

การสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์
เพื่อการรวมเข้ากับกลุ่มที่มีความเปราะบางในบริบท

ของคนชราและคนพิการ

Social Innovation and Human Resource Management
for Inclusion of Vulnerable Groups in the Context
of the Elderly and Disabled

บุญชาญ ผ่านสุวรรณ*

Boonchan Phansuwan

ปัญญา จันทกิจ**

Panyada Chantakit

เอกโอฬาร โชติอนุสรณ์***

Eakalarn Chotianusorn

ชุมพล รอดแจ่ม****

Chumpon Rodjaem

(Received: 21 June 2024; Revised: 28 June 2024; Accepted: 28 June 2024)

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรมจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Master of Business Administration Students, Human Capital Management Innovation and Entrepreneurship
Program, Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: s65567810012@ssru.ac.th

** อาจารย์ ดร., สาขาวิชานวัตกรรมจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Dr., Human Capital Management Innovation and Entrepreneurship Program,
Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: panyada.ch@ssru.ac.th

*** อาจารย์ ดร., สาขาวิชานวัตกรรมจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Dr., Human Capital Management Innovation and Entrepreneurship Program,
Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: -

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชานวัตกรรมจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Assistant Professor Dr., Human Capital Management Innovation and Entrepreneurship Program,
Suan Sunandha Rajabhat University, E-mail: chumpon.ro@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความท้าทายและความต้องการของผู้สูงอายุและผู้พิการในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทความนี้มุ่งสำรวจแนวทางและกลยุทธ์ในการสร้างโอกาสและช่องทางใหม่ ๆ ให้แก่ผู้สูงอายุและผู้พิการ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพในสังคม ผลการศึกษาพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนนวัตกรรมทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ ผ่านองค์ประกอบหลักต่าง ๆ อันได้แก่ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติ การสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ ตลอดจนการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคม จะสามารถสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุและผู้พิการได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ บทความวิชาการยังเปิดมุมมองใหม่ในการสร้างสังคมที่ครอบคลุม เสมอภาค และยั่งยืน โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเข้าถึงทรัพยากรของผู้สูงอายุและผู้พิการ การผลักดันในแนวทางดังกล่าวนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างโอกาสและความเท่าเทียมเท่านั้น หากยังจะเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้แก่สังคมในภาพรวมอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงไม่ได้เป็นเพียงการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาเท่านั้น หากแต่ยังมุ่งสังเคราะห์ความรู้และนวัตกรรมทางสังคม เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการพัฒนาและการสนับสนุนกลุ่มเปราะบางในสังคมต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: นวัตกรรมทางสังคม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, กลุ่มคนชราและคนพิการ

Abstract

This academic article aims to explore the challenges and needs of the elderly and people with disabilities in the current Thai social context, with an emphasis on creating social innovations and managing human resources to effectively and efficiently respond to these target groups. The article seeks to explore approaches and strategies for creating new opportunities and channels for the elderly and people with disabilities to promote their full participation in society. The study found that Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in supporting and driving social innovations for the elderly and people with disabilities through key components, including personnel recruitment and selection processes, policy development and practices, career advancement support and development, as well as continuous evaluation and improvement. Establishing clear and effective HRM strategies to promote social innovations can create tangible positive outcomes for the quality of life and well-being of the elderly and people with disabilities. Furthermore, this academic article opens up new perspectives on creating an inclusive, equitable, and sustainable society by promoting the participation and access to resources for the elderly and people with disabilities. Pushing forward in this direction will not only help create opportunities and equality but also strengthen society as a whole. Therefore, this article is not merely a compilation and analysis of problem-related data, but also aims to synthesize knowledge and social innovations to establish best practices for the development and support of vulnerable groups in society in the future.

Keywords: Social Innovation, Human Resource Management, Elderly and Disabled Groups

