



หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Relationship and Royal King's Work Principle, Human Resource
Management Practice affect of Learning Organization in
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon



ศุภศิษย์ เร่งมีศรีสุข

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Research Title: Relationship and Royal King's Work Principle, Human Resource Management Practice affect of Learning Organization in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Researchers: Supasit Rengmeesrisuk

Year: 2021

Abstract

The objective of this research was to study the relationship between working principles, human resource management practices and the learning organization of personnel in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon by collecting data from a sample of 360 people by using a questionnaire using descriptive and inferential statistics. Personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon used in this research study. mostly female accounted for 67.80%, aged between 36 - 45 years, equivalent to 34.20% Single status, accounting for 64.70%, had a master's degree. 48.10% have work experience between 11-20 years, representing 40.30 percent, and most of them are support personnel, accounting for 58.60%

Analyzing the relationship of working principles and human resource management practices that affect the organization of learning. In summary, the implementation of the working principles of His Majesty King Bhumibol Adulyadej the Great, principles of human resource management practices and learning organizations It is a challenge for management in terms of the survival of the organization. which must be integrated and applied The university has to step into the learning organization. It must start with the importance of human resources in the organization. has been developed appropriately. Because the organization relies on human resources to develop the organization. Also, it must make people learn to happen. It may be learning at the individual level, group level, connected to the organization level. through various methods, including education development training and learning by creating a learning organization as one of the heart of organizational management. Knowledge, ideas and experiences are mobilized from each employee in order to integrate them for maximum benefit. and knowledge management properly and appropriately The organization will surely achieve its goals.

Keywords: Relationship and Royal King's Work Principle, Human Resource Management, Learning Organization

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี ด้วยการสนับสนุนงบประมาณการวิจัยจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณงานวิจัยและพัฒนาของคณะบริหารธุรกิจ ที่ให้คำแนะนำในการปรับข้อเสนอโครงสร้างการวิจัย ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พีรญา เขตุงษ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ข้อเสนอแนะ คำปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานวิจัย ขอขอบคุณผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล และบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แก่สถาบันการศึกษาอื่นหรือหน่วยงานอื่นๆ และการศึกษาวิจัยต่อไป

ศุภศิษย์ เร่งมีศรีสุข
หัวหน้าโครงการวิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
Abstract	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.6 ประโยชน์ของงานวิจัย	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง	16
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	18
2.5 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	23
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ	28
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	33
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	45
5.1 วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย	45
5.2 สรุปผลการวิจัย	46
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	48
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	48
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	53
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	59
ประวัติผู้วิจัย	70



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ	34
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ	34
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ	34
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา	35
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	35
4-6 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร	35
4-7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม	36
4-8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านหลักการทงงาน	36
4-9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	39
4-10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	38
4-11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทงงานที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	40
4-12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	41
4-13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แบบความคิด	41
4-14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ทัศนร่วมกันของคนในองค์กร	42
4-15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	43
4-16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	43
4-17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม	44

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้หลอมรวมโลกเป็นหนึ่งเดียว เกิดกระแสโลกาภิวัตน์สร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้องค์การและบริษัทต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษาต้องปฏิรูปตนเองเพื่อการอยู่รอดพัฒนาองค์การที่เฉลียวฉลาดและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆให้เร็วยิ่งขึ้นเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลกทำให้เกิดการผนึกกำลังกันด้านเศรษฐกิจและสังคมมีการรวมตัวกันของผลประโยชน์และพันธกิจของค่านิยมและระบอบนิยม รวมไปถึงความท้าทายและโอกาสเป็นพลเมืองของโลกมีภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ของโลก คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตใช้สื่อสารระดับโลก ก่อเกิดตลาดโลกทุกหนทุกแห่งทำให้องค์การที่ทำงานมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับนานาชาติ

เศรษฐกิจโลก ก่อให้เกิดองค์การระดับโลกที่มองพื้นที่ทั่วโลกเป็นตลาดของพวกเขา ทุกกิจกรรมทางธุรกิจจะถูกเชื่อมโยงเข้าหากัน เสริมแรงกัน ยกกระตือรือร้นความสามารถกันและการแข่งขันกันในระดับโลก องค์การระดับโลกก็จะให้ความสำคัญแก่การดำเนินการในระดับโลกมากกว่าการดำเนินการระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ซึ่งต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และวัตถุดิบจากทั่วโลก อีกทั้งยังถือว่าความรู้สึกที่ไวต่อวัฒนธรรมของพนักงาน ของลูกค้า และต่อระเบียบแบบแผนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ทั้งนี้บริษัทใด ๆ จะเป็นระดับโลกได้ก็จะต้องมีการพัฒนาโครงสร้าง กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การให้เป็นระดับโลกรวมถึงมีบุคลากรและการดำเนินการที่เป็นระดับโลกด้วย (Marquardt, 1999 a) โลกยุคใหม่ด้วยการทำงานกับเทคโนโลยี Alvin Toffler (1990) ได้เขียนไว้ในหนังสือของเขาว่า ตอนนี้เรามีเทคโนโลยีทางด่วนข้อมูล (Information Highways), LANs, WANs, Virtual Reality, Groupware Classroom และ Digital Videodiscs (DVD) เทคโนโลยีดังกล่าวได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารข้อมูลที่หลั่งไหลเข้ามา เพราะมันทำให้เราสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเทคโนโลยีทำให้เกิดข้อได้เปรียบอย่างมากในยุคที่ความไวในการรับข้อมูลการติดต่อและการดำเนินการ สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ผ่านโครงการพระราชดำริสี่พันกว่าโครงการ ครอบคลุมหลักการบริหารทุกส่วนระดับปัจเจกบุคคลและครอบครัว เริ่มต้นจากการเสริมสร้างคนให้มีการเรียนรู้วิชาการและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เสริมสร้างคุณธรรมจนมีความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมและการอยู่ร่วมกับระบบนิเวศอย่างสมดุล ละเว้นการประพฤตินิยม ไม่ตระหนี่ เป็นผู้ให้เกื้อกูลแบ่งปัน มีสติยั้งคิดพิจารณาอย่างรอบครอบก่อนที่จะตัดสินใจหรือกระทำการใด ๆ จนกระทั่งเกิดเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิต โดยสามารถคิดและกระทำบนพื้นฐานของความมีเหตุผล พอเหมาะ พอประมาณกับสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์แล้วเพียรฝึกปฏิบัติเช่นนี้จนสามารถทำตนให้เป็นที่พึ่งของตนเองได้และเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ในที่สุด

ระดับสถานศึกษา ด้านการบริหารและการเรียนการสอนปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของแต่ละแห่ง สอนให้นักเรียน นักศึกษา รู้รักสามัคคี เรียนรู้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักการทำงาน การปลูก

ผักสวนครัว การใช้ประโยชน์จากวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาแปรรูปเป็นสินค้าและงานหัตถกรรมมีการฝากเงินในธนาคารออมทรัพย์ของโรงเรียน จัดกิจกรรม ลด ละ เลิก อบายมุข ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส นักเรียน นักศึกษา ต้องมีวินัยเป็นเด็กดี มีความเป็นกตัญญูตั้งใจเรียนและใช้เงินอย่างประหยัด รู้จักอดออม โดยใช้หลักรายได้ลบเงินออมเท่ากับรายจ่าย ขยันหมั่นเพียร เรียนรู้ พัฒนาการใช้สติปัญญาอย่างรอบครอบ

ระดับชุมชน คนในชุมชนมีการรวมกลุ่มกันทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในชุมชนบนหลักของความรู้รักสามัคคี สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกันภายในชุมชนและนอกชุมชน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ระดับภาคธุรกิจเอกชน องค์กรภาคธุรกิจเอกชนต้องมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่หวังผลประโยชน์หรือกำไรระยะยาวมากกว่าระยะสั้น แสวงหาผลตอบแทนบนพื้นฐานของการแบ่งปัน มุ่งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น และพนักงาน ด้านการขยายธุรกิจต้องทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่ค้ำกำไรเกินควร ไม่ลงทุนเกินขนาด ไม่กู้เงินเกินตัว มีความรู้และเข้าใจในธุรกิจของตนเอง รู้จักลูกค้า ศึกษาคู่แข่ง เรียนรู้การตลาดอย่างถ่องแท้ ผลิดในสิ่งที่ถนัดและทำตามกำลัง สร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างและพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น มีความซื่อสัตย์รับผิดชอบ ต่อสังคมและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่สำคัญต้องสร้างเสริมความรู้และจิตสำนึกการให้พนักงานอย่างเหมาะสม

ระดับภาครัฐ องค์กรภาครัฐต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี โดยระดับองค์กรหรือผู้บริหารบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส มีคุณธรรม ประหยัดและคุ้มค่า มีการบริหารความเสี่ยง ไม่ทำโครงการที่เกินตัว ปรับขนาดองค์กรให้เหมาะสมและจัดกำลังคนตามสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทีมงานและสร้างผู้สืบทอดที่ดีและเก่ง ยึดประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ระดับเจ้าหน้าที่ควรปรับวิถีและการใช้ชีวิตแบบพอเพียง รู้จักพอประมาณและมีเหตุผล ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับรายได้ พัฒนานตนเองและความรู้อยู่เสมอ หลีกเลียงอบายมุข รักษาวัฒนธรรมไทย ยึดประโยชน์ส่วนรวม “รู้ รัก สามัคคี” แบ่งปัน ให้บริการและช่วยเหลือประชาชนด้วยน้ำใจไมตรีอย่างรวดเร็ว เสมอภาคและสัมฤทธิ์ผล

ระดับประเทศ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้บรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ.2545-2549 ในการบริหารจัดการประเทศ โดยเริ่มจากการวางรากฐานให้ประชาชนส่วนใหญ่อยู่อย่างพอมีพอกิน และพึ่งตนเองได้ มีความรู้และคุณธรรมในการดำเนินชีวิต มีการรวมกลุ่มของชุมชนหลายๆแห่งเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้สืบทอดภูมิปัญญา ร่วมกันพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่าง “รู้ รัก สามัคคี” เสริมสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างชุมชนให้เกิดความพอเพียง นำสู่ “สังคมอยู่เป็นสุขร่วมกัน” อย่างเข้มแข็ง มั่นคงและยั่งยืนสืบไป

ระดับนานาชาติ ผ่านองค์การสหประชาชาติ โดยการได้รับเชิดชูสูงสุดขององค์การสหประชาชาติ(UN) จากนายโคฟี อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติ ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัล The Human Development Lifetime Achievement Award แก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราช เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ได้มีการปาฐกถาถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ว่าเป็นปรัชญาที่มีประโยชน์ต่อประเทศไทยและนานาประเทศ สามารถเริ่มได้จากการสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง สู่หมู่บ้านและสู่เศรษฐกิจในวงกว้างขึ้นในที่สุด นาย Hakan Bjorkman รักษาการผู้อำนวยการ UNDP ในประเทศไทยได้กล่าวเชิดชู ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ UNDP นั้น

ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และแนวคิดในการพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มหาราช โดยที่องค์การสหประชาชาติได้สนับสนุนให้ประเทศต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิก 166 ประเทศยึดแนวทางสู่การพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน

จากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กปร.2551) ผู้วิจัยจึงน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร จำนวน 23 หลักการ ร่วมกับหลักการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3 หลักการ การพึ่งพาตนเอง 1 หลักการ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 หลักการ รวมจำนวน 32 หลักการ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ค.ศ. 2017-2021) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงความอยู่รอดและการพึ่งพาตนเองของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้อุบัติการณ์ คน ความรู้ เทคโนโลยี จำนวน 32 หลักการ สู่องค์กรแห่งความยั่งยืนต่อไปในศตวรรษที่ 21

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาหลักการทรงงาน หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

