษาอังกฤษเชิงวิชาการที่จำเป็นต้องนำเสนอระหว่างการศึกษาและ



เตรียมส่งผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติได้ สำหรับรายวิชาที่ควรจัดการเรียนการสอนควรจัดให้ครอบคลุมเนื้อหาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างน้อย 2 รายวิชา ได้แก่

1) ภาษาอังกฤษเชิงอาชีพเพื่อการสื่อสารนานาชาติ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะและรายละเอียดในประเด็นนี้ดังนี้

– “ด้วยระเบียบของมหาวิทยาลัยที่ผู้สมัครเรียนระดับปริญญาเอก ต้องมีผลการสอบ “ผ่าน” เกณฑ์การสอบภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา ตามเกณฑ์ของสภามหาวิทยาลัยมากระดับหนึ่ง แต่การประเมินผลความสามารถทางภาษาอังกฤษดังกล่าววัดเพียงความสามารถทางไวยากรณ์ การอ่านทางวิชาการ ไม่ครอบคลุมทักษะภาษาอังกฤษที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อการทำงาน ผู้เรียนควรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษเพิ่มเติมเพื่อพร้อมนำไปใช้ในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา” (ผู้เชี่ยวชาญ 1)

– “ในโลกของการทำงานพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่จัดการเรียนการสอนด้านการบริหารธุรกิจหรือด้านทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ไม่ได้กำหนดให้มีวิชาที่เพิ่มพูนความสามารถทางภาษาอังกฤษมากพอที่จะพัฒนาพวกเขาให้สำเร็จการศึกษาออกไป และไปสื่อสารในการทำงานได้ ดังนั้นทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จะต้องนำไปใช้ในการทำงาน ควรได้รับการพัฒนาครบทั้ง 4 ทักษะ กล่าวคือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน” (ผู้เชี่ยวชาญ 2)

– “ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่ มักเข้าสู่เส้นทางอาชีพในสายอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งปกติอาจารย์ระดับที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ก็จะถูกคาดหวังว่าจะสามารถนำเสนอวิจัยในการประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ ตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ หรืออาจจะต้องไปสอนผู้เรียนเป็นนักศึกษาต่างชาติ” (ผู้เชี่ยวชาญ 3)

– “หากหลักสูตรตั้งเป้าหมายว่าผู้สำเร็จการศึกษาจะสามารถประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจระดับประเทศ หรือระดับนานาชาติได้ ผู้สำเร็จการศึกษาควรจะสามารถแสดงให้เห็นถึงทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษด้านการพูดและการเขียน” (ผู้เชี่ยวชาญ 6)

– “ด้วยการเรียนระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการเรียนที่ลูกคาดหวังให้ผู้เรียน มีความรับผิดชอบ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจึงต้องเป็นผู้อ่านงานเขียน และงานวิจัยภาษาอังกฤษเก่งๆ” (ผู้เชี่ยวชาญ 7)

2) ภาษาอังกฤษสำหรับการเขียนรายงานวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ดังนี้

– “การเรียนการสอนในหลักสูตรควรใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนและผู้สอนควรบรรยายเป็นภาษาอังกฤษในทุกรายวิชา ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ที่ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาทักษะการเขียนรายงาน และการเขียนบทความตีพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษตั้งแต่ในช่วงต้นของการเข้ามศึกษา” (ผู้เชี่ยวชาญ 3)

– “ผู้ศึกษาในหลักสูตรนี้ ต้องทราบถึงแนวทางการนำเสนอไอเดีย และการเขียนบทความวิชาการทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับ ทักษะการเขียนแบบถอดความไอเดียเดิมและนำมาเรียบเรียงใหม่ การเขียนเพื่อนำเสนอให้เห็นภาพเรื่องประเด็นที่ไม่พบในงานวิจัยก่อนหน้านี้ และเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการทำวิจัย เป็นทักษะที่ต้องมีการสอนกันในระดับปริญญาเอก” (ผู้เชี่ยวชาญ 4)

– “การอ่านงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้เทคนิคแบบอ่านไวเพื่อให้ทราบภาพรวมของเนื้อหา ที่เรียกว่า Skim และการอ่านไวเพื่อหาข้อเท็จจริงแบบเฉพาะเจาะจง หรือ Scan เพื่อสรุปประเด็น และเขียนนำเสนอมุมมองเชิงวิพากษ์ เป็นทักษะทางภาษาอังกฤษที่ต้องเรียนในระดับปริญญาเอกของทุกหลักสูตร” (ผู้เชี่ยวชาญ 5)