1. บทนำ

การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการเข้ากับสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานี้มีความสำคัญในการชี้วัดถึงความต้องการและอุปสรรคที่กลุ่มคนชราและคนพิการมีในสังคมปัจจุบัน การทำความเข้าใจถึงปัจจัยเหล่านี้เป็นขั้นตอนแรกสำคัญในการสร้างแนวทางและนโยบายที่เหมาะสม (Mahardhani, 2023) การทำความเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความท้าทายและความต้องการของกลุ่มคนชราและคนพิการเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษานี้ ประเด็นสำคัญคือการค้นหาวิธีการที่องค์กรสามารถใช้นวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้จะเน้นไปที่การวิเคราะห์นโยบาย กลยุทธ์ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในสถานการณ์เหล่านี้ได้ (Tupanich & Wongsawat, 2023) ประเด็นต่อไปที่การศึกษานี้จะสำรวจคือการประเมินผลกระทบในการสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม คำถามหลักคือ การรวมเข้ากับกลุ่มคนชราและคนพิการสามารถช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมในสังคมของพวกเขาได้อย่างไร หากการศึกษานี้สามารถให้คำตอบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จะเป็นการชี้แนะทิศทางการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสังคมที่รวมทุกคนอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน

การสำรวจข้อมูลและเทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมเป็นส่วนสำคัญในการศึกษานี้ โดยเน้นที่การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณเพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการเข้ากับสังคม การประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยเหล่านี้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลลัพธ์ที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงได้ (Chueasuwan & Jansomdee, 2023) การวิเคราะห์ผลกระทบของนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อกลุ่มคนชราและคนพิการยังคงเป็นความท้าทาย การศึกษานี้จะพิจารณาถึงผลกระทบทั้งในด้านบวกและลบ เพื่อให้เข้าใจถึงผลลัพธ์ที่สามารถเกิดขึ้นจากการใช้นวัตกรรมเหล่านี้ ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (Campopiano & Bassani, 2021)

นอกจากการวิเคราะห์และสำรวจข้อมูลแล้ว การศึกษานี้ยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแนวทางและกลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมในการดูแลและสนับสนุนกลุ่มคนชราและคนพิการ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมในสังคมของพวกเขา การพัฒนาแนวทางเหล่านี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการและความสามารถของกลุ่มคนชราและคนพิการเป็นหลัก (Matwangsang, 2020) ในที่สุด การศึกษานี้หวังว่าจะเป็นการสร้างความตระหนักและเสริมสร้างความเข้าใจในหมู่นักวิจัย นักปฏิบัติงานด้านสังคม และนักวิเคราะห์นโยบาย เกี่ยวกับความสำคัญของการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการเข้ากับสังคม การศึกษานี้มีความหวังว่าผลลัพธ์ที่ได้จะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและรวมทุกคนอย่างเท่าเทียมในสังคม (Dias & Partidário, 2019)

จากสิ่งที่กล่าวมา ผู้เขียนบทความวิชาการเรื่อง การสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการรวมเข้ากับกลุ่มที่มีความเปราะบาง ในบริบทของคนชราและคนพิการ มีเหตุผลหลักมาจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญในหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งประชากรกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้กลุ่มคนชราและคนพิการมีความสำคัญและเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมาก บทความนี้มุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันและความท้าทายที่กลุ่มคนเหล่านี้พบเจอ รวมถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นของนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการรองรับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพวกเขา ทั้งยังเน้นไปที่ผลกระทบที่มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและรวมทุกคน

2. ส่วนเนื้อหา

การศึกษาได้สำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของกลุ่มคนชราและคนพิการ รวมทั้งความท้าทายที่พวกเขาต้องเผชิญ เช่น การเข้าถึงบริการสุขภาพ การทำงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม การทำความเข้าใจสถานการณ์เหล่านี้ช่วยให้สามารถระบุจุดที่ต้องการการสนับสนุนและการพัฒนา ความจำเป็นของนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงบริการต่าง ๆ สำหรับกลุ่มคนชราและคนพิการ การพัฒนาแนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสามารถของพวกเขาในการมีส่วนร่วมในสังคมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงานและการมีส่วนร่วม

อื่น ๆ และผลกระทบที่นวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม โดยเน้นว่าการรวมเข้ากับกลุ่มคนชราและคนพิการสามารถช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมในสังคมของพวกเขาได้อย่างไร และมีผลต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3. สถานการณ์ปัจจุบันและความท้าทายของกลุ่มคนชราและคนพิการ