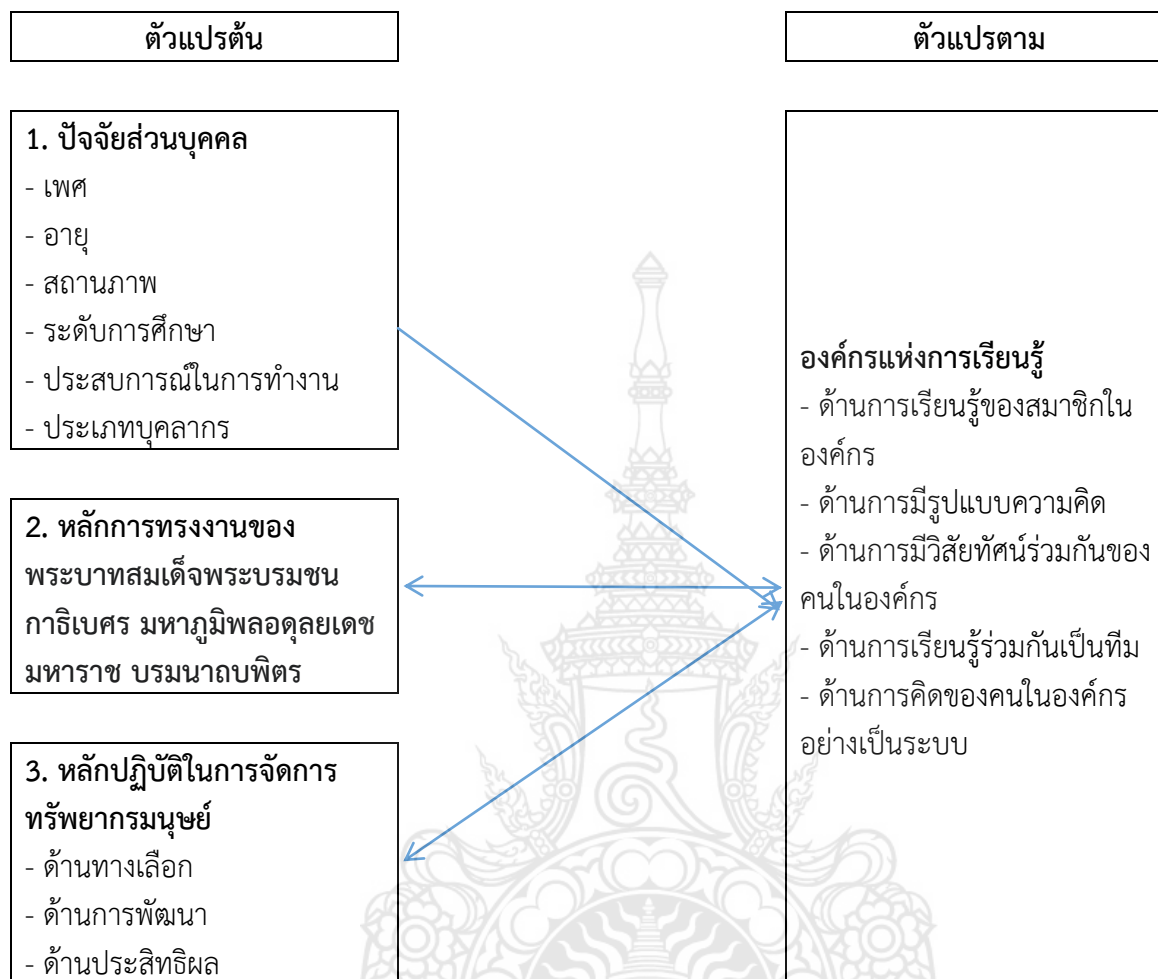
1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1195 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 64 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกินร้อยละ 5 ดังตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวน 360 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 ธันวาคม 2564

1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 หลักการทรงงาน หมายถึง หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงยึดการดำเนินงานในลักษณะทางสายกลางที่สอดคล้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัว และสามารถปฏิบัติได้จริง ทรงมีความละเอียดรอบคอบและทรงคิดค้นแนวทาง พัฒนาการทรงงาน 23 หลักการ เพื่อมุ่งสู่ประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด ประกอบด้วย

1. ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมายถึง การศึกษารายละเอียดของงานอย่างมีระบบ ซึ่งมีการวางแผนโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์นอกจากนั้นยังต้องสามารถวัดผลออกมาเป็นตัวเลข เพื่อใช้ในการประเมินผลในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. ระเบิดจากข้างใน หมายถึง การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งต้องสร้างความเข้มแข็งจากภายในก่อน ให้เกิดความเข้าใจและอยากที่จะทำแล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไป

3. แก้ปัญหาที่จุดเล็ก หมายถึง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วควรมองปัญหาในภาพรวมก่อน แล้วเมื่อเริ่มลงมือแก้ไขควรเริ่มทำที่จากจุดเล็ก ๆ ประกอบกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะการเปลี่ยนแปลงในส่วนของโครงสร้างใหญ่อาจเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรภายในได้

4. ทำตามลำดับขั้น หมายถึง การเริ่มต้นจากสิ่งที่จำเป็นที่สุดเสียแล้วจึงค่อยไล่ตามลำดับความสำคัญต่อไป

5. ภูมิสังคม หมายถึง การทำงานทุกอย่างต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมรอบข้างเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต้องคำนึงถึงคือสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องการความรวดเร็ว (Dynamic) ในการตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาและแสวงหาความได้เปรียบในการแข่งขันอยู่เสมอ

6. ทำงานแบบองค์รวม หมายถึง ความคิดที่มีการเชื่อมโยง การมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งต้องสามารถเชื่อมโยงและมีแนวทางแก้ไขได้และมีการบูรณาการวิธีคิดแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

7. ไม่ติดตำรา หมายถึง การไม่ผูกติดกับทฤษฎี ตำรา วิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริง

8. ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด หมายถึง การพัฒนาและช่วยเหลือโดยใช้หลักนี้ในการแก้ปัญหา และสามารถทำสิ่งที่ยากให้ง่ายให้ได้ประโยชน์สูงสุด และประหยัดในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างรู้ค่า เพื่อให้เกิดผลิตภาพสูงสุด

9. ทำให้ง่าย หมายถึง ทำอะไรให้ง่าย ๆ การแก้ไขปัญหาด้วยการทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นสิ่งที่ง่ายขึ้นเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้นคำว่า “ทำให้ง่าย” หรือ “Simplicity” จึงเป็นหลักคิดสำคัญที่สุดของการพัฒนาองค์กร

10. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสหรือเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อทำให้เป็นการผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

11. ประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรทำงานอย่างตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต นึกถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เมื่อส่วนรวมได้ประโยชน์ เราเองก็ได้ประโยชน์เช่นกัน

12. บริการรวมที่จุดเดียว หมายถึง การนำงานทั้งหมดที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน มารวมไว้ที่จุดเดียว เพื่อความสะดวก ประหยัดเวลา และลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนลงได้ และนอกจากนั้นมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

13. ใช้ธรรมชาติ ช่วยธรรมชาติ หมายถึง การดูแลพนักงานให้มีความมั่นคงและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะสามารถกลับมาเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จสืบต่อไป

14. ใช้ธรรมปราบอธรรม หมายถึง การใช้ความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติให้กลับเข้าสู่ระบบปกติได้

15. ปลุกป่าในใจคน หมายถึง การฟื้นฟูหรือการปลูกจิตสำนึกให้แก่บุคคลกรให้เห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

16. ชาติทุนคือกำไร หมายถึง การที่องค์กรควรอย่ามองที่กำไรขาดทุนที่เป็นตัวเงินมากเกินไป บางครั้งองค์กรควร "การให้" หรือ "เสียสละ" โดยการตอบแทนสังคมหรือรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อประโยชน์แก่สังคมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร

17. การพึ่งตนเอง หมายถึง การดำเนินธุรกิจได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาศาลากรจากภายนอก องค์กร (Outsourcing) เนื่องจากในองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด

18. พอยู่พอกิน หมายถึง การที่องค์กรมีโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานตามตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับการใช้จ่ายของพนักงาน

19. เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การที่องค์กรมุ่งเน้นให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีภูมิคุ้มกันที่ดีและสภาพการเงินมีความมั่นคงและแข็งแกร่งคือการไม่มีหนี้สินและรู้จักการออมเงิน เพื่อส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มั่นคงและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

20. ความซื่อสัตย์ สุจริต จริใจต่อกัน หมายถึง องค์กรที่เน้นการใช้ระบบคุณธรรม ความโปร่งใส (Corporate governance) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันนำไปสู่ความเจริญเติบโตและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร

21. ทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง การที่พนักงานทำงานด้วยความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

22. ความเพียร หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมุ่งมั่นและอดุสาหะ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการเตรียมรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ

23. รู้ รัก สามัคคี หมายถึง รู้ คือก่อนที่เราจะลงมือทำงานใด จะต้องรู้งานนั้นเสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหา และรู้ถึงวิธีแก้ปัญหา รัก คือ เมื่อเรารู้ครบด้วยกระบวนการแล้วจะต้องเห็นคุณค่า เกิดศรัทธา เกิดความรักที่จะเข้าไปลงมือปฏิบัติ สามัคคี คือ เมื่อถึงขั้นลงมือปฏิบัติต้องคำนึงเสมอว่าเราทำคนเดียวไม่ได้ ต้องร่วมมือร่วมใจกัน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และรู้จักปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.5.2 หลักการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

1. ทางเลือก หมายถึง การยกระดับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลจากระดับประเทศ (Local) สู่ระดับเป็นข้ามชาติ (International) นานาชาติ (Multination) และระดับโลก (Global)

2. การพัฒนา หมายถึง พนักงานมีความมุ่งมั่นและความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง โดยการฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับตนเอง ซึ่งบุคคลใดมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือโดดเด่นก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในด้านต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างองค์กร ระบบสารสนเทศหรือเทคโนโลยี กฎระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้พนักงานเป็นบุคคลรอบรู้

1.5.3 การพึ่งพาตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรที่จะกระทำการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง และไม่ทำตัวเป็นปัญหา เป็นภาระแต่ผู้อื่น หรือหมู่คณะ

1.5.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยมีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานภายในมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในการสร้างสรรค์ผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

2. ความมีรูปแบบความคิด หมายถึง พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรนั้นได้มีการพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อในการเปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ หรือการมองโลกตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและมีความพร้อมที่จะยอมรับและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผล

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ก่อให้เกิดพลังร่วม (Synergy) ของคนทั้งองค์กรเพื่อสร้างความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยอาศัยความรู้และความคิดในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ในการสร้างสรรค์งาน พัฒนาศักยภาพและความรู้ความสามารถของพนักงานให้มีความเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จสูงสุด

5. การคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ หมายถึง การพนักงานสามารถเข้าใจในภาพรวมต่าง ๆ ขององค์กร และสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้และบูรณาการให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.5.5 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 จัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมอยู่กับ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วยวิทยาเขตต่าง ๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก สถาบัน มาเป็น มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยก อีสรระออกมา ก็คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวิทยาเขตเดิม 5 แห่ง วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ วิทยาเขตพระนครเหนือที่มีพื้นที่ ไม่ห่างไกลกันนัก ปัจจุบันได้ปรับเป็น 4 ศูนย์ (ศูนย์เทเวศร์, ศูนย์โชติเวช, ศูนย์พณิชยการพระนคร, ศูนย์ พระนครเหนือ) และแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, คณะ เทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, คณะบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ)

1.6 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.6.1 ทราบหลักการทรงงาน หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6.2 ทราบความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6.3 ทราบความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6.4 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้วางแผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากร มนุษย์ให้มีศักยภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.5 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดในการดำเนินงานพัฒนาตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระอัจฉริยภาพในการคิดวิเคราะห์เพื่อการหาหลักการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นพระองค์ทรงมุ่งมั่นและทุ่มเทพระวรกายในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งทรงพระราชทานหลักการทรงงานเพื่อใช้เป็นหลักการหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตในลักษณะทางสายกลางเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งสู่ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน มีคุณค่าและควรยึดเป็นแบบอย่างในการเจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาท ซึ่งหลักสำคัญของทุกเรื่องก็คือความเรียบง่ายดังที่ได้ทรงใช้คำว่า “Simplify” หรือ “Simplicity” จะต้องเรียบง่ายไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ทั้งในแนวความคิดและด้านเทคนิค วิชาการจะต้องสมเหตุสมผล ทำได้รวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาให้ก่อประโยชน์ได้จริง ตลอดจนมุ่งไปสู่วิถีแห่งการพัฒนายั่งยืน (Sustainability) ส่งผลทำให้ประชาชนหรือบุคคลทั่วไปสามารถนำหลักหรือแนวทางต่าง ๆ ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อให้บังเกิดผลต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติสืบต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กปร .,2551)