– “ควรจะให้ผู้เรียน เรียนวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากคิดว่าพื้นฐานเขาไม่ดี อาจจะจัดคอร์สระยะสั้นสัก 15 ชั่วโมง ช่วยเขาทวนแนวคิดเบื้องต้นก่อนมาเรียนวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูง เพราะปริญญาเอกต้องเรียนการออกแบบที่มันสูงกว่าที่พวกเขาเคยเรียนในระดับปริญญาโท” (ผู้เชี่ยวชาญ 7)

1.2 ด้านการวิจัยในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผู้เรียนอาจมีพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพที่แตกต่างกัน หรืออาจจะยังไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาก่อน ทางหลักสูตรจึงควรปูพื้นฐานด้านการวิจัยในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์และพัฒนามุมมองเกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้านการบริหารองค์การธุรกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านวิธีการด้านการวิจัยระหว่างศึกษา สำหรับรายวิชาที่ควรจัดสอนควรจัดอย่างน้อย 2 รายวิชา ได้แก่

1) การวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ดังนี้

– “ผู้เรียนระดับปริญญาเอกต้องได้รับการทบทวนปรับพื้นฐานความรู้ด้านการวิจัยเชิงปริมาณเดิมที่เคยเรียนมาทั้งหมด เพื่อให้ทราบแนวทางในการนำความรู้เดิมไปใช้ในการออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (ผู้เชี่ยวชาญ 2)

– “ควรจัดให้มีการสอนทบทวนวิจัยเชิงปริมาณในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และต้องมั่นใจว่านักศึกษาได้มีโอกาสทบทวนการออกแบบงานวิจัยเชิงปริมาณไม่น้อยกว่า 50-60 เรื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้จากงานวิจัยที่อาจารย์ได้คัดเลือกมาแล้ว ให้เขามองให้ขาดและสามารถเสนอระเบียบวิธีวิจัยที่ออกแบบได้ดีกว่า” (ผู้เชี่ยวชาญ 7)

2) การวิจัยเชิงคุณภาพขั้นสูงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ดังนี้

– “อย่างน้อยผู้เรียนปริญญาเอกต้องมีความชัดในเรื่องของ Research Paradigm และ Research Assumption ที่ชัดเจนว่าปัญหาที่กำลังศึกษานั้น จะแก้ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการใช้วิธีการแบบผสม .... การเรียนวิจัยเชิงคุณภาพในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ต้องให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์และได้อ่านงานวิจัยที่ใช้ยุทธศาสตร์หลัก ๆ 5 ยุทธศาสตร์ จะตาม Creswell ก็ได้” (ผู้เชี่ยวชาญ 3)

– “การเรียนการสอนในระดับปริญญาเอกในสาขานี้ ทุกวิชานศ.ควรได้รับการมอบหมายงานในชั้นเรียนที่เป็นวิจัย เน้นคือให้เขาได้ทบทวนวรรณกรรมมาก ๆ โดยอย่างน้อยผู้เรียนต้องสามารถสังเคราะห์สิ่งที่เขาอ่าน สรุปประเด็นและ นำเสนอมุมมองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคนได้ เรื่องพวกนี้ต้องอาศัยความรู้ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งพวกเขาต้องเรียน” (ผู้เชี่ยวชาญ 6)

**2. หมวดวิชาบังคับ** (จำนวน 9 หน่วยกิต) เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาแนวคิดด้านการจัดการองค์การธุรกิจและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ผู้เรียนควรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้เนื้อหาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมรวม 3 ด้าน ได้แก่ 2.1) การกำหนดนโยบายและแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจ 2.2) การออกแบบนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การธุรกิจ และ 2.3) การวิจัยและการพัฒนาในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตัวอย่างมุมมองของผู้เชี่ยวชาญประกอบการนำเสนอประเด็นดังกล่าว ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดนโยบายและแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ ดังนี้

– “ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบาย และแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือไม่ได้แค่วิเคราะห์นโยบายด้านการพัฒนาคนในองค์การธุรกิจเท่านั้น พวกแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 20 ปี พวกนี้ก็ต้องทราบสาระของแผนต้องให้ลองฝึกกำหนดนโยบายหรือแผนพัฒนาคนจากสิ่งที่เป็นสาระของแผนออกมาเลย ต้องใช้อาจารย์ที่มีความรู้ทั้งของภาครัฐและของภาคธุรกิจเข้ามาช่วยโค้ช” (ผู้เชี่ยวชาญ 2)

