

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ มุมมองทุนมนุษย์	๙
๒.๒ สรุปตารางทฤษฎีทุนมนุษย์	๑๑
๒.๓ จุดเริ่มต้นของแนวความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์	๑๗
๒.๔ กรอบแนวคิดการจัดการทุนมนุษย์	๒๙
๒.๕ อธิบายการใช้ยุทธวิธีของอำนาจ : จากวิธีที่นิยมมากไปสู่วิธีที่นิยมน้อย	๓๙
๒.๖ ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดพนักงานเข้ามาร่วมงานกับองค์กรปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร	๕๓
๒.๗ มิติการวัดทุนมนุษย์	๖๑
๒.๘ ระดับของข้อมูลในการประเมินทุนมนุษย์	๖๓
๒.๙ จำนวนบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๓๒
๒.๑๐ สารสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ	๑๓๘
๒.๑๑ สารสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์	๑๔๒
๒.๑๒ สารสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์	๑๔๖
๒.๑๓ สารสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโลกาภิวัตน์	๑๕๐
๒.๑๔ สารสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยสงฆ์	๑๕๓
๒.๑๕ สารสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคนเก่ง	๑๕๘
๔.๑ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันในประเด็นการจัดการทุนมนุษย์ในด้านทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)	๑๗๔
๔.๒ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันในประเด็นการจัดการทุนมนุษย์ในด้านทุนทางสังคม (Social Capital)	๑๗๙
๔.๓ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันในประเด็นการจัดการทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) เน้นมุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)	๑๘๖
๔.๔ การแบ่งเกณฑ์การประเมินผล	๑๙๘
๔.๕ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ในประเด็นการจัดการทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างคนเก่ง (Talent Management) ด้านการสรรหาคนเก่ง (Identification Talent)	๒๐๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๖ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย สงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ในประเด็นการจัดการทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างคนเก่ง (Talent Management) ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมคนเก่ง (Talent Training and Development)	๒๑๑
๔.๗ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย สงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ในประเด็นการจัดการทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างคนเก่ง (Talent Management) ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลคนเก่ง (Talent Comparison and Rewarding)	๒๑๕
๔.๘ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย สงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ ในประเด็นการจัดการทุนมนุษย์เพื่อการเสริมสร้างคนเก่ง (Talent Management) ด้านการจํารักรักษาคนเก่ง (Talent Retention)	๒๒๑