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กปร .,2550) ได้รวบรวมหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทั้ง 23 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมายถึง การศึกษารายละเอียดของงานอย่างมีระบบ สามารถทำได้ด้วยวิธีที่วกก่อนที่ลงมือทำหรือปฏิบัติงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ต้องมีการวางแผนโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ในการจัดการระบบให้ครอบคลุมส่วนงานและสามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถี่ถ้วน ถูกต้องและชัดเจน และที่สำคัญสามารถวัดผลออกมาเป็นตัวเลข เพื่อใช้ในการประเมินผลในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. ระเบิดจากข้างใน หมายถึง การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งต้องสร้างฐานและความเข้มแข็งจากภายในก่อน โดยจะเริ่มจากการสร้างความพร้อม แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไปอีกทั้งยังต้องเป็นสิ่งที่อยากทำมิใช่ถูกสั่งให้ทำ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น นอก จากนั้นคนเราจะต้องรู้จักที่จะแยกแยะให้ออกระหว่างคุณค่ากับมูลค่าว่ามีเหตุผลอย่างไรในการได้รับประโยชน์จากสิ่งดังกล่าวเพื่อให้เกิดการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอกที่เข้มแข็ง

3. แก้ปัญหาที่จุดเล็ก หมายถึง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วนั้นควรมองปัญหาในภาพรวมหรือภาพใหญ่ก่อน แล้วเมื่อเริ่มลงมือแก้ไขควรเริ่มทำที่จากจุดเล็ก ๆ หรือปัญหาเฉพาะหน้าที่คนมักจะมีมองข้ามประกอบกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับองค์กรเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นต้องค่อย ๆ แก้ปัญหาจากจุดเล็ก ๆ ก่อนเสมอ เมื่อปัญหาดังกล่าวถูกแก้ได้แล้วก็จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

4. ทำตามลำดับขั้น หมายถึง กระบวนการทำตามลำดับขั้น เริ่มต้นจากสิ่งที่จำเป็นที่สุด และมีผลกระทบมากที่สุดเสียก่อน แล้วจึงค่อยไล่ตามลำดับความสำคัญต่อไป เช่นการสร้างพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของพนักงานในองค์กร คือ การที่พนักงานมีความพอมี พอกิน พอใช้เสียก่อน แล้วจึงค่อยสร้างเสริมให้มีความเจริญในด้านอื่น ๆ ตามลำดับความสำคัญร่วมกับการเน้นความประหยัด เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านความสุขในการดำเนินชีวิตของพนักงาน

5. ภูมิสังคม หมายถึง การทำงานทุกอย่างต้องมีการพัฒนาใด ๆ ต้องสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับสภาพแวดล้อมรอบข้าง เช่น การพัฒนาในเชิงธุรกิจนั้น ต้องมีการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกนั้นมีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน หรือผู้ถือหุ้น เป็นต้น โดยสิ่งดังกล่าวมีผลต่อความรวดเร็ว) Dynamic) ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

6. การทำงานแบบองค์รวม หมายถึง ความคิดที่มีการเชื่อมโยง การมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้ายและสามารถเชื่อมโยงแนวทางแก้ไขได้ ซึ่งพระองค์ทรงมีวิธีคิดอย่างองค์รวม) Holistic) โดยทรงมองสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดอย่างเป็นระบบครบวงจร เช่นเดียวกับองค์กรสมัยใหม่ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดแบบองค์รวม คือการให้อิสระแก่พนักงานในการทำงาน (Autonomy) และอำนาจในการบังคับบัญชา) Empowerment) เพื่อส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ

7. ไม่ติดตำรา หมายถึง การไม่ผูกติดกับทฤษฎี ตำรา วิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริง เช่นเดียวกับองค์กรที่จะต้องสามารถนำบูรณาการ) Integration) สิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านเครื่องมือ เทคโนโลยี ฯลฯ จากต่างประเทศ เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

8. ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด หมายถึง การพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน พระองค์ทรงใช้หลักในการแก้ปัญหาด้วยความประหยัด เรียบง่าย และได้ประโยชน์สูงสุด จากการใช้วัสดุ แรงงาน ในท้องท้องถิ่นมาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยไม่ต้องลงทุนสูงหรือใช้เทคโนโลยีที่ไม่ยุ่งยากนัก

9. ทำให้ง่าย หมายถึง การแก้ปัญหาด้วยการใช้กฎแห่งธรรมชาติ ซึ่งการทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นสิ่งที่ง่ายนั้นเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้นคำว่า หรือ "ทำให้ง่าย" "Simplicity" จึงเป็นหลักคิดสำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับองค์กร การที่จะให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับนั้น

จะต้องใช้หลักในการเสริมแรงเชิงบวก (Positive reinforcement) ของ Skinner เพื่อที่สามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

10. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสหรือเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยในทุกครั้งที่พระองค์ทรงเสด็จ ฯ ไปตามพื้นที่ต่าง ๆ ได้ทรงหลักประชาพิจารณ์มาใช้ในการอธิบายให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ของโครงการ พระองค์ทรงเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับร่วมกันแสดงความคิดเห็น เช่นเดียวกับองค์กรที่อยากให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรได้นั้นต้องอาศัยหลักการที่สำคัญสี่ด้านหลักของวงจร Demming คือ Plan, Do, Check, Act หรือ PDCA เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นคิดว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กรและพร้อมที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จและสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ในระยะยาว

11. ประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง การที่พระองค์ทรงพระราชทานพระราชดำริในการพัฒนาและช่วยเหลือพสกนิกรในเรื่องการมีส่วนร่วม พบว่าเมื่อส่วนรวมได้ประโยชน์ตัวของเราเองก็ได้รับประโยชน์ด้วย เช่นเดียวกับองค์กรการที่ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) คิดถึงเรื่องผลประโยชน์ขององค์กรในด้านผลประโยชน์ประกอบการและผลกำไรที่เพิ่มขึ้นนั้น ก็จะส่งผลดีต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นของพนักงานในองค์กรให้มีขวัญและกำลังใจการทำงานสืบต่อไป

12. บริการรวมที่จุดเดียว หมายถึง การบริการรวมที่จุดเดียว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เข้ามาใช้บริการ จะประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งการบริการดังกล่าวนี้มีการดำเนินการและให้บริการ ณ ที่แห่งเดียว เช่นเดียวกับการทำงานขององค์กรนั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถลดขั้นตอนการทำงานลง เช่น การใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการประมวลผลการทำงาน การคิดเงินเดือนส่งผลทำให้พนักงานที่ทำหน้าสามารถลดระยะเวลาในการทำงานลงและสามารถทำงานอื่นได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

13. การใช้ธรรมชาติ ช่วยธรรมชาติ หมายถึง การเข้าใจถึงธรรมชาติ และความต้องการที่จะให้ประชาชนได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัญหาของธรรมชาติจะต้องใช้ธรรมชาติแก้ไขและช่วยเหลือสืบต่อไป เช่นเดียวกับองค์กร การที่จะเข้าใจจิตใจของคนในองค์กรได้นั้น ทุกคนต้องเปิดกว้างทั้งทัศนคติ แนวคิด เพื่อที่จะได้เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเข้าหากัน เพื่อที่จะได้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

14. การใช้ธรรมปราบอธรรม หมายถึง การใช้ความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติ เข้าสู่ระบบที่เป็นปกติ

15. ปลุกป่าในใจคน หมายถึง การที่จะฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้กลับคืนมา จะต้องปลุกจิตสำนึกให้คนรักป่าเสียก่อน เพื่อที่จะได้นำมาจิตสำนึกของคนกลับมาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้กลับเป็นธรรมชาติที่สวยงามดังเดิม เช่นเดียวกับองค์กรการที่พนักงานเกิดความคิดที่โต้แย้งในการทำงาน องค์กรจะต้องแจ้งรายละเอียดดังกล่าวให้ชัดเจนและครอบคลุม เพื่อที่จะให้พนักงานได้ปรับเปลี่ยนวิธีในการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

16. ขาดทุนคือกำไร หมายถึง การที่องค์กรควรมองที่กำไรขาดทุนที่เป็นตัวเงินมากจนเกินไป บางครั้งองค์กรควรที่หลักการของ เป็นการกระทำอันมีผลเป็นกำไร คือ ความอยู่ดีมี "การเสียสละ" และ "การให้" สุข ซึ่ง การขาดทุนคือกำไร การเสียคือการได้ประเทศชาติก็จะก้าวหน้า และการที่คนอยู่ดีมีสุขนั้นเป็นการนับที่เป็น

มูลค่าเงินไม่ได้ เช่นเดียวกับองค์กรที่จะต้องตอบแทนสังคมหรือรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social responsibility) เช่น การให้ทุนการศึกษา การสร้างห้องสมุด ฯลฯ เพื่อที่สร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

17. การพึ่งตนเอง หมายถึง การพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือการพัฒนาเพื่อที่จะสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อม ก่อให้เกิดความเข้มแข็งในการดำรงชีวิต และขั้นต่อไปก็คือ และสามารถ พึ่งตนเอง“ ในที่สุด ”ได้ เช่นเดียวกับองค์กรที่ดำเนินธุรกิจได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาบุคลากรจากภายนอกองค์กร (Outsourcing) ในการปฏิบัติงานเนื่องจากบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด

18. พออยู่พอกิน หมายถึง การที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ได้อย่าง เสียดก่อน แล้วจึงค่อย ”พออยู่พอกิน“ ขยับขยายให้มีขีดสมรรถนะที่ก้าวหน้าต่อไปในการพัฒนานั้น เช่นเดียวกับองค์กรที่จะต้องมีการสร้างการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานตามตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยุติธรรมและสมดุลกับการใช้จ่ายของพนักงาน

19. เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การยึดแนวทางในการหลักทางสายกลางในการดำเนินโดยประกอบไปด้วย 1) ความมีเหตุผล คือ การตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดความพอเพียงนั้นต้องอาศัยเหตุผล และการพิจารณาไตร่ตรองอย่างความรอบคอบ 2) ความพอเพียง คือ ความรู้จักพอประมาณ พอมี พออยู่ พอกิน พอใช้ สามารถประหยัด และไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดี คือการ เตรียมใจในการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับผลกระทบหรือความเปลี่ยนแปลง

ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 4) การมีความรู้ คือ การนำเอาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการวางแผนและดำเนินชีวิตต่อไป และ 5) การมีคุณธรรม คือ การมีความซื่อสัตย์สุจริต สามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับองค์กรที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต และการกระทำการใด ๆ ต้องมีเหตุผล นอกจากนั้นยังต้องมีภูมิคุ้มกันที่ดีและสภาพการเงินมีความมั่นคงและแข็งแกร่งคือการไม่มีหนี้สินและรู้จักการออมเงิน เพื่อส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มั่นคงและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

20. ความซื่อสัตย์ สุจริต จริใจต่อกัน หมายถึง ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้ น้อยก็ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มากแต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ เช่นเดียวกับองค์กรที่เน้นการใช้ระบบคุณธรรม ความโปร่งใส (Corporate governance) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ผู้ถือหุ้น คณะกรรมการหรือพนักงานในองค์กร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันนำไปสู่ความเจริญเติบโตและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร

21. ทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ความสุขในการทำงานทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีจิตใจรักงาน หรือยึดหลัก “อิทธิบาทสี่” คือ ฉันทะ วิมังสา (เอาใจฝึกฝน) จิตตะ (ความเพียร) วิริยะ (ใจรักงาน) เช่นเดียวกับองค์กรที่จะให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นต้องสร้างให้พนักงานเหล่านั้นมีความพึงพอใจในการทำงานเสียก่อน เพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานอย่างมีความสุข

22. ความเพียร หมายถึง ความพยายาม ความอดุสาหะ ความบากบั่น ความหมั่นเพียร ความขยัน ความกล้า ความพยายามจนกว่าจะสำเร็จ แม้ระยะแรกจะไม่มีความพร้อมมากนัก แต่ก็ต้องไม่ท้อและมีความมุ่งมั่น เช่นเดียวกับองค์กรเพื่อที่จะให้พนักงานรับรู้ในเรื่องของวัฒนธรรมขององค์กรได้นั้น ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างมุ่งมั่นและอดุสาหะ ไม่หลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้น มีการเตรียมความพร้อมที่จะรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