– “งานหลักของผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจคืองานที่ต้องเข้าไปร่วมวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ และต้องนำแผนกลยุทธ์ธุรกิจมา cascade เพื่อกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการพัฒนาคน ให้คนมีความสามารถตอบสนองความต้องการทางธุรกิจได้ ซึ่งหนึ่งในวิชาหลักที่ควรให้เรียนคือการกำหนดนโยบายและแผนด้านการพัฒนาคนในองค์การธุรกิจ” (ผู้เชี่ยวชาญ 7)

2.2 ด้านการออกแบบนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การธุรกิจ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ดังนี้

– “เป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องบอกว่าองค์การธุรกิจในยุคนี้และในอนาคตอีกต่อไปจะต้องแข่งขันกันด้วยคำว่านวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งนวัตกรรมและเทคโนโลยีตรงนี้ไม่ใช่แค่หานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่เหนือกว่ามาใช้ผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ต้องเอามาใช้บริหารและช่วยในการจัดการภายในทั่วทั้งองค์กร นวัตกรรมด้านกำลังคนใหม่ ๆ ที่ต้องเอา data ของคนมาวิเคราะห์เพื่อหาจุดที่ต้องพัฒนาอันนี้ผู้เรียนต้องรู้จัก อย่างน้อยต้องรู้จักในฐานะผู้ที่เรียนจบไปในงานบริหารและพัฒนากำลังคน” (ผู้เชี่ยวชาญ 2)

– “คนจบปริญญาเอกด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจะไม่ต้องเก่ง IT แบบนักพัฒนาระบบ แต่ต้องมีความสามารถในการบอกได้ว่าจะมีจุดใดบ้างที่องค์กรสามารถเอา IT เข้ามาทำให้การบริหารและการพัฒนาคนมีประสิทธิภาพ ย้ำนะครับว่าไม่จำเป็นต้องเก่ง แต่ต้องรู้จัก IT และนวัตกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้้องค์การได้รับการพัฒนา คนใน้องค์การได้รับการพัฒนา” (ผู้เชี่ยวชาญ 3)

– “หลักสูตรปริญญาเอก ควรจะมีคอร์สแบบให้ผู้เรียนได้ไปดูนวัตกรรมหรือการใช้เทคโนโลยีใน้องค์การธุรกิจ ถือเป็นการเชื่อมโยงความรู้ด้าน HR ที่พวกเขามีในมุมมองที่เทคโนโลยีจะเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวก ผู้เรียนควรได้รู้จักแนวคิดพื้นฐานเรื่อง Database Management System, Organizational Architecture, Data flow diagram และที่พวกการประยุกต์ใช้ IOTs ใน้องค์การ Effective online

channels ที่เป็น Communication backbone และเทคโนโลยีที่สนับสนุนงานด้าน HRD ในองค์กรประสิทธิภาพสูง” (ผู้เชี่ยวชาญ 4)

– “ควรให้ผู้เรียนเข้าใจกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำ System requirement และทราบเรื่องหลักการบริหารนวัตกรรมและเทคโนโลยีในองค์กรธุรกิจ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อจะไปมอบหมายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปออกแบบหรือพัฒนาโปรแกรมที่ตอบสนองความต้องการขององค์กร หรือแจ้งให้เขาไปทำ Tailor made โปรแกรมที่มีในท้องตลาดให้นำมาใช้กับองค์กรได้” (ผู้เชี่ยวชาญ 6)

2.3 ด้านการวิจัยและการพัฒนาในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ ดังนี้

– “กระบวนการคัดเลือกผู้เรียนเข้ามาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกนั้นต้องตรวจสอบความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน เพราะในระดับนี้พวกเขาควรมีความรู้พื้นฐานงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดีในระดับหนึ่งแล้ว ในระดับปริญญาเอก ผู้สำเร็จการศึกษาควรก้าวไปอีกขั้นนั่นก็คือการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์” (ผู้เชี่ยวชาญ 1)