การศึกษานี้เริ่มจากการพิจารณาสถานการณ์ปัจจุบันของกลุ่มคนชราและคนพิการในสังคม ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมที่พวกเขาอยู่อาศัย ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม เพื่อทำความเข้าใจความต้องการและอุปสรรคที่พวกเขาเผชิญ การวิเคราะห์นี้ให้ความสำคัญกับการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและการศึกษาเชิงลึก เพื่อเข้าใจถึงความแตกต่างในสภาพแวดล้อมและการเข้าถึงทรัพยากรในกลุ่มคนชราและคนพิการ (Jiarajit, 2022) การพิจารณาถึงการเข้าถึงสิทธิพื้นฐาน เช่น สุขภาพ การศึกษา และการมีส่วนร่วมในสังคม เป็นประเด็นสำคัญในการศึกษานี้ การศึกษาได้เน้นไปที่การวิเคราะห์ว่า กลุ่มคนชราและคนพิการมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรเหล่านี้ได้เพียงใด และการขาดแคลนทรัพยากรเหล่านี้มีผลกระทบอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมของพวกเขาในสังคม การวิเคราะห์นี้ช่วยให้สามารถระบุความต้องการเฉพาะและพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสนับสนุนกลุ่มคนชราและคนพิการ (Phantalay, 2023) การสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและความท้าทายของกลุ่มคนชราและคนพิการได้เปิดเผยความต้องการที่เฉพาะเจาะจงและอุปสรรคที่พวกเขาเผชิญอยู่ในสังคมปัจจุบัน ความเข้าใจที่ได้จากการวิเคราะห์นี้จะป็นฐานข้อมูลที่มีค่าในการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในหัวข้อต่อไปนี้จะมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์และการพัฒนาแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์ความจำเป็นของนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนนี้ของการศึกษาจะมุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางและกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มคนชราและคนพิการ การศึกษานี้เริ่มจากการวิเคราะห์กรณีศึกษาที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญกับการหาแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลสูงสุดในการนำไปใช้ในบริบทต่าง ๆ นวัตกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ แต่ยังรวมถึงการปรับปรุงวิธีการทำงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ (Jiarajit, 2023) ในส่วนนี้ การศึกษายังคงสำรวจการพัฒนาวัตกรรมที่สามารถช่วยในการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนชราและคนพิการในสังคมได้ดียิ่งขึ้น การวิเคราะห์นี้รวมถึงการประเมินความท้าทายและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นจากการนำนวัตกรรมเหล่านี้ไปใช้ในสถานการณ์จริง โดยเน้นไปที่การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและการเข้าถึงบริการที่ดีขึ้นสำหรับกลุ่มคนชราและคนพิการ (Charoenrat, 2021) การวิเคราะห์ความจำเป็นของนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้นั้นยังให้ความสำคัญของการพัฒนาแนวทางและกลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนกลุ่มคนชราและคนพิการ แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพวกเขาเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการมีส่วนร่วมในสังคมด้วย ประเด็นต่อไปที่การวิเคราะห์ผลกระทบที่การสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

5. ผลกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

ในส่วนนี้ของการศึกษา บทความจะมุ่งเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบที่การสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษานี้จะพิจารณาถึงความสามารถของนวัตกรรมในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนชราและคนพิการในสังคม นอกจากนี้ การศึกษายังจะสำรวจถึงความท้าทายและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Pungviwatnikul, 2019) การศึกษาจะดำเนินการเพื่อเข้าใจถึงวิธีที่นวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนชราและคนพิการในตลาดแรงงานและกิจกรรมสังคมอื่น ๆ การศึกษานี้ยังมุ่งมั่นที่จะ

ระบุว่านวัตกรรมสามารถช่วยเสริมสร้างความเสมอภาคและการรวมทุกคนในสังคมได้อย่างไร บทความนี้ได้วิเคราะห์ผลกระทบของนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ผลลัพธ์จากการศึกษาไม่เพียงแต่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของกลุ่มคนชราและคนพิการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพวกเขาในสังคมและตลาดแรงงานอีกด้วย บทสรุปจะมุ่งเน้นไปที่การรวมผลลัพธ์จากทั้งสามหัวข้อเพื่อนำเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในบริบทที่กว้างขึ้น

6. การศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation)

ในยุคปัจจุบันที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความท้าทายทางสังคมที่หลากหลาย การสร้างนวัตกรรมทางสังคมกลายเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในหมู่นักวิชาการและนักปฏิบัติการ นวัตกรรมทางสังคมไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาทางสังคมเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและเสริมสร้างนวัตกรรมทางสังคมนี้ ผ่านการพัฒนาและการบริหารบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์และนำเสนอนวัตกรรมเหล่านั้น

การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์และทำความเข้าใจถึงบทบาทของ HRM ในการสร้างและสนับสนุนนวัตกรรมทางสังคม บทความนี้จะสำรวจว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของ HRM เช่น การสร้างความตระหนักรู้และการอบรม การรับสมัครและการคัดเลือก การพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงาน การสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพ และการวัดผลและการปรับปรุง มีผลต่อการสร้างและส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมในองค์กรอย่างไร โดยการศึกษานี้จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยที่ผ่านมา รวมทั้งสำรวจวิธีการปฏิบัติและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของ HRM ในการนำไปสู่นวัตกรรมทางสังคมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การศึกษานี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์อย่างละเอียดเกี่ยวกับบทบาทและการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบของ HRM ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation)

องค์ประกอบของการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation)	Bondarouk & Olivas-Lujan	Rasool et al. (2019)	Adla et al. (2020)	Ayoko (2021)	Song et al. (2021)	Wathanabutr (2019)	Phonsuphap and	Promsutthi (2022)	Saktrakul (2023)	รวม
1) การสร้างความตระหนักรู้และการ อบรม	✓	✓	✓	✓	✓					5
2) การรับสมัครและการคัดเลือก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3) การพัฒนานโยบายและการ ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4) การสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
5) การวัดผลและการปรับปรุง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่าองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่า มีปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีจำนวน 5 ปัจจัย จากนักวิจัยวิชาการ 9 ท่าน แต่สำหรับบทความครั้งนี้ ผู้เขียนบทความวิชาการได้กำหนดปัจจัยที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยโดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ในระดับสูง (ร้อยละ 70 ตั้งแต่ 7 ท่านขึ้นไป) ดังนั้นผู้เขียนบทความวิชาการได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบ ที่มีความถี่ในระดับสูงได้ 4 องค์ประกอบ มาเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การรับสมัครและการคัดเลือก ในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการหาและเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อเติมเต็มตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์กร กระบวนการนี้เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเลือกบุคคลที่มีความสามารถและทักษะที่ตรงกับความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กร โดยการรับสมัครและการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) ในองค์กรได้ ในกระบวนการนี้ องค์กรจะดำเนินการตั้งแต่การประกาศงาน การรับสมัคร การคัดกรองประวัติและทักษะของผู้สมัคร ไปจนถึงการสัมภาษณ์ และการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสม องค์ประกอบช่วยให้องค์กรสามารถสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมทางสังคม การรับสมัครและการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยในการค้นหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้องค์กรสามารถสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย มีมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม และการแก้ไขปัญหาทางสังคมในมุมมองใหม่ ๆ

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนานโยบายและการปฏิบัติงาน ในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรออกแบบและปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการทำงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และการเติบโตของบุคลากร องค์ประกอบนี้มีความสำคัญในการสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาและการบริหารจัดการบุคคลในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) นโยบายและกระบวนการทำงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และการแบ่งปันความคิดใหม่ ๆ ในองค์กร นโยบายอาจรวมถึงแนวทางในการทำงานที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมความหลากหลายและการรวมกลุ่ม การสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและอาชีพ และการมีนโยบายสนับสนุนด้านสุขภาพและความปลอดภัย นอกจากนี้ การพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตของบุคลากรยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองและปรับตัวได้ตามความต้องการของตลาดและสังคมได้ดีขึ้น ดังนั้น การพัฒนานโยบายและการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนนวัตกรรมทางสังคมในองค์กร

องค์ประกอบที่ 3 การสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพ ในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หมายถึง การดำเนินการที่องค์กรทำเพื่อสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาทางอาชีพของบุคลากร การสนับสนุนนี้รวมถึงการให้โอกาสในการฝึกอบรม การเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะ การวางแผนเส้นทางอาชีพ และการสร้างโอกาสในการเติบโตภายในองค์กร การสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น การสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพไม่เพียงแต่ช่วยในการสร้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถสูงเท่านั้น แต่ยังเป็นการลงทุนในมนุษย์ทรัพยากรที่สามารถนำไปสู่นวัตกรรมทางสังคมภายในองค์กร บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสในการพัฒนาอาชีพจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาทางสังคมและสร้างนวัตกรรมที่มีผลกระทบทางบวกต่อสังคม ดังนั้น การสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญใน HRM ที่ช่วยสร้างเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยสำหรับการสร้างนวัตกรรมทางสังคมในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเต็มเปี่ยมด้วยความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพและมีความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 4 การวัดผลและการปรับปรุง ในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้ในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของนโยบาย และปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของตลาดและสังคม การวัดผลและการปรับปรุงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการรับประกันว่าทรัพยากรมนุษย์ถูกใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการเปิดโอกาสให้บุคลากรและทีมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน การวัดผลที่มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์กรตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนา ขณะที่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) การวัดผลและการปรับปรุงจึงมีบทบาทสำคัญในการประเมินและพัฒนากลยุทธ์ HRM ที่สนับสนุนการสร้างสรรค์และการนำเสนอ นวัตกรรมทางสังคม องค์กรที่มีกระบวนการวัดผลและการปรับปรุงที่ดีสามารถช่วยให้พนักงาน