อย่างรอบคอบ

23. รู้ รัก สามัคคี หมายถึง การที่จะลงมือทำสิ่งใดนั้น จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหา และรู้ถึงวิธีแก้ปัญหา และควรคำนึงเสมอว่า เราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจเป็นองค์กรเป็นหมู่คณะ จึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี เช่นเดียวกับองค์กรที่อยากให้นักงานทุกคนมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน รู้ รัก สามัคคี ในการทำงานร่วมกันและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม หากเกิดความขัดแย้งในการทำงาน (Substantial conflict) ขึ้นก็ต้องรู้จักปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างการเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและคุณประโยชน์จากการน้อมนำการประยุกต์ใช้แนวคิดในการดำเนินงานพัฒนาตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการบริหารในเชิงธุรกิจแบบองค์กรทั้งในด้านการบริหารและการจัดการด้านต่าง ๆ นอกจากนั้นยังเป็นแนวทางหรือหลักการให้บุคลากรภายในสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลางในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ หรือการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อบุคลากรได้น้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรเข้ามาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่งผลทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและเพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่วิธีการพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืนสืบต่อไป

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

องค์การวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แยกระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรธุรกิจไทยในบริบทประชาคมอาเซียนเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลกระทบต่อองค์การธุรกิจใน ระดับมหภาพ หลังการร่วมกลุ่มประชาคมอาเซียน คือ ความเป็นตลาดเดียวเป็นฐานการผลิตที่มีการ เคลื่อนย้ายทุนและทรัพยากรบุคคลได้อย่างสะดวก

ส่วนที่ 2 การปรับตัวทางกลยุทธ์ขององค์การธุรกิจ ไทย ต้องช่วงชิงความได้เปรียบจากการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ามีความยืดหยุ่นกว่า และเรียนรู้ได้ รวดเร็ว เพื่อที่จะใช้โอกาสและ ความแตกต่างของแต่ละประเทศในภูมิภาค การใช้ขนาดของเศรษฐกิจที่ใหญ่ขึ้น การ ใช้ขอบข่ายของเศรษฐกิจที่เปิดกว้างมากขึ้นเป็นโอกาสทาง ธุรกิจ ปรากฏเป็นรูปธรรมที่จะเกิดขึ้นอย่างมาก เช่น การ รวบรวมกิจการการลงทุนร่วม การเปิดตัว แชนจ์จำหน่าย ในประเทศต่างๆ ที่มีขึ้น

ส่วนที่ 3 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็น อย่างไร สามารถตอบเบื้องต้นได้ว่าองค์การที่จะสามารถ แข่งขันได้ในระดับภูมิภาคต้องยกระดับการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคลจากระดับประเทศ (Local) สู่ระดับ เป็นข้ามชาติ (International) นานาชาติ (Multination) และระดับโลก (Global) ให้ได้ ถึงเวลาที่นักบริหาร ทรัพยากรบุคคลเองต้องถามหา ชีตความสามารถของตนเองว่าจะสามารถบริหารงาน ในระดับนานาชาติได้หรือไม่ ทีมบริหารทรัพยากรบุคคล มีGlobal HR Competency เพียงใด

ส่วนที่ 4 ระบบปฏิบัติการงานทรัพยากรบุคคล (HR Practices) ควรเป็นอย่างไรระบบปฏิบัติการงาน ทรัพยากรบุคคลที่จะรองรับองค์การที่จะยกระดับการแข่งขัน สู่ภูมิภาคได้ต้องดำเนินการเป็น 4 ส่วนย่อยๆ คือ 1. ออกแบบระบบให้มีประสิทธิภาพ เช่น มีระบบ Share Services, Center of Excellence เป็นต้น 2. ระบบ บริการทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการจ่าย ค่าตอบแทน สวัสดิการ (Payroll & Benefits) กฎหมาย แรงงาน

สัมพันธ์ ระบบรายงานและการควบคุมงานระหว่างประเทศ 3. เลือกระบบ HR ที่เป็นเรื่องทางกลยุทธ์สู่ องค์การระดับนานาชาติซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลัง คนในระดับนานาชาติ การออกแบบและพัฒนาองค์การการบริหารผลงาน การบริหารความหลากหลายและการ สร้างความผูกพันกับองค์การ 4. การบริหารความสามารถ (Talent) เป็นปัจจัย ซึ่งขาดความสามารถในการแข่งขันที่องค์การต้องทำ

ส่วนที่ 5 โครงสร้างพื้นฐานของงานทรัพยากรบุคคล ที่ต้องจัดวางให้สอดคล้องกับการทำธุรกิจระหว่างประเทศ ประกอบด้วยการจัดโครงสร้าง กระบวนการทำงานของ HR ระหว่างสำนักงานใหญ่ หน่วยงาน HR ย่อยในหน่วยธุรกิจ ระบบ HRIS เป็นต้น

ส่วนที่ 6 การวัดผลงานด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งต้อง ประกอบด้วยการวัดผลการดำเนินการตามระบบผลลัพธ์ ของระบบที่สามารถเทียบเคียงได้กับองค์การระดับโลก มี ดุลยภาพระหว่างความเป็นท้องถิ่น และความเป็นสากล สร้างการยอมรับในระดับภูมิภาค (People Brand) และ สร้างการเรียนรู้ในองค์การ

ส่วนที่ 7 การวัดผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์การซึ่ง พิจารณาจากควมมีประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเองได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุเมธ ตันติเวชกุล (2543: 2) กล่าวว่า การพึ่งตนเองหมายถึง ความสามารถในการ ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างไม่เดือดร้อน ยึดทางสายกลางในการดำรงชีวิต และสามารถพึ่งตนเองได้

เสรี พงศ์พิศ (2547: 17) กล่าวว่า การพึ่งตนเองหมายถึง ความสามารถของคนที่ จะช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด โดยไม่เป็นภาระคนอื่นมากเกินไป มีความสมดุล มีความพอดี ใน ชีวิตเป็นสภาวะทางกายที่สอดคล้องกับสภาวะทางจิตที่เป็นอิสระ มีความพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ มีสิ่งจำเป็นปัจจัยสี่พอเพียง เป็นความพรอ้มของชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจ

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (2547: ออนไลน์) การพึ่งตนเอง หมายถึง ความสามารถในการดำรงอยู่ได้อย่างอิสระ มั่นคง สมบูรณ์ ซึ่งการพึ่งตนเองได้นั้น ปรว่าสุรมีทั้งในระดับบุคคลและชุมชน

เพ็ญศรี เปลี่ยนขำ (2550: 30) กล่าวว่า การพึ่งตนเองหมายถึง ความสามารถในการ ดำรงตนอยู่ได้อย่างอิสระ มั่นคง

สมบูรณ์ เข้มเฉลิม (2550: ออนไลน์) ๆ กล่าวว่า การพึ่งตนเองหมายถึง การจัดชีวิตให้สัมพันธ์ กับสิ่งต่าง การพึ่งตนเองหมายถึง การมี สวัสดิการและความมั่นคง ๆ ตัวเรา กับธรรมชาติรอบอย่างเหมาะสมกับคนกับสังคม ในชีวิตในปัจจุบันถึงอนาคต สวัสดิการที่พร้อมตอบสนองเราทันที โดยที่ เราไม่ต้องไปเรียกให้ใครมาจัดสวัสดิการให้ หรือให้ใครมาช่วยเหลือ ต้องมีความพอดี 5 ประการ

1. ความพอดีด้านจิตใจ ต้องเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ มีจิตสำนึกที่ดี เอื้ออาทร และนึกถึงประโยชน์ส่วนรวม
2. ความพอดีด้านสังคม ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน รู้จักผนึกกำลัง และมีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากรากฐานที่มั่นคงและแข็งแรง

3. ความพอดีด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้และจัดการอย่างฉลาดรอบคอบเพื่อให้เกิดความยั่งยืนสูงสุดและใช้ทรัพยากรในประเทศเพื่อพัฒนาประเทศให้มั่นคงอยู่เป็นขั้นเป็นตอนไป

4. ความพอดีด้านเทคโนโลยี รู้จักใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการและควรพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาชาวบ้านของเราเองเพื่อสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมของเราเอง
5. ความพอดีด้านเศรษฐกิจ เพื่อรายได้ ลดรายจ่าย ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเชิงคุณภาพภาคเอกชนและภาครัฐ นั้นพบว่า Chris Argyris ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาและสอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ร่วมกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts institute of technology: MIT) โดยทั้งสองท่านได้เขียนหนังสือที่ชื่อว่า “Organizational learning: a theory of action perspective” ในปีค.ศ. 1978 ถือว่าหนังสือดังกล่าวเป็นตำราขององค์กรแห่งการเรียนรู้เล่มแรกโดยใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร (Organizational learning: OL) หมายถึง การเรียนรู้ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร แต่ผลงานของเขาค่อนข้างเป็นวิชาการและศึกษาเข้าใจได้ยาก จึงส่งผลไม่ค่อยได้รับความนิยมมากนัก ต่อมา มีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ทำการศึกษาและให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และในปี ค.ศ. 1990 มีนักวิชาการท่านหนึ่งที่สามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลงานเป็นที่ยอมรับและเผยแพร่อย่างรวดเร็ว คือ Peter Senge ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซตส์ (MIT) และเป็นผู้ก่อตั้ง MIT Center for organizational learning พร้อมกันนั้นปีเตอร์ เซ็งกี ได้เขียนหนังสือที่ชื่อว่า “The fifth discipline: the art and practice of the learning organization” และได้เปลี่ยนคำว่า organization learning ไปใช้คำว่า Learning organization แทน ต่อจากนั้นไม่นานในปี ค.ศ. 1994 เซ็งกี และคณะได้เขียนหนังสือที่ชื่อว่า “The fifth discipline fieldbook: strategies and tools for building a learning organization” เพื่อให้ข้อแนะนำสนับสนุนแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ และในปี ค.ศ. 1998 เซ็งกีได้ออกหนังสือชื่อ The fifth discipline challenge: mastering the twelve challenges to change in learning organization (ปี ค.ศ. 1998) ปัจจุบันพบว่ามีหนังสือและงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แนวโน้มข้างหน้าเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นเรื่องที่สำคัญในอนาคต (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 52-53)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการจำนวนหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นสถานที่ซึ่งทุกคนในองค์กรสามารถขยายศักยภาพหรือความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อที่จะสามารถสร้างผลงานตามจุดมุ่งหมายหรือความต้องการที่แท้จริงของบุคคลในแต่ละระดับ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยังสามารถทำให้เกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายมากมาย ซึ่งแต่ละคนมีความเป็นอิสระในการสร้างสรรค์หรือสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ และยังเป็นสิ่งที่ซึ่งให้ทุกคนสามารถเข้ามาเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กรเช่นเดียวกับ Gavin (1993) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า การองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องมีทักษะในการสร้างสรรค์ แสวงหา และถ่ายทอดหรือสามารถเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นอกจากนั้นยังสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือความเข้าใจในสิ่งใหม่ต่าง ๆ อย่างชัดเจน ถ่องแท้มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น Marquardt (1996) แห่ง George Washington University ได้ให้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งมีการสอนและส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีระบบในกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่มีคุณภาพ เพื่อส่งผลให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันบุคลากรก็ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงและการรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อันเนื่องมาจากความผิดพลาดหรือความสำเร็จต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง Bennett and O'Brien (1994). ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผล จากนั้นนำเข้าสู่งานที่เป็นกิจวัตรปลูกฝังไว้ในความทรงจำขององค์กรเพื่อช่วยปรับ เปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และ Argyris, and Schon (1996) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์กร ลดทอนในสิ่งที่เขาเรียกว่า “Defensive routines” หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัย เพื่อปกป้องหรือแก้ตัวให้ลดน้อยลง กับ Marquardt (1996) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยควบคู่กับการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ซึ่งมาร์ควอตส์นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และที่สำคัญที่สุดคือของ Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า แนวความคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้กรอบความรู้ 5 สาขาวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นพร้อมทั้งผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น นอกจากนี้ยังมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน โดยแนวคิดวินัย 5 ประการนั้นประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental model) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ (ปัญญา อัสวกุลประดิษฐ์, 2544, หน้า 15-30)

1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ หรือ มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) หมายถึง การที่องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง โดยการฝึกปฏิบัติและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับตนเอง ซึ่งบุคคลใดมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือโดดเด่นก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งองค์กรจะต้องมีการจัดการกลไกในด้านต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างองค์กร ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระบบสารสนเทศหรือเทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งกฎระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลให้พนักงานในองค์กรได้มีการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรนั้นจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ (Human mastery) คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้สามารถควบคุมพฤติกรรมและภาวะจิตใจของตนเองได้ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้ตลอดเวลาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่ากระแสโลกจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้ที่รอบรู้นั้นก็ต้องเป็นผู้ที่สามารถยอมรับความจริงและไม่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนไป สำหรับกรอบแนวคิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงความปรารถนาหรือความต้องการเรียนรู้

เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองสู่จุดมุ่งหมายหรือความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การพัฒนาพนักงานให้เกิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้ขององค์กรนั้นถือว่าเป็นมิติที่ต้องเกิดจากการฝึกฝนให้เกิดเป็นวินัยพร้อมทั้งการปรับมุมมองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องภายใต้พื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง จะเห็นได้ว่าวินัยประการนี้เป็นเสมือนเสาหลักของแนวคิองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถ้าองค์กรมีวินัยประการนี้จะส่งผลให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแน่นอน สำหรับองค์ประกอบพื้นฐานในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ประกอบด้วย

1.1 วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) คือความต้องการหรือความคาดหวังของแต่ละคนให้สิ่งต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นจริงได้จริงในชีวิตของตน ณ วันใดวันหนึ่งในอนาคต คนเราทุกคนจึงควรมีความมุ่งมั่นปรารถนาหรือความคาดหวังว่าในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของชีวิตนั้นเราจะบรรลุผลสำเร็จอะไรบ้าง ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้ (จำเรียง วิยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์, 2540, หน้า 23) ดังนั้นเมื่อทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลได้แล้ว ก็จะทราบว่าควรจะทำตนเองไปที่จุดใดจะหาความสำเร็จได้จากอะไร และที่สำคัญคือเขาต้องการเป็นอะไร เพื่อใช้ในการพิจารณาวิสัยทัศน์ตนเอง (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540, หน้า 45)

1.2 การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Holding creative tension) มักมีความเข้าใจผิดเสมอว่า จะมีผลให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียด แต่ในความเป็นจริงแล้ว ถ้าเรามีวิสัยทัศน์ควบคู่ไปกับการเป็นจริง จะทำให้ความสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ทั้งนี้ก็ไม่ปฏิเสธว่าความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์นี้ สามารถนำเราไปเกี่ยวข้องกับภาวะทางอารมณ์ความรู้สึกละต่าง ๆ ได้ เช่น ความวิตกกังวลหรือเสียใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่ความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ แต่เป็นภาวะความตึงเครียดทางอารมณ์ (Emotional tension) อำนาจของความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์จะนำไปสู่ช่วยให้ความล้มเหลวกลายเป็นบทเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ภาพความจริง ส่งผลให้เกิดความเพียรพยายามและความอดทนและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเราไปสู่ความจริงมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

1.3 การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (Subconscious) จะต้องมีมิติทางด้านจิตใจที่สำคัญคือ “จิตใต้สำนึก” เพราะสิ่งนี้จะช่วยให้การทำงานที่ซับซ้อนกลายเป็นการทำงานที่เป็นระบบอันเกิดจากการสั่งของจิตใต้สำนึกกล่าวคือ ในการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้น บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรจะต้องพัฒนาส่วนที่เป็นจิตใต้สำนึกด้วยเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดแนวทางในการสั่งการที่มุ่งเน้นไปสู่การเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองมุ่งสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. ด้านการมีรูปแบบความคิดหรือเปิดโลกทัศน์เชิงพัฒนา (Mental model) หมายถึง การที่องค์กรได้พัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อหรือการเปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและการกระทำของบุคลากร ให้มีมุมมองที่เปิดกว้างมองโลกในแง่ดี คิดเชิงบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ สร้างความเข้าใจในองค์กรและวัฒนธรรมที่ดี เป็นการเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมองโลกตามความเป็นจริงอย่างสมเหตุสมผล การมีมุมมองหรือมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลยอมรับและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นและองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เหล่านี้ล้วนมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะหากเรามีการเปลี่ยนแปลงความคิดความเข้าใจ และความเชื่อของคนในองค์กร ให้มีความสมเหตุสมผลในการมองและเข้าใจโลก และสิ่งที่อยู่รอบตัวแล้วพวกเขาเหล่านั้นก็จะมีพฤติกรรมปฏิบัติที่เป็นไปในทางบวก แต่สิ่งสำคัญก็คือองค์กรไม่ควรไปกำหนดหรือควบคุมแต่ควรปล่อยให้เขาได้มีอิสระในการคิด และสร้างสรรค์รูปแบบในการพัฒนาขึ้นเองตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นจึงควรมีการฝึกให้

บุคคลมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ (วิสัยทัศน์ตนเอง) กับสิ่งที่องค์กรต้องการ (วิสัยทัศน์ขององค์กร) ผู้บริหารจึงควรเตรียมรูปแบบการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกัน ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาในข้อนี้ไม่ได้เน้นให้ทุกคนมีความเห็นในแนวทางเดียวกับองค์กรทุกอย่าง แต่ต้องการเห็นความสอดคล้องกันในแต่ละแนวคิดที่มารวมกันเกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกขององค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือมีแบบแผนความคิดที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระฉ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏได้อย่างเหมาะสมมี Mental Ability ที่ไม่ผันแปร เรรวน หรือท้อถอย เมื่อเผชิญกับวิกฤติต่าง ๆ (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540, หน้า 65)

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง องค์กรได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างละเอียดชัดเจน ซึ่งองค์กรได้พัฒนาให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และสมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์นั้นไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้เพื่อพัฒนาให้เกิดภาพความสำเร็จในอนาคต เกิดเป็นพลังร่วม (Synergy) ของคนทั้งองค์กรและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ ด้วยการฝึกให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองไปที่อนาคต โดยการสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ ให้คนได้คิดและหาทางหนีทีโล่วว่าจะทำอะไร โดยแฝงเข้าไปในงานในกลุ่มการทำงานให้มีการตัดสินใจร่วมกันฝึกให้ไปทำการบ้านแล้วนำกลับมานั่งคุยกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบการตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกัน รวมทั้งจะทำให้สมาชิกทุกคนมีความตระหนัก และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อช่วยให้สมาชิกทุกคนเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ต้องการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เริ่มจากการมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการมองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น โดยเป็นการมองภาพรวมขององค์กร ไม่ได้มองเฉพาะหน่วยของตนเท่านั้น (ปัญญา อัสวกุลประดิษฐ์, 2544, หน้า 15-30) องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการพลังร่วม (Synergy) ของคนทั้งองค์กรที่มีการคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กรซึ่งแนวทางสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ

3.1 กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคการที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันได้นั้น ต้องเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะถ้าหากพนักงานแต่ละคนไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของตัวเองแล้วการทำงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเป็นไปในลักษณะตาม ๆ กันไป โดยปราศจากความตั้งใจและความร่วมมืออย่างจริงจังและจริงใจ การที่พนักงานแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลจะทำให้องค์กรเกิดความร่วมมือกันที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรจะต้องเลิกความคิดแบบเดิม ๆ ที่ว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรจะต้องมาจากผู้นำเพียงคนเดียวเท่านั้น แต่ผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้มีโอกาสในการคิดวิสัยทัศน์ร่วมไปกับองค์กร

3.3 สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับของความผูกพันให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่

สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุมสามารถสร้างได้โดยใช้การติดต่อสื่อสารมีการสนทนากันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมีอิสระในทางความคิด และความรู้สึกต่าง ๆ ที่สามารถจะถ่ายทอดออกมาได้ง่าย ซึ่งผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นคนเปิดกว้างทางความคิด และเต็มใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่าง ๆ ของสมาชิกทุกคนในองค์กร (Marquardt, 1996)

3.4 สามารถทำให้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันมีความเป็นรูปธรรม คือ สามารถนำไปใช้ได้จริง

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หรือ จัดการเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานและพัฒนาองค์กร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอทั้งต่อตนเองจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group thinking) โดยที่กลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลของความครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และอภิปรายร่วมกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นการนำเอาวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาพูดคุยแลกเปลี่ยนมุมมองและหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติร่วมกันที่เกิดจากความเต็มใจจากสมาชิกทุกคน อันจะนำองค์กรบรรลุสู่เป้าหมายได้ องค์ประกอบพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีดังนี้

4.1 การสนทนาและการอภิปราย (Dialogue and discussion) การสนทนาเป็นวิธีที่จะช่วยสมาชิกให้เป็นตัวแทน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการคิดและกลายเป็นผู้สังเกตการณ์ความคิดของสมาชิก โดยแยกความคิดของตนเอง เพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่นภายในกลุ่มซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง การสนทนาจะช่วยพัฒนากระบวนการคิดให้มีความละเอียดอ่อนมากขึ้น

4.2 การเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สิ่งที่จะบ่งชี้ถึงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ข้อคิดเห็นหลากหลายที่มีความขัดแย้งกัน ซึ่งในความขัดแย้งทางความคิดนี้จะเป็นกระบวนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น อันเกิดมาจากมุมมองที่มีความหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม โดยที่ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะอยู่ที่เมื่อทีมตกลงที่จะเรียนรู้ร่วมกันก็จะมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและจริงจัง ทั้งในเรื่องสภาพความเป็นจริงทางธุรกิจที่ดำเนินอยู่และสิ่งที่กำลังดำเนินไปภายในกลุ่ม เพราะความเข้าใจสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้องนั้นจะทำให้ทีมสามารถที่จะวางกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง

4.3 การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ เป็นการพัฒนาการฝึกสนทนาร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะร่วมกัน รวมทั้งมีการเรียนรู้วิธีการใช้คอมพิวเตอร์มาเป็นเครื่องมือช่วยในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) หมายถึง องค์กรส่งเสริมให้สมาชิกมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง คิดเชิงสังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการคิดที่เน้นกระบวนการหรือแบบแผนชัดเจน และสามารถนำความคิดมาแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานได้อย่างถูกต้องการคิดอย่างเป็นระบบเป็นการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะขององค์รวมเป็นการมองความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ว่ามีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเป็นวัฏจักรมีลักษณะบูรณาการอย่างเป็นองค์รวมต่างกับการมองโลกแบบแยกส่วนทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอย่างเป็น

ลูกโซ่ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อไปยิ่งทุก ๆ ส่วนของระบบ กล่าวคือการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่าก็ตามแต่อาจทำให้เกิดการชะงักงันของระบบทั้งหมดหรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ส่งผลให้แทนที่จะแก้ปัญหาได้เร็วขึ้นกับต้องมาเสียเวลาโดยใช้เหตุ รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มปัญหาขึ้นมาอีกด้วยเหตุนี้การมีความคิดอย่างเป็นระบบจะเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยให้เรา สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะต้องคิดให้รอบคอบและมีการวางแผนในระยะยาวก็ตามแต่ผลที่ได้มีความกระจ่าง ชัดเจน สามารถมองเห็นปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง การคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกในองค์กร จึงมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยองค์ความรู้ที่ได้จากการบูรณาการ มีลักษณะเป็น สหวิทยา เกิดรอบความรู้ใหม่ ความคิดใหม่ เป็นกรอบของการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และเข้าในการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง การที่จะสามารถคิดอย่างเป็นระบบหรือมีการมองโลกแบบองค์รวมได้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning organization) หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต มองอนาคต มองเชิงบวก มองเห็นสภาพความเป็นจริง มองแบบไม่ยึดติด สามารถเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กรทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เกิดเครือข่ายที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน นำไปสู่วิถีการพัฒนาที่มีความยั่งยืน ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.5 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งดูเหมือนจะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ในสายตาของคนทั่วไป แต่ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วยวิทยาเขตต่าง ๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก สถาบัน มาเป็น มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยกอิสระออกมา ก็คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวิทยาเขตเดิม 5 แห่ง วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ วิทยาเขตพระนครเหนือที่มีพื้นที่ไม่ห่างไกลกันนัก และปัจจุบันได้ปรับเป็น 4 ศูนย์ ได้แก่ (ศูนย์เทเวศร์, ศูนย์โชติเวช, ศูนย์พณิชยการพระนคร, ศูนย์พระนครเหนือ) และแบ่งการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 9 คณะ (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, คณะบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลลิต ถนอมสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง “หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน จากผลการศึกษาพบว่า โมเดลของงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระองค์ท่านได้เป็นแบบอย่างนำหลักการทรงงานมาให้เพื่อพัฒนาประเทศให้เกิดความยั่งยืนของ คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กปร. (2551) จะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 20 มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นตัวชี้วัดที่ดี องค์กรแห่งการเรียนรู้มีวินัยทั้งห้าประการตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญ ส่วนองค์กรแห่งความยั่งยืนมีตัวชี้วัดด้านองค์กร เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมก็มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในโมเดลอาจจะมีย่านักขององค์ประกอบ (Coefficients) ที่ต่างกันเล็กน้อยแสดงว่าโมเดลมีความแข็งแกร่งสามารถนำไปใช้ได้เพื่อทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา โดยน้อมนำหลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ได้จริง และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จะพบว่าหลักการทรงงานมีผลทำให้เกิดการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืนมากกว่า การสร้างสรรค์ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพียงประเด็นเดียวดังนั้นทำให้เราเห็นถึงพระอัจฉริยภาพของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่นำหลักความคิดแบบบูรณาการองค์รวม (Holistic) ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพหากสามารถนำมาประยุกต์ ปรับใช้พัฒนาในด้านต่าง ๆ ในเชิงบริหารธุรกิจได้ และหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวส่งผลทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และส่งผลทางอ้อมต่อองค์กรแห่งความยั่งยืน ถึงแม้ว่าจะไม่มีค่าสัมประสิทธิ์หรืออิทธิพลน้อยกว่าหลักการทรงงานแต่ก็มีส่วนส่งเสริม หากพิจารณาหลักการทรงงานแล้วจะพบว่ามืออยู่หลายข้อที่เอื้อและเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อวินัยทั้ง 5 ของ Senge เช่น การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ตรงกับไม่ติดตำรา การมีรูปแบบความคิดตรงกับไม่ติดตำราและทำให้ง่าย การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันตรงกับการมีส่วนร่วม ประโยชน์ส่วนรวมและคิดแบบองค์รวม การศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบตรงกับการคิดอย่างมีระบบและทำตามลำดับขั้น