– “หลักสูตรป.โท เป็นเรื่องของการเรียนระเบียบวิธีวิจัยขั้นพื้นฐาน ในขณะที่คนจะสำเร็จการศึกษาระดับ ป.เอก ควรต้องเรียนระเบียบวิธีวิจัยที่ Advance กว่า เขาต้องเรียนการทำวิจัยแบบ R&D คือไม่ใช่งานที่ทำเพียงเพื่อไขข้อสงสัยเหมือนที่ทำกันในระดับปริญญาโท แต่งานวิจัยต้องถูกพัฒนาขึ้นจากปัญหาจริง และพัฒนาออกมาเพื่อให้ได้ Potential Solution เอาไปแก้ปัญหาได้จริง อย่างไรก็ตามกระบวนการนี้ก็ต้องสอดแทรกแนวคิดและวิธีการทำ R&D ให้ นศ.ได้มีมุมมองและตีโจทย์ให้แตกในทุกๆ วิชา” (ผู้เชี่ยวชาญ 4)

– “นศ.ควรได้เชื่อมโยงสิ่งที่เขาเรียนมาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาองค์การตลอดหลักสูตร คำนวณว่าข้อมูลเพิ่มเติม ใช้เวลาอย่างน้อยสัก 1 ภาคการศึกษาเพื่อให้เขาได้ลองออกแบบเค้าโครงการศึกษาที่เขาสนใจเพื่อให้อาจารย์ได้ประเมินถึงความเป็นไปได้ในการกำหนดเรื่องที่เขาสนใจเป็นหัวข้อวิทยานิพนธ์ อาจารย์ควรมีการตรวจสอบความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ กำหนดให้ส่งงานตามช่วงเวลา และให้จัดสัมมนาหรือนำเสนอสิ่งที่ค้นพบและสิ่งที่เขาจะทำในตอนท้ายของภาคการศึกษาสุดท้าย” (ผู้เชี่ยวชาญ 5)

**3. หมวดวิชาเลือก (3 หน่วยกิต)** การศึกษานี้พบข้อเสนอแนะที่ว่าด้วยผู้เรียนควรมีโอกาสเลือกเรียนรายวิชาเฉพาะที่ตรงกับความสนใจในงานด้านการจัดการองค์การธุรกิจหรืองานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นผู้เรียนควรมีโอกาสได้เลือกเรียนในกลุ่มรายวิชาเลือกอย่างน้อย 1 รายวิชา รายวิชาเลือกดังต่อไปนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตัวอย่างมุมมองของผู้เชี่ยวชาญประกอบการนำเสนอประเด็นดังกล่าว ดังนี้

3.1 การคิดเชิงออกแบบเพื่อการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ ดังนี้

– “ควรจัดให้มีรายวิชาทางด้านการวิเคราะห์และการออกแบบธุรกิจ รวมถึงพวก Platform หรือ Model ทางธุรกิจใหม่ ๆ ปัญหาที่พบมากของผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจคือ แม้ว่าจะจบการศึกษาระดับปริญญาเอกมาแล้วก็ตาม พวกเขาอาจจะเข้าใจแต่เรื่องกำลังคนที่เรียนมาแต่ไม่

ค่อยรู้เรื่องหลักการบริหารธุรกิจ และเมื่อไม่ค่อยมีความรู้เรื่องธุรกิจ ก็พลอยทำให้ไม่สามารถกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพขององค์กรได้ด้วย” (ผู้เชี่ยวชาญ 2)

– “ผู้เรียนควรเรียนวิชาปรับพื้นฐานในเรื่องของ Modern Business management เข้าใจเรื่องโครงสร้างองค์กร ทฤษฎีองค์กร และเนื้อหาหลักการบริหารธุรกิจตั้งแต่วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานหน้าที่ของฝ่ายบุคลากร ฝ่ายการตลาด การเงินการบัญชี และได้มีโอกาสค้นคว้าทำความเข้าใจ Business model ประเภทต่าง ๆ ที่น่าสนใจ” (ผู้เชี่ยวชาญ 3)

– “น.ศ.ควรได้ไปดูงานในองค์กรธุรกิจเพื่อรับฟังแนวคิดการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีการบริหารองค์กรธุรกิจและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในอนาคต เนื้อหากลุ่มนี้เป็นกลุ่มบริหารธุรกิจ ซึ่งควรเป็นวิชาปรับพื้นฐานหรือหากเป็นวิชาเลือกก็อาจจะพิจารณาให้เป็นวิชาบังคับเลือก” (ผู้เชี่ยวชาญ 5)