และทีมงานมีความมั่นใจในการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ และการทดลองเพื่อสร้างนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อสังคม

การนำองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ที่กล่าวถึงข้างต้นมาเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ในการวิเคราะห์บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) หมายถึง การกำหนดชุดของเกณฑ์หรือตัวแปรที่สามารถใช้เพื่อวัดและประเมินผลกระทบของการดำเนินการ HRM ต่าง ๆ ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรที่มุ่งแก้ไขปัญหาทางสังคมหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญและยั่งยืน นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ช่วยในการเชื่อมโยงแนวทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงในสนามงาน HRM และนวัตกรรมทางสังคม องค์ประกอบที่กล่าวถึงมีดังนี้

1) การสร้างความตระหนักรู้และการอบรม การนี้ครอบคลุมถึงการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรมทางสังคม

2) การรับสมัครและการคัดเลือก หมายถึง การนำเสนอและการคัดเลือกบุคคลที่มีความหลากหลายและทักษะที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมทางสังคมในองค์กร

3) การพัฒนานโยบายและการปฏิบัติงาน ครอบคลุมถึงการออกแบบและการปรับปรุงนโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางสังคม

4) การสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพ หมายถึง การให้ความสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาอาชีพที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างนวัตกรรมทางสังคม

การนำเสนอองค์ประกอบเหล่านี้เป็นการกำหนดรายละเอียดที่ชัดเจนและวัดผลได้เพื่อใช้ประเมินบทบาทของ HRM ในการสนับสนุนนวัตกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและมีผลกระทบทางสังคม ได้สำรวจและวิเคราะห์ว่าการสร้างความตระหนักรู้และการอบรม การรับสมัครและการคัดเลือก การพัฒนานโยบายและการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนและการพัฒนาอาชีพ มีบทบาทอย่างไรในการเสริมสร้างและสนับสนุนนวัตกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนชราและคนพิการ การวิเคราะห์นี้ช่วยให้การเห็นถึงความสำคัญของ HRM ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาโซลูชันที่มีนัยสำคัญ

และยั่งยืนสำหรับกลุ่มเปราะบางเหล่านี้ด้วยการสร้างกรอบการทำงาน HRM ที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเปราะบาง การสามารถนำไปสู่การสร้างสังคมที่เอื้ออาทรและรวมทุกคนไว้ด้วยกันได้ บทความนี้จึงไม่เพียงแต่นำถึงความสำคัญของ HRM ในการสร้างนวัตกรรมทางสังคมเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและการนำไปปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายในสังคม

7. สรุป

การศึกษานี้ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมทางสังคมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการเข้ากับสังคม ผลการศึกษาค้นคว้าได้แสดงให้เห็นว่าการมีแนวทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมสามารถสร้างผลกระทบที่เป็นบวกได้อย่างมีนัยสำคัญต่อกลุ่มคนชราและคนพิการ การเข้าถึงทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในสังคมของกลุ่มเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียม (Kruaephath, 2021) ผลการศึกษาค้นคว้าได้แสดงให้เห็นว่าการมีแนวทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมสามารถสร้างผลกระทบที่เป็นบวกได้อย่างมีนัยสำคัญต่อกลุ่มคนชราและคนพิการ การศึกษานี้เน้นไปที่การสร้างโอกาสใหม่ ๆ และการเปิดเส้นทางสู่การมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมในสังคม ทั้งนี้ การเสริมสร้างการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมเหล่านี้มีความสำคัญในการช่วยให้กลุ่มคนชราและคนพิการสามารถเข้าถึงบริการและโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างมีความหมายและเป็นธรรม (Charoenlak, 2023) ผลการศึกษาค้นคว้ายังได้ชี้ให้เห็นว่า การรวมเข้ากับกลุ่มคนชราและคนพิการไม่เพียงแต่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมของพวกเขาในสังคมเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม บทความนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการให้โอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและการบริการที่จำเป็น เพื่อช่วยให้กลุ่มคนชราและคนพิการมีความสามารถในการใช้ชีวิตที่มีคุณภาพและมีส่วนร่วมในสังคมอย่างเต็มศักยภาพ (Krutthammas, 2023) นอกจากผลลัพธ์ที่ได้กล่าวถึงแล้ว บทความนี้ยังเป็นการเปิดเส้นทางให้กับการศึกษาและบทความเพิ่มเติมในอนาคตเพื่อสร้างแนวทางและโซลูชันที่สามารถช่วยเสริมสร้างสังคมที่รวมทุกคนอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน การศึกษาและการวิจัยเหล่านี้มี