สุบัน พรเวียงและคณะ. (2555) ทำการศึกษาเรื่อง “การน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาแนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างแนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อประเมินหาแนวทางจากการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสามารถผลการวิจัย พบว่า 1. แนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดกลุ่มหลักการทรงงาน โดยจัดกลุ่มออกเป็นของเป้าหมายและวิธีการ 2) กระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 แนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน 2) ด้านงาน ประกอบด้วย 2.1) ขอบข่ายงาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้และจัดหาสื่อ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การจัดระบบ บริหารจัดการ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และการระดมทรัพยากร 2.2) กระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์บริบท การวางแผน การ

ดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม การวัดและประเมินผลและ 3) ด้านเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษา และผลการประเมินแนวทางการน้อมนำหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ามีความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ณัทชัย วันทา (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนตามขนาดของโรงเรียน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระหว่างขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ผลการการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1. โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประกอบด้วย ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน และปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ส่งผลอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรวมสูงสุดได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายใน และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนตามลำดับ 2. โมเดลเชิงสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 48.14, $p = 0.43$, $df = 47$, $GFI = 0.93$ และ $RMR = 0.012$ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 96 3. โมเดลสาเหตุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนไม่มีความแปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่โดยให้ค่าไคสแควร์เท่ากับ 256.03, $p = 0.81$, $df = 277$, $GFI = 0.90$ $NFI = 0.98$, $RFI = 0.97$ และ $RMR = 0.012$ และไม่มีความเปลี่ยนแปลงของค่าพารามิเตอร์ของเทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงภายในค่าพารามิเตอร์ของเทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน และค่าพารามิเตอร์ของเทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรแฝงภายใน

ประยูร อิ่มสวาสดี (2552) ทำการศึกษาเรื่อง “ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านบูรณาการทาง วิชาการกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการรับรู้แห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่าบุคลากรสายวิชาการเห็นว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้ง โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและเป็นราย

ด้าน ในด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการรับรู้แห่งตน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร โครงสร้างและงานในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการมอบอำนาจ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 5. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6. ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ ได้แก่ การเรียนรู้ในองค์กร การสร้างและถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร:ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ศึกษาบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2. ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะบุคลากร และบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ความท้าทายและความรับผิดชอบ การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง การเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และการทำงานเป็นทีม ตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์กรโดยรวม และลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีดังนี้ 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 2. การมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมี

ความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม 5. การคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1195 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 64 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกินร้อยละ 5 ดังตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวน 360 คน

3.2 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น และใช้หลักการจากกรอบแนวคิดของงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์และนำไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณต่อไป

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้มาทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาและตรวจสอบ ขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขมาดำเนินการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน

3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis)
4. ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ
5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทบุคลากร มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

แบบสอบถามตอนที่ 2-5 โดยผู้วิจัยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โดยสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนนการให้	5	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนนการให้	4	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนนการให้	3	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนนการให้	2	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนนการให้	1	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการแปลผล

แบบสอบถามตอนที่ 2-5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย เพื่อศึกษาหลักการทรงงาน หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพึ่งพาตนเอง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ในการให้คะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยทำการกำหนดช่วงค่าระดับของคะแนน ดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญนนันตพงษ์. 2545)

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล โดยใช้การวัดข้อมูลแบบ 5 Point Likert Scale และกำหนดแต่ละช่วงย่อยเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนของการวัดค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนน้อยที่สุด

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC คือ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 ถือว่าเหมาะสม สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไข ภาษาเพื่อนำไปสู่การทดลองใช้แบบสอบถามต่อไป แต่ถ้ามีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ควรปรับปรุงหรือตัดออก (Rovinelli, Hambleton, (1977))

2. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำข้อมูลมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ในการหาความน่าเชื่อถือตามเกณฑ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (Jump, 1978) จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือสูง

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบดูความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS 20 for windows

3. การส่งแบบสอบถามและการรับคืน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามผ่าน google form และรับคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจะรอรับคืนเลยในวันที่ไปเก็บข้อมูล จากนั้นจึงดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนนำมาบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เพียงพอ และกำหนดรหัสของแบบสอบถามเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

3. เก็บการส่งแบบสอบถามและการรับคืน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีแบบสอบถามผ่าน google form และการรับคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจะรอรับคืนเลยในวันที่ไปเก็บข้อมูล จากนั้นจึงดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนนำมาบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป แบบสอบถาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการแปลข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามและรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้รูปแบบร้อยละ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลด้วยค่าสถิติต่างๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย SPSS ทั้งนี้ได้มีการนำค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ Factor Analysis ซึ่งลักษณะคำถามแบบ Likert Scale แบ่งระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้นเพื่อแปรผลคะแนนในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

มากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน

ผู้วิจัยใช้วิธีการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ย (Mean) พิจารณาจากคะแนนของคำตอบแล้วนำมาแบ่งเป็น
 อัตรภาคชั้นของคะแนน โดยกำหนดเป็น 5 อัตรภาคชั้น (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2545) มีเกณฑ์การแปล
 ความหมายของระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อความรับผิดชอบต่อสังคม คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

4.21 – 5.00 มากที่สุด

3.41 – 4.20 มาก

2.61 – 3.40 ปานกลาง

1.81 – 2.60 น้อย

1.00 – 1.80 น้อยที่สุด

3.6.2 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson
 Correlation)



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง “หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูป คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ Factor Analysis

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อหลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยการสำรวจข้อมูล 3 ด้าน ดังนี้ หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแจกแจง คำนวณด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทบุคลากร โดยแจกแจงคำนวณด้วยค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	116	32.20
หญิง	244	67.80
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 และเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	14	3.90
25-35 ปี	109	30.30
36-45 ปี	123	34.20
มากกว่า 45 ปี	114	31.70
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่ มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	233	64.70
สมรส	121	33.60
หย่าร้าง	6	1.70
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 สถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	145	40.30
ปริญญาโท	173	48.10
ปริญญาเอก	42	11.70
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 ระดับปริญญาตรี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 ระดับปริญญาเอก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	46	12.80
3 – 10 ปี	76	21.10
11 – 20 ปี	145	40.30
มากกว่า 20 ปี	93	25.80
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 มากกว่า 20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	149	41.40
สายสนับสนุน	211	58.60
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่มีเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 และสายวิชาการ จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อหลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยการสำรวจข้อมูล 3 ด้าน ดังนี้ หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแจกแจง คำนวณด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม

ความคิดเห็นที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	μ	σ	ระดับ
1. หลักการทรงงาน	3.88	0.64	มาก
2. หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.80	0.56	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร	3.88	0.73	มาก
4. ด้านความรู้รูปแบบความคิด	3.87	0.82	มาก
5. ด้านการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร	3.81	0.86	มาก
6. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.88	0.84	มาก
7. ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	3.86	0.80	มาก
รวม	3.83	0.81	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากคือ หลักการทรงงาน ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ ด้านความรู้รูปแบบความคิด ($\mu = 3.87$) ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.86$) ด้านการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ($\mu = 3.81$) และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($\mu = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านหลักการทรงงาน

ด้านหลักการทรงงาน	μ	σ	ระดับ
1. บุคลากรทำงานอย่างผู้รู้จริง ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.09	0.72	มาก
2. องค์กรต้องมีฐานที่เข้มแข็งจากภายในก่อน แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไป	4.20	0.72	มาก
3. องค์กรควรมองภาพรวมของปัญหาแล้วเริ่มลงมือแก้ไขจากจุดเล็ก ๆ ก่อน	4.11	0.79	มาก
4. องค์กรมีกระบวนการการทำตามลำดับขั้น เริ่มจากจุดจำเป็นก่อน	4.03	0.78	มาก
5. องค์กรมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิสังคม	3.96	0.73	มาก
6. บุคลากรทำงานแบบองค์รวม (Holistic)	3.95	0.79	มาก
7. องค์กรไม่ติดตำราหรือไม่ผูกติดกับทฤษฎีต่าง ๆ	3.69	0.76	มาก

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ด้านหลักการทรงงาน	μ	σ	ระดับ
8. บุคลากรเน้นการประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด	3.90	0.87	มาก
9. องค์กรทำให้สิ่งที่ยากให้กลายเป็นสิ่งที่ยาก)Simplicity)	3.70	0.86	มาก
10. องค์กรส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประชาพิจารณ์กับชุมชน	3.76	0.87	มาก
11. องค์กรมุ่งประโยชน์ของพนักงานเป็นหลักส่วนใหญ่	3.75	0.83	มาก
12. องค์กรมีบริการที่จุดเดียว)One stop service)	3.67	0.89	มาก
13. องค์กรเน้นการใช้ธรรมชาติ ช่วยธรรมชาติ	3.67	0.81	มาก
14. องค์กรใช้ธรรมปราบอธรรม คือ ความจริงตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการและในการแก้ปัญหา	3.60	0.83	มาก
15. องค์กรเน้นเข้าใจ เข้าถึง พัฒนาเสมือนการปลูกป่าในใจคน	3.66	0.88	มาก
16. บุคลากรมีแนวคิดที่ว่า “ขาดทุนน้อยคือกำไร”	3.56	0.89	มาก
17. องค์กรพึ่งตนเอง ส่งเสริมคนดีและคนเก่ง	3.84	0.89	มาก
18. องค์กรเน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	3.90	0.85	มาก
19. บุคลากรดำเนินการแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง	3.92	0.82	มาก
20. บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.06	0.78	มาก
21. บุคลากรมีความกตัญญูกตเวที	4.09	0.74	มาก
22. บุคลากรมีความพึงพอใจ ทำงานอย่างมีความสุข	3.90	0.86	มาก
23. บุคลากรมีความตั้งใจจริง ขยันหมั่นเพียร	4.09	0.75	มาก
24. องค์กรยึดหลัก รู้ รัก สามัคคี	3.97	0.82	มาก
รวม	3.88	0.64	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อด้านหลักการทรงงานในระดับมาก ($\mu = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรต้องมีฐานที่เข้มแข็งจากภายในก่อน แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไป ($\mu = 4.20$) รองลงมาคือ องค์กรควรมองภาพรวมของปัญหาแล้วเริ่มลงมือแก้ไขจากจุดเล็ก ๆ ก่อน ($\mu = 4.11$) และบุคลากรมีแนวคิดที่ว่า “ขาดทุนน้อยคือกำไร” ($\mu = 3.56$) ในลำดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4-9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	μ	σ	ระดับ
1. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับประเทศ	3.68	0.79	มาก
2. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับข้ามชาติ	3.30	0.93	มาก
3. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับนานาชาติ	3.33	0.82	มาก
4. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับโลก	3.24	0.82	มาก
5. ท่านมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง	4.26	0.70	มาก
6. ท่านได้รับการฝึกปฏิบัติ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง	4.06	0.73	มาก