3.2 สัมมนาการวิจัยด้านองค์กรสมรรถนะสูงและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ดังนี้

– “อาจารย์แนะนำให้มียุทธศาสตร์ในลักษณะ Seminar in HRD ที่นำเสนอผลการศึกษาที่ถอดบทเรียนมาจาก Best practice ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๆ เพราะการที่ นศ. ได้ศึกษา Case และการออกแบบการศึกษาที่เอามาใช้จริงในองค์กรพวก HPO เขาจะได้รอบแนวคิดว่าเรื่อง HRD มัน drive ให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างไร เขาต้องต่างไปศึกษาและเอามา Discuss กัน และควรมีช่วยที่ให้นำนเสนอแนะว่า how could this have been done better?” (ผู้เชี่ยวชาญ 1)

– “หลักสูตรควรมีวิชาสัมมนาที่เปิดโอกาสให้นศ. ได้ค้นคว้าและนำเสนอประเด็นที่พวกเขาสนใจทำคุณูปการภายใต้กรอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรธุรกิจ คล้าย ๆ กับคอร์สนี้เป็นคอร์สที่เตรียมให้พวกเขาได้มีโอกาสไปทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อจะให้นั่นใจอีกครั้งว่าหัวข้องานวิจัยในเรื่องที่เขา กำลังจะทำ มีใครทำไปแล้วบ้าง ทำถึงไหน เขาควรจะได้รู้วิพากษ์เครื่องมือ ระเบียบวิธีวิจัย และระบุช่องว่างว่ามันมีพื้นที่ใดบ้างที่ยังไม่มีใครทำมาก่อน หรือเขาอาจจะเห็นข้อจำกัดของการศึกษาที่มีคนทำมาก่อนหน้านี้ และมาออกแบบการศึกษาของเขาให้รัดกุมและตอบโจทย์มากกว่า” (ผู้เชี่ยวชาญ 4)

3.3 สถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ดังนี้

– “หลักสูตรควรแยกวิชาการวิจัยเชิงปริมาณและวิชาที่เกี่ยวข้องกับสถิติออกจากกัน เพื่อให้ นศ. ได้เรียนเนื้อหาทั้งสองส่วนได้เต็มที่ในวิชาที่เขาต้องเรียน การเรียนปริญญาเอกอาจจะไม่ต้องเรียนสถิติขั้นสูงทุก ๆ สถิติ แต่ควรจะมีวิชาที่มีเนื้อหาให้เขาได้ทบทวนสถิติเบื้องต้น และสถิติระดับกลาง ๆ ฝึกให้เขาใช้โปรแกรมเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ฝึกให้อ่านผล และให้ได้เห็นงานวิจัยที่ใช้สถิติต่าง ๆ ที่เขาได้เรียนไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล ผู้เรียนจะได้เห็นภาพว่าสถิติที่เรียนเอาไปใช้แก้ปัญหาในลักษณะใดได้บ้าง” (ผู้เชี่ยวชาญ 2)

– “สถิติส่วนใหญ่ที่ใช้ในงานวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นสถิติที่ใช้ในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ควรกำหนดให้เป็นวิชาพื้นฐานที่ทุกคนต้องเรียน แต่ก็ไว้พิจารณาอีกทีก็ได้ว่าหากเอามาเป็นวิชาหลักแล้วทำให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนวิชาที่เป็นสาระสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยลงไป ก็ควรจัดให้เป็นวิชาปรับพื้นฐานหรือวิชาเลือก สถิติตัวนี้ควรเป็นสถิติที่ทำให้เขามีพื้นฐานพอที่จะไปเข้าใจสถิติขั้นสูงซึ่งอาจจะต้องใช้ในอนาคต เน้นให้เขาอ่านผลข้อมูลได้ รู้ว่าผลออกมาแบบนี้แปลว่าอย่างไร” (ผู้เชี่ยวชาญ 3)



– “ควรกำหนดให้มีอย่างน้อย 1 วิชาที่สอนสถิติขั้นพื้นฐานประกอบกับชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ในการทำวิจัยเชิงปริมาณและการใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พยากรณ์ทิศทางแนวโน้ม เน้นเรื่องการเลือกสถิติที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจของผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (ผู้เชี่ยวชาญ 7)

3.4 การพัฒนาภาวะผู้นำและการสอนงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นนี้ดังนี้