ศักยภาพที่จะนำไปสู่การพัฒนา นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ดีขึ้นในการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการเข้ากับสังคม ทั้งนี้เพื่อสร้างสังคมที่มีความยุติธรรมและครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อกลุ่มคนเหล่านี้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงสังคมโดยรวมอีกด้วย (Bataglin & Kruglianskas, 2022)

องค์ประกอบต่าง ๆ ของ HRM มีบทบาทอย่างไรในการสนับสนุนนวัตกรรมทางสังคม โดยเฉพาะในการพัฒนาโอกาสใหม่ ๆ และการเปิดเส้นทางสู่การมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมในสังคม สำหรับกลุ่มคนชราและคนพิการ ผลการศึกษาค้นคว้าได้แสดงให้เห็นว่าการมีแนวทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมนวัตกรรมทางสังคมสามารถสร้างผลกระทบที่เป็นบวกได้อย่างมีนัยสำคัญต่อกลุ่มคนชราและคนพิการ นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังเป็นการเปิดเส้นทางให้กับการศึกษาและการวิจัยเพิ่มเติมในอนาคตเพื่อสร้างแนวทางและโซลูชันที่สามารถช่วยเสริมสร้างสังคมที่รวมทุกคนอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน โดยรวมแล้ว การศึกษานี้ไม่เพียงแต่เป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างฐานความรู้และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง การเดินทางในทิศทางนี้ไม่เพียงแต่เป็นการสร้างโอกาสและการเข้าถึงที่เท่าเทียมให้กับกลุ่มคนชราและคนพิการเท่านั้น แต่ยังเป็นการส่งเสริมความยั่งยืนและความเข้มแข็งของสังคมโดยรวม (Pongsuwan, 2023)

ข้อเสนอแนะจากบทความนี้รวมถึง สามารถนำข้อมูลและความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ไปปรับใช้ในปฏิบัติการได้อย่างเป็นรูปธรรม ข้อเสนอแนะอาจรวมถึง การสร้างความตระหนักรู้และการอบรม องค์กรควรพัฒนาและจัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นการสร้างความรู้ตระหนักรู้เกี่ยวกับความหลากหลายและการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการเข้ากับสังคม โดยอบรมให้พนักงานเข้าใจถึงคุณค่าและศักยภาพของการมีส่วนร่วมของทุกคน การนำนโยบายที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการ องค์กรควรพัฒนาและนำนโยบายที่เอื้อต่อการรวมกลุ่มคนชราและคนพิการเข้ากับสังคม เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้าถึงได้ง่าย การสนับสนุนเทคโนโลยีช่วยเหลือ และการมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนชราและคนพิการ องค์กรควรเพิ่มช่องทางให้กลุ่มคนชราและคนพิการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ โดยการสนับสนุนและสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพและการมีส่วนร่วมที่มีความหมาย การพัฒนาและการปรับปรุงนโยบายและกลยุทธ์

องค์กรควรมีการวิเคราะห์และประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของกลุ่มคนชราและคนพิการ ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถนำความรู้และข้อมูลจากการศึกษานี้ไปใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่รวมทุกคนอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน โดยมีการพัฒนาทั้งในแง่ของนโยบาย การปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