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์		μ	σ	ระดับ
7.	ท่านมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.72	มาก
8.	ท่านสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.91	0.73	มาก
9.	การเรียนรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้	4.14	0.73	มาก
10.	การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น	4.20	0.72	มาก
11.	องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.08	0.78	มาก
รวม		3.80	0.56	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.26$) รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น ($\mu = 4.20$) การเรียนรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ($\mu = 4.14$) องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\mu = 4.08$) และ องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับโลก ($\mu = 3.24$) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้		μ	σ	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร		3.88	0.74	มาก
1.	องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้ แสวงหาความรู้จากสิ่งรอบข้างอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.92	0.80	มาก
2.	องค์กรสนับสนุนบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้งานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.79	มาก
3.	องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลายในการทำงาน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร เป็นต้น	3.87	0.85	มาก
ด้านความมีรูปแบบความคิด		3.87	0.82	มาก
1.	องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เป็นประจำ	3.87	0.88	มาก
2.	องค์กรมีการมุ่งมั่นในการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด มาปรับใช้กับการทำงานขององค์กรอยู่เสมอ	3.84	0.84	มาก
3.	องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยน แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและพัฒนาผลงานที่ดียิ่งขึ้น	3.90	0.86	มาก
4.	องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	3.87	0.88	มาก

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	μ	σ	ระดับ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร	3.81	0.86	มาก
1. องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกับการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.83	0.90	มาก
2. องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากร ได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตอยู่เป็นประจำ	3.75	0.93	มาก
3. องค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความร่วมมือกันและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.87	มาก
4. องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.93	มาก
5. องค์กรได้ตระหนักถึงการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรักและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร	3.79	0.94	มาก
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.88	0.84	มาก
1. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ	3.90	0.92	มาก
2. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่	3.86	0.86	มาก
3. องค์กรตระหนักถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นอย่างดี	3.84	0.89	มาก
4. องค์กรมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จขององค์กร	3.91	0.88	มาก
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ	3.86	0.80	มาก
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงของลูกค้านำไปสู่งานปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.71	0.86	มาก
2. องค์กรมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.94	0.82	มาก
3. องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาแนวทางในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	3.88	0.85	มาก
4. องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กรเป็นสำคัญ	3.88	0.86	มาก
5. องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.87	0.89	มาก
รวม	3.86	0.77	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากคือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ ด้านความมีรูปแบบความคิด ($\mu = 3.87$) ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.86$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร ($\mu = 3.81$) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์เกี่ยวกับ หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ทำการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ดังแสดงในตาราง 4.11 – 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4-11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

		Correlations						
		รวมหลักการทรงงาน	องค์กรด้านกรรรมเริ่มแรก	องค์กรด้านกรรรมมีรูปแบบ	องค์กรด้านกรรรมวิสัยทัศน์	องค์กรด้านกรรรมเรียนรู้ร่วมกัน	องค์กรด้านกรรรมคิดของคน	รวมองค์กรแห่งการเรียนรู้
รวมหลักการทรงงาน	Pearson Correlation	1	.715**	.628**	.669**	.635**	.674**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์กรด้านกรรรมเริ่มแรก	Pearson Correlation	.715**	1	.839**	.807**	.808**	.812**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์กรด้านกรรรมมีรูปแบบ	Pearson Correlation	.628**	.839**	1	.892**	.882**	.869**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์กรด้านกรรรมวิสัยทัศน์	Pearson Correlation	.669**	.807**	.892**	1	.902**	.904**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์กรด้านกรรรมเรียนรู้ร่วมกัน	Pearson Correlation	.635**	.808**	.882**	.902**	1	.901**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์กรด้านกรรรมคิดของคน	Pearson Correlation	.674**	.812**	.869**	.904**	.901**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
รวมองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.698**	.885**	.948**	.961**	.957**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	359	359	359	359	359	359	359

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความมีรูปแบบความคิด ต่ำที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.628** ; $\alpha > 0.01$) เนื่องจากระบบความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรแตกต่างกัน อาจเนื่องจากอายุ ประสบการณ์ หรือนโยบายของหน่วยงาน ในขณะที่หลักการทรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.715** ; $\alpha < 0.01$) แสดงว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความพร้อมในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรตลอดเวลา

ตารางที่ 4-12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

		หลักปฏิบัติทางเลือก	หลักปฏิบัติการพัฒนา	หลักปฏิบัติประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	องค์กรด้านการเรียนรู้สมาชิก
หลักปฏิบัติทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติการพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์กรด้านการเรียนรู้สมาชิก	Pearson Correlation	.562**	.565**	.583**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.12 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร พบว่า หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านทางเลือก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ต่ำที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.562** ; $\alpha > 0.01$) อาจเนื่องมาจากบุคลากรและองค์กรยังไม่สามารถระดับองค์กรในอยู่ในระดับที่สูงขึ้นได้ ในขณะที่หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.583** ; $\alpha < 0.01$) แสดงว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความพร้อมในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรให้เกิดความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4-13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความมีรูปแบบความคิด

		หลักปฏิบัติทางเลือก	หลักปฏิบัติการพัฒนา	หลักปฏิบัติประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	องค์กรด้านความมีรูปแบบ
หลักปฏิบัติทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.512**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติการพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์กรด้านความมีรูปแบบ	Pearson Correlation	.512**	.448**	.495**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แบบความคิด พบว่า หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แบบความคิด ต่ำที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.448^{**} ; $\alpha > 0.01$) อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านทางเลือก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แบบความคิด สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.512^{**} ; $\alpha < 0.01$) แสดงว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความพร้อมในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรตลอดเวลา

ตารางที่ 4-14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร

Correlations

		หลักปฏิบัติด้าน ทางเลือก	หลักปฏิบัติด้าน การพัฒนา	หลักปฏิบัติด้าน ประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	องค์กรด้านกา รมวิสัยทัศน์
หลักปฏิบัติด้านทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496 ^{**}	.388 ^{**}	.804 ^{**}	.547 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้านการพัฒนา	Pearson Correlation	.496 ^{**}	1	.746 ^{**}	.878 ^{**}	.435 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้านประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388 ^{**}	.746 ^{**}	1	.812 ^{**}	.471 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804 ^{**}	.878 ^{**}	.812 ^{**}	1	.590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์กรด้านกา รมวิสัยทัศน์	Pearson Correlation	.547 ^{**}	.435 ^{**}	.471 ^{**}	.590 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร พบว่า หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร ต่ำที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.435^{**} ; $\alpha > 0.01$) อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านทางเลือก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.547^{**} ; $\alpha < 0.01$) แสดงว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความพร้อมในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4-15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

		Correlations				
		หลักปฏิบัติด้าน ทางเลือก	หลักปฏิบัติด้าน การพัฒนา	หลักปฏิบัติด้าน ประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	องค์กรด้านกา รเรียนรู้ร่วมกัน
หลักปฏิบัติด้านทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้านการพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้านประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์กรด้านกา รเรียนรู้ร่วมกัน	Pearson Correlation	.509**	.437**	.495**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ต่ำที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.437** ; $\alpha > 0.01$) อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านทางเลือก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.509** ; $\alpha < 0.01$) แสดงว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเกิดการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

ตารางที่ 4-16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ

		Correlations				
		หลักปฏิบัติด้าน ทางเลือก	หลักปฏิบัติด้าน การพัฒนา	หลักปฏิบัติด้าน ประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	องค์กรด้านกา รคิดของคน
หลักปฏิบัติด้านทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้านการพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้านประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์กรด้านกา รคิดของคน	Pearson Correlation	.540**	.498**	.488**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบพบว่า หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ ค่าที่อยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.488^{**} ; $\alpha > 0.01$) อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านทางเลือก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.540^{**} ; $\alpha < 0.01$) แสดงว่า องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กรเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4-17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

Correlations

		หลักปฏิบัติด้าน ทางเลือก	หลักปฏิบัติด้าน การพัฒนา	หลักปฏิบัติด้าน ประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	รวมองค์กรแห่ง การเรียนรู้
หลักปฏิบัติด้านทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496 ^{**}	.388 ^{**}	.804 ^{**}	.562 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	359
หลักปฏิบัติด้านการพัฒนา	Pearson Correlation	.496 ^{**}	1	.746 ^{**}	.878 ^{**}	.497 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	359
หลักปฏิบัติด้านประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388 ^{**}	.746 ^{**}	1	.812 ^{**}	.525 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	359
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804 ^{**}	.878 ^{**}	.812 ^{**}	1	.639 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	359
รวมองค์กรแห่งการเรียนรู้	Pearson Correlation	.562 ^{**}	.497 ^{**}	.525 ^{**}	.639 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	359	359	359	359	359

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่า หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ค่าที่อยู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = 0.497^{**} ; $\alpha > 0.01$) อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านทางเลือก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.562^{**} ; $\alpha < 0.01$) แสดงว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและพัฒนาผลงานที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

5.1.1.1 เพื่อศึกษาหลักการทรงงาน หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5.1.2 การกำหนดประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1195 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 64 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนบุคลากรที่แน่นอน กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกินร้อยละ 5 ดังตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวน 360 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เรื่อง หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบความคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและประเภทบุคลากร มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

แบบสอบถามตอนที่ 2-5 โดยผู้วิจัยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ โดยสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนนการให้	5	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนนการให้	4	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนนการให้	3	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนนการให้	2	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนนการให้	1	หมายถึง	เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลและลงรหัสข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูป ดังนี้

5.1.4.1 นำแบบสอบถามของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล มาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละตามตัวแปรอิสระ

5.1.4.2 ตรวจให้คะแนนข้อคำถาม หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่า μ ค่า σ ตามตัวแปรตาม

5.2 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม เรื่อง หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.80 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.20 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.70 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.30 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 58.60

5.2.2 ระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม

บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

5.2.2.1 ระดับความคิดเห็นด้านหลักการทรงงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านหลักการทรงงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรต้องมีฐานที่เข้มแข็งจากภายในก่อน แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไป รองลงมาคือ องค์กรควรมองภาพรวมของปัญหาแล้วเริ่มลงมือแก้ไขจากจุดเล็ก ๆ ก่อน และบุคลากรมีแนวคิดที่ว่า “ขาดทุนน้อยคือกำไร” ในลำดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

5.2.2.2 ระดับความคิดเห็นด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น การเรียนรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และองค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับโลก อยู่ในระดับน้อยที่สุดตามลำดับ

5.2.2.3 ระดับความคิดเห็นด้านความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากคือ ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านความมีรูปแบบความคิด ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร ตามลำดับ

ปัจจัยด้านหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรมีการนำหลักการทรงงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติ และมีความพร้อมในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัย ลลิต ถนอมสิงห์ (2556) ศึกษาเรื่อง “หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน” จะเห็นได้ว่าตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญ ส่วนองค์กรแห่งความยั่งยืนมีตัวชี้วัดด้านองค์กร เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมก็มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจจะมีน้ำหนักขององค์ประกอบ (Coefficients) ที่ต่างกันเล็กน้อย สามารถนำไปใช้ได้เพื่อทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา โดยน้อมนำหลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ได้จริง และนำหลักความคิดแบบบูรณาการองค์กรรวม (Holistic) ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพหากสามารถนำมาประยุกต์ ปรับใช้พัฒนาในด้านต่าง ๆ ในเชิงบริหารธุรกิจได้