– “ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารองค์การธุรกิจ ภาวะผู้นำ ตลอดจนทักษะทางสังคมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนักศึกษาจะต้องทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้ว นศ. ควรต้องทำรายงานการวิจัยเพื่อเข้าไปศึกษาและมีส่วนร่วมในการสังเกต สัมภาษณ์ผู้บริหาร หลักสูตรอาจจะจัดกิจกรรมเสริมอาทิเชิญผู้บริหารองค์การธุรกิจประเภทต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จมาร่วมบรรยายเพื่อถ่ายทอดมุมมอง พุทธศุภเกี่ยวกับบทบาทและกรณีศึกษา” (ผู้เชี่ยวชาญ 3)

– “อย่างน้อยควรมีหนึ่งรายวิชาที่ นศ. ต้องได้รับความรู้พื้นฐานที่ผู้บริหารด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องทราบ อาทิ เช่นการบริหารองค์การธุรกิจ กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ขั้นตอนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การออกแบบ การนำแผนไปปฏิบัติและการประเมินผล รวมถึงเทคนิคการถ่ายทอดและการสอนงาน” (ผู้เชี่ยวชาญ 4)

– “เรื่องการเตรียมความพร้อมให้ผู้สำเร็จการศึกษาจบออกไปเป็นผู้บริหารหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรควรกำหนดรายวิชาที่เน้นทักษะการสอนงาน การให้คำปรึกษา การจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงหรือระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์การ ผู้เรียนควรได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารองค์การ สมรรถนะด้านการบริหารองค์การ แนวคิดพฤติกรรมองค์การและทฤษฎีการเรียนรู้ การให้แรงจูงใจ การให้สิ่งเสริมแรง การลงโทษ” (ผู้เชี่ยวชาญ 6)

**4. ดุษฎีนิพนธ์** ซึ่งแบ่งออกเป็นการทำดุษฎีนิพนธ์ของผู้เรียนที่เรียนแผนที่ผู้เรียนเลือกทำวิจัยอย่างเดียวและแผนที่ผู้เรียนต้องเรียนในรายวิชาที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรและทำวิจัย โดยให้มีข้อกำหนดความเข้มข้นในการศึกษาต่างกัน

4.1 ผู้เรียนที่เลือกแผนการเรียนแบบ 1.1 ต้องให้แบ่งลงทะเบียนในแต่ละภาคการศึกษาและกำหนดความเข้มข้นในงานที่มอบหมายให้มีความเข้มข้นมากกว่าผู้เรียนที่ลงเรียนคอร์สเวิร์ค (ผู้เชี่ยวชาญ 3)

4.2 ผู้เรียนที่ไม่ได้เรียนในรายวิชาที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตร ต้องได้รับการมอบหมายงานที่เน้นการค้นคว้าเชิงลึก และผู้สอนต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าผู้เรียนได้รับความรู้ครอบคลุมในทุกประเด็นในเรื่องที่กำลังศึกษา (ผู้เชี่ยวชาญ 7)



## การอภิปรายผลการวิจัย

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรกำหนดกรอบรายวิชาเรียนที่ครอบคลุมองค์ความรู้และสมรรถนะด้านใดบ้าง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอขอบเขตองค์ความรู้และสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566 ควรได้รับการพัฒนาในระหว่างการศึกษาในหลักสูตรนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หมวดวิชาบังคับ ผู้เรียนควรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้เนื้อหาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมรวม 3 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ 2) การออกแบบนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรธุรกิจ และ 3) การวิจัยและการพัฒนาในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตัวอย่างมุมมองของผู้เชี่ยวชาญประกอบการนำเสนอประเด็นดังกล่าว ดังนี้

1.1 การกำหนดนโยบายและแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ แนวคิดดังกล่าวได้สอดคล้องกับการศึกษาของเอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) ที่ได้นำเสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ตามนอกจากงานด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงานแล้วนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ในการใช้เครื่องมือด้านการจัดการองค์การธุรกิจ การกำหนดนโยบายด้านกำลังคนเพื่อวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของปิ่นภูริย์ กิ่งวงศา, อีรวิษ บุญโยโสภณ, สุภัททา ปิณฑะแพทย์, และชุลีวรรณ โชติวงษ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ ซึ่งพบว่าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ จำเป็นต้องมีองค์ประกอบคุณสมบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) มิติด้านความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจ 2) มิติด้านการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ และ 3) มิติด้านการทำงานร่วมกันในองค์กร