- Adla et al. (2020). Human resource management and innovation in SMEs. *Personnel Review*, 49(8), 1519-1535.
- Ayoko, O. B. (2021). SMEs, innovation and human resource management. *Journal of Management & Organization*, 27(1), 1-5.
- Bataglin, J. C., & Kruglianskas, I. (2022). Social innovation: Field analysis and gaps for future research. *Sustainability*, 14(3), 1153.
- Bondarouk, T., & Olivas-Lujan, M. R. (Eds.). (2014). *Human resource management, social innovation and technology*. Emerald Group Publishing.
- Campopiano, G., & Bassani, G. (2021). Social innovation: Learning from social cooperatives in the Italian context. *Journal of Cleaner Production*, 291(3) 125253.
- Charoenluk N. (2023). Research and Development of Volunteer Networks for Enhancing the Health of Vulnerable Groups in Communities. *Rajabhat MCR Peace Studies Review*, 11(3), 848-861.
- Charoenrat, S. (2021). Developing Technology, Facilities, and Audiobook Innovations to Reduce Inequality for the Disabled and Underprivileged in Society. *Sri Lanchang Review*, 7(2), 1-22.
- Chiarajit, C. (2022). Social Innovation and Sustainable Community Livelihood Network Development. *Rajabhat MCR Social Sciences Review*, 11(2), 1-8.
- Chiarajit, C. (2022). Towards an Aging Society: Social Innovations and Strengthening Networks for Elderly Development in Thai Society. *Journal of Social Development and Administrative Strategies*, 24(1). 49-67.

- Chuasuwat, T., & Chansamdee, R. (2023). Challenges and Issues for People with Disabilities and Their Caregivers During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Social Welfare Studies*, 31(1), 118-155.
- Dias, J., & Partidário, M. (2019). Mind the gap: The potential transformative capacity of social innovation. *Sustainability*, 11(16), 4465.
- Khruthamamash, A. (2023). A Study on the Employment Outcomes of Social Innovation Foundations According to Life Quality Development Standards for the Disabled. *Journal of Roi Kaen Sarn Academi*, 8(10), 707-718.
- Kruaephath, K. (2021). The Initiation of Change by Leaders: Key Factors of Leadership Success in Developing Social Innovations for Model Communities. *Thammasat University Journal of Arts*, 21(2), 409-433.
- Mahardhani, A. J. (2023). The Role of Public Policy in Fostering Technological Innovation and Sustainability. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 47-53.
- Matwangsang, P. (2020). The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance in Thai Higher Education Institutions. *Journal of Research and Development Institute Rajabhat Maha Sarakham University*, 7(1), 473-486.
- Phantalae, P. (2023). Thai Social Inequality in the Era of New Normal Life. *Mahamakut Buddhist University Journal of Social Sciences*, 5(2), 185-200.
- Phonsuphat, T., & Kraseasinsin, R. (2021). The Transition to Digital Labs and Changing Roles in Human Resource Management. *Sakthong: Journal of Humanities and Social Sciences*, 27(1), 1-19.

- Pongsuwan, P. (2023). Three Core Principles for Human Resource Management in the Digital Age. *Rajabhat Interdisciplinary Innovation Review*, 6(2), A74-A88.
- Promsut, T. (2022). Development Models of Human Resources in the Era of Thailand 4.0 for Provincial Industrial Offices. *Journal of Innovation in Management and Administration*, 10(3), 11-22.
- Pungvivatnikul, W. (2019). Human Resource Management in the Context of Future Thai Workforce in the Digital Technology Era. *Rajabhat MCR Buddhist Wisdom Review*. 4(2), 285-298.
- Rasool, S. F., Samma, M., Wang, M., Zhao, Y., & Zhang, Y. (2019). How human resource management practices translate into sustainable organizational performance: the mediating role of product, process and knowledge innovation. *Psychology research and behavior management*, 12, 1009-1025.
- Saktrakul, S. (2023). Organizational Management for Security Based on Human Resources. *Rajabhat Interdisciplinary Innovation Review*, 6(3), 90-103.
- Song, W., Yu, H., & Xu, H. (2021). Effects of green human resource management and managerial environmental concern on green innovation. *European journal of innovation management*, 24(3), 951-967.
- Tupanich, W., & Wongsawat, P. (2023). *A Prevention Model for the Risks of Depression among Older Adults with Non-Communicable Diseases*. Doctoral dissertation. Phitsanulok: Naresuan University.
- Watthanabutr, B. (2019). Potential of Human Resources by the Private Sector to Create Learning Innovations for Sustainable Development in the 21st Century. *Rajabhat MCR Social Sciences Review*, 8(4), 191-200.