1.2 การออกแบบนวัตกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรธุรกิจ แนวคิดดังกล่าวได้สอดคล้องกับมุมมองของประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2564) ที่นำเสนอว่าการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ภาวะผู้นำถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่และต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจ สร้างศรัทธาและการยอมรับในตัวผู้นำเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการสร้างนวัตกรรม รูปแบบต่าง ๆ โดยงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบเดิม ๆ เพื่อกระตุ้นให้คนสร้างผลงานออกมา ทั้งที่ใช้เทคโนโลยี และไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้การได้มาซึ่ง “นวัตกรรมด้าน HR” ต้องใช้ความกล้าของผู้ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติแบบเดิม ๆ เพื่อนำ “นวัตกรรม HR” เข้ามาใช้ในองค์กร ซึ่งการสร้างนวัตกรรมในส่วนงานด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น อาจพบใน 4 รูปแบบคือ 1) นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก 2) นวัตกรรมการ ฝึกอบรมและพัฒนา 3) นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและ พนักงานสัมพันธ์ และ 4) นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

1.3 การวิจัยและการพัฒนาในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ สุจิตรา พงศ์พิศุทธิ์โสภา, โฆทศร์รัต ธรรมบุษดี, และโรจลักษณ์ จักรไพวงศ์ (2561) ที่นำเสนอว่าประเด็นเรื่องการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Analytics) ถือเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยเพื่อพัฒนามีความสัมพันธ์โดยตรงในการเชื่อมทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์ทางธุรกิจ และจากการศึกษาพบว่าองค์กรในปัจจุบันได้ลงทุนกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

2. หมวดวิชาเลือก การศึกษานี้พบข้อเสนอแนะที่ว่าด้วยผู้เรียนควรมีโอกาสเลือกเลือกเรียนรายวิชาเฉพาะที่ตรงกับความสนใจในงานด้านการจัดการองค์การธุรกิจหรืองานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 การคิดเชิงออกแบบเพื่อการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวได้สอดคล้องกับ แนวการวิเคราะห์ของพงศกร ศรีรงค์ทอง (2561) ที่พบว่าความท้าทายของผู้บริหารองค์การธุรกิจในปัจจุบันคือการออกแบบและจัดการองค์การให้พร้อมต่อการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัตร ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ต้องอาศัยความรู้และความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับแนวคิดด้านการบริหารธุรกิจ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้

2.2 สัมมนาการวิจัยด้านองค์กรสมรรถนะสูงและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบวิชาสัมมนาในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยด้านองค์กรสมรรถนะสูง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ศักยภาพสูงนั้น ยังได้รับการสนับสนุนแนวคิดเดียวกันจากผลการศึกษาของปกิต มูลเพ็ญ และ อติพร เกิดเรือง (2564) ที่พบว่าความสำเร็จในการบริหารองค์การสมรรถนะสูงนั้น ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ อาทิเช่นกลยุทธ์การพัฒนาองค์การ การออกแบบองค์การที่ยืดหยุ่น ภาวะผู้นำ คุณภาพและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความรู้ในระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเห็นได้ว่าการกำหนดให้เป็นวิชาเลือกในรูปแบบที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบสัมมนาการวิจัยด้านองค์กรสมรรถนะสูงและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนและอภิปรายประเด็นที่เกี่ยวข้อง

2.3 ด้านสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยผู้เชี่ยวชาญได้แสดงทรรศนะในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธาสินี โพธิจันทร์ (2558) ที่นำเสนอว่า สถิติถือเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการบริหารองค์การและบริหารคุณภาพ ที่ผู้บริหารองค์การและนักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพราะเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ และความรู้ด้านสถิติที่ใช้ในงานสังคมศาสตร์ได้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นในยุคที่ผู้บริหารต้องจัดการกับคุณภาพ และทรัพยากรที่มีอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน

2.4 สำหรับแนวคิดเรื่องการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารด้านการจัดการความรู้และการพัฒนาระบบที่เลี้ยงในองค์การในยุคดิจิทัลนั้น ศุภวิทย์ ภาษิตนิรันดร์ และ ญาณิ โชคสมงาม (2564) ได้อภิปรายถึงความสำคัญด้านการจัดการความรู้ขององค์การว่าองค์การในยุคปัจจุบันต่างต้องเร่งปรับตัวและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเตรียมพร้อมตั้งรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากร การจัดการความรู้และต้องมีแผนการจัดการที่จะเชื่อมั่นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ นำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดสร้างนวัตกรรมได้

โดยระบบพีเลียงถือเป็นเทคนิคสำคัญเทคนิคหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพดังกล่าวแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ สถาบัน People Development Center (2565) ได้ระบุว่าหัวหน้างานและผู้บริหารในยุคที่สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะสอนงาน และการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เปลี่ยนความคิด พฤติกรรมและมีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัดขององค์กรที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์ (2019) ได้สนับสนุนว่าการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบวิธีประยุกต์เทคนิคสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 1) การประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor 2) การประยุกต์การจัดการด้านการติดต่อสื่อสาร 3) การออกแบบงานเพื่อแรงจูงใจ เพื่อให้รางวัลภายนอกและรางวัลภายใน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจพบว่าองค์การที่มีสมรรถนะสูงต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้และมีทักษะและระดับภาวะผู้นำสูง

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษารายละเอียดเนื้อหาที่ควรบรรจุอยู่ในแต่ละรายวิชาจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้เนื้อหาวิชาที่มีความทันสมัย
2. การศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษาแนวทางการกำหนดตารางการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงรายวิชาที่ช่วยปูพื้นฐานความเข้าใจจากเรื่องที่มีความซับซ้อนน้อยไปสู่เรื่องที่มีความซับซ้อนมาก

### เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติกองทุนผู้สูงอายุ. (2562). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561. นครปฐม: พรินเทอรี่.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2019). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2562. เข้าถึงจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/213509>
- ปกิต มุลเพ็ญ และอดิพร เกิดเรือง. (2564). ประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(2), 49-62.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 (2558, 13 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม 132 ตอนพิเศษ 295 ง. หน้า 12-14.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2564). แนวทางการสร้างนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(1), 516-528.

- ปณณารีย์ กิ่งวงศา, อีรัช บุนยโสภณ, สุภัททา ปิณฑะแพทย์, และชุลีวรรณ โชติวงษ์. (2564). รูปแบบ  
ศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจ. *Journal of Social Science and  
Buddhist Anthropology*, 6(1), 227-251.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.  
*วารสารวจนตรเกษมสาร*, 24(47), 1-16.
- ศุภวิทย์ ภาษิตนิรันดร์ และ ญาณิ โชคสมงาม. (2564). “KM KNOWLEDGE MANAGEMENT”. กรุงเทพฯ:  
วช.
- สถาบัน People Development Center. (2565). เทคนิคการสอนงานให้ได้ตั้งใจได้ทั้งงาน สำหรับ  
ผู้บริหารและหัวหน้างาน. เข้าถึงจาก <https://bit.ly/3NAntEA>
- สุธาสิณี โพธิจันทร์. (2558). “สถิติ” ศาสตร์พื้นฐานของ การบริหารคุณภาพ. เข้าถึง 30 มิถุนายน พ.ศ.  
2565. เข้าถึงจาก <https://www.ftpi.or.th/2015/2271>
- วัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กร  
รัฐวิสาหกิจ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 11(2), 57-69.
- วัชรินทร์ อินทพรหม. (2562). การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.  
*Academic Journal Phranakhon Rajabhat University*, 10(2), 314 - 333.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร.  
*วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64-77.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 13 ฉบับนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อทราบ. เข้าถึงจาก  
<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>
- สุจิตรา พงศ์พิศุทธิ์โสภณ, โชตศรีรัต ธรรมบุษดี, และโรจลักษณ์ จักรไพวงศ์. (2561). การวิเคราะห์ด้าน  
ทรัพยากรมนุษย์: วิวัฒนาการ การปรับตัวขององค์กร บทเรียน และแนวโน้มในอนาคต. *วารสาร  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร*, 10(1), 126-162.
- Central Intelligent Agency. (2019). *East & Southeast Asia: Korea, Thailand: The World  
Factbook*. Retrieved from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/th.html>

#### การอ้างอิงบทความ

วทัญญู สุวรรณเศรษฐ, ปรัชันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, เขมณู คินิมาน, และจินดาภา ลีนิวา. (2566). มุมมอง  
ของผู้เชี่ยวชาญต่อโครงสร้างหลักสูตรและรายวิชาของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง 2566) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal  
of Education Studies, Burapha University*, 5(1), 14-31. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/262892>