ปัจจัยด้านหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรทุกคนในองค์กรมีการนำหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน และมีความพร้อมในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และร่วมแรงร่วมใจทำงานกันเป็นทีมเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย ชวลิต ศุภศักดิ์ธำรง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสำเร็จในการนำคิดการจัดการความรู้ไปปฏิบัติในองค์กร พบว่า ช่วยให้เพื่อนร่วมงานคุ้นเคยและเป็นมิตรกันมากขึ้น รับฟังความคิดเห็น ปรึกษาหารือกัน ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุประสิทธิภาพตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารในแง่ความยืดหยุ่นขององค์กร ซึ่งต้องบูรณาการ และนำไปปรับใช้ การที่มหาวิทยาลัยต้องก้าวเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องเริ่มจากการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีการพัฒนาให้เหมาะสม เพราะองค์การต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งต้องทำให้นักเกิดการเรียนรู้เกิดขึ้น อาจเป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่ม เชื่อมโยงสู่ระดับองค์กร ผ่านวิธีการต่าง ๆ ทั้งการให้การศึกษ การฝึกอบรมการพัฒนา และการเรียนรู้ โดยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารองค์การ มีการระดมความรู้ ความคิด และประสบการณ์ออกมาจากพนักงานแต่ละคนเพื่อบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการจัดการความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว องค์การย่อมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขดังต่อไปนี้ คือ

5.3.1 หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยเห็นถึงความสำคัญและคุณประโยชน์จากการน้อมนำการประยุกต์ใช้แนวคิดในการดำเนินงานพัฒนาตามหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการบริหารในเชิงธุรกิจแบบองค์กรทั้งในด้าน การบริหารและการจัดการด้านต่าง ๆ นอกจากนั้นยังเป็นแนวทางหรือหลักการให้บุคลากรภายในสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลางในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ หรือการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่วิถิการพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืนสืบต่อไป

5.3.1 หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ในกิจกรรมแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนำมาเสนอแนะเพื่อให้ภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครสมบูรณ์ และสอดคล้องและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านทางเลือก ในประเด็นที่ว่า องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับโลก ดังนั้น องค์กรควรจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้องค์กรยกระดับให้อยู่ในระดับชาติและระดับสูงยิ่งขึ้นไป

2. หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาในประเด็นที่ว่า ท่านมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น องค์กรต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนเอง โดยอาจมีการพิจารณาให้งบประมาณสำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับในองค์กร และมีการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งตาม

ศักยภาพที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ซึ่งส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และอยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น

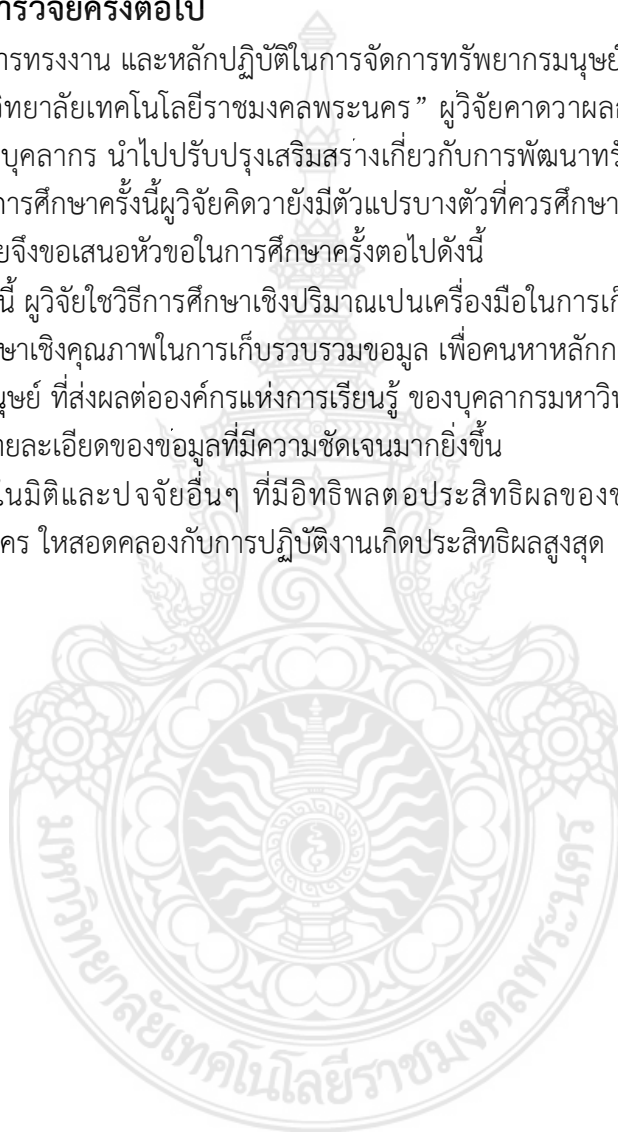
3. หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านประสิทธิภาพ ในประเด็นที่ว่า องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในเรื่องต่างๆ รอบตัว โดยการเพิ่มแหล่งความรู้ต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และกิจกรรมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างคุ้มค่า เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัย “หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ผู้วิจัยคาดหวังผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็แนวทางให้ผู้บริหารและบุคลากร นำไปปรับปรุงเสริมสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน แต่การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคิดว่าจะมีตัวแปรบางตัวที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ผลการวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอหัวข้อในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

5.4.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อค้นหาหลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดของข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรศึกษาในมิติและปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด



บรรณานุกรม

- _____ . (2542). การศึกษากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2564). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 31, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- กาญจนา ฉ่ำศิริ. (2553). สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกองกลาง สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญาณิพนธ์ศศ.ม. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิระประภา อัครบวร. (2552). คุณค่าคน คุณค่างาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เดา.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐา กริทธิธัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์. สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- บุรชัย ศิริมหาสาร และพัชรา กวางทอง. (2552). สรรพวิธีจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์แสงดาว.
- ประเวศ วะสี. (2545). วิถีมุขยในศตวรรษที่ 21: สู่พหุภูมิใหม่แห่งการพัฒนา. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริการงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้: การบูรณาการแนวคิดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารจันทร์เกษมสาร ปีที่ 24 ฉบับที่ 47 กรกฎาคม-ธันวาคม 2561
- พระธรรมปฎก. (2540). จะพัฒนาคนได้อย่างไร (พุทธศาสนากับพัฒนามนุษย์). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัท วิ.พรินท (1991) จำกัด.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2550). การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพลิน บุญนา (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ปรินญาณิพนธ์ศศ.ม.มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัตน์ชนก จันย้ง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลลิต ถนอมสิงห์. (2557). **หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน**. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ, 9(1), 1-21.
- วันชัย สุขตาม. (2559). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2559) : 91 – 92.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ตถาตาพับลิเคชั่น.
- สมจิตร สุวรรตน์. (2554). **การจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **เรียนรู้หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **ตามรอยพระราชดำริสู่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ภาคปฏิบัติ กว่า 1 ทศวรรษ**. กรุงเทพฯ : บริษัทดาวฤกษ์คอมมูนิเคชั่นส์.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2550). **พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวกับเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human resource development**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนันต์ บุญสนอง. (2554). **อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพขององค์การ**. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคมธันวาคม 2555): 31-45.
- Collison, C., & Parcell, G. (2004). **Learning to fly: Practical knowledge management from leading and learning organizations**. West Sussex: Capstone.
- Delahaye, B. L. (2005). **Human resource development (2nd ed.)**. Milton, Qld: John Wiley & Sons Australia, Ltd.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. (1983). Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo: MaGrew-Hill.
- Gilley, J., W., & Egglend, S., A. (2002). **Principles of human resource development**.Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย



ชื่อ-ชื่อสกุล _____

คณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง _____

แบบสอบถาม

“หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ น้อยกว่า 25 ปี 25-35 ปี
 36-45 ปี มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพ โสด สมรส
 หม้าย หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก อื่น ๆ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 3 ปี 3-10 ปี
 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี
6. ประเภทบุคลากร สายวิชาการ สายสนับสนุน

ตอนที่ 2 หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

หลักการทรงงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. บุคลากรทำงานอย่างผู้รู้จริง ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
2. องค์กรต้องมีฐานที่เข้มแข็งจากภายในก่อน แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไป					
3. องค์กรควรมองภาพรวมของปัญหาแล้วเริ่มลงมือแก้ไขจากจุดเล็ก ๆ ก่อน					
4. องค์กรมีกระบวนการการทำตามลำดับขั้น เริ่มจากจุดจำเป็นก่อน					
5. องค์กรมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภูมิสังคม					
6. บุคลากรทำงานแบบองค์รวม (Holistic)					
7. องค์กรไม่ติดตำราหรือไม่ผูกติดกับทฤษฎีต่าง ๆ					
8. บุคลากรเน้นการประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด					
9. องค์กรทำให้สิ่งที่ยากให้กลายเป็นสิ่งที่ย่าง (Simplicity)					
10. องค์กรส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประชาพิจารณ์กับชุมชน					
11. องค์กรมุ่งประโยชน์ของพนักงานเป็นหลักส่วนใหญ่					
12. องค์กรมีบริการที่จุดเดียว (One stop service)					
13. องค์กรเน้นการใช้ธรรมชาติ ช่วยธรรมชาติ					
14. องค์กรใช้ธรรมปราบอธรรม คือ ความจริงตามกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการและในการแก้ปัญหา					
15. องค์กรเน้นเข้าใจ เข้าถึง พัฒนาเสมือนการปลูกป่าในใจคน					
16. บุคลากรมีแนวคิดที่ว่า “ขาดทุนน้อยคือกำไร”					
17. องค์กรพึ่งตนเอง ส่งเสริมคนดีและคนเก่ง					
18. องค์กรเน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก					
19. บุคลากรดำเนินการแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง					
20. บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต					
21. บุคลากรมีความกตัญญูกตเวที					
22. บุคลากรมีความพึงพอใจ ทำงานอย่างมีความสุข					
23. บุคลากรมีความตั้งใจจริง ขยันหมั่นเพียร					
24. องค์กรยึดหลัก รู้ รัก สามัคคี					

ตอนที่ 3 หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านทางเลือก					
1. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับประเทศ					
2. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับข้ามชาติ					
3. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับนานาชาติ					
4. องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคล ในระดับโลก					
ด้านการพัฒนา					
1. ท่านมีความมุ่งมั่นและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง					
2. ท่านได้รับการฝึกปฏิบัติ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง					
3. ท่านมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านประสิทธิผล					
1. การเรียนรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้					
2. การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น					
3. องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					

ตอนที่ 4 องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร					
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้ แสวงหาความรู้จากสิ่งรอบข้างอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
2. องค์กรสนับสนุนบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้งานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ					
3. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลายในการทำงาน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร เป็นต้น					
ด้านความมีรูปแบบความคิด					
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เป็นประจำ					
2. องค์กรมีการมุ่งมั่นในการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดมาปรับใช้กับการทำงานขององค์กรอยู่เสมอ					
3. องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและพัฒนาผลงานที่ดียิ่งขึ้น					
4. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม					

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร					
1. องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกับการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร					
2. องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตอยู่เป็นประจำ					
3. องค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความร่วมมือกันและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
4. องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
5. องค์กรได้ตระหนักถึงการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรักและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร					
ด้านการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
1. องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ					
2. องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่					
3. องค์กรตระหนักถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นอย่างดี					
4. องค์กรมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จขององค์กร					

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการคิดของคนในองค์กรอย่างเป็นระบบ					
1. องค์กรมีการส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจหรือ การเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและคู่แข่งขั้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
2. องค์กรมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง					
3. องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาแนวทางในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที					
4. องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กรเป็นสำคัญ					
5. องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน					

ขอขอบคุณผู้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกท่าน
 นายศุภศิษฏ์ เร่งมีศรีสุข
 อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ
 คณะบริหารธุรกิจ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



Frequencies

Statistics

		Sex	Age	Status	Education	Experience	Personnel
N	Valid	360	360	360	360	360	360
	Missing	0	0	0	0	0	0

Sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	116	32.2	32.2	32.2
	หญิง	244	67.8	67.8	100.0
Total		360	100.0	100.0	

Age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35ปี	109	30.3	30.3	30.3
	36-45ปี	123	34.2	34.2	64.4
	น้อยกว่า25ปี	14	3.9	3.9	68.3
	มากกว่า45ปี	114	31.7	31.7	100.0
	Total	360	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	สมรส	121	33.6	33.6	33.6
	โสด	233	64.7	64.7	98.3
	หย่าร้าง	6	1.7	1.7	100.0
	Total	360	100.0	100.0	

Education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	145	40.3	40.3	40.3
	ปริญญาโท	173	48.1	48.1	88.3
	ปริญญาเอก	42	11.7	11.7	100.0
	Total	360	100.0	100.0	

Experience

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
11-20ปี	76	21.1	21.1	21.1
3-10ปี	145	40.3	40.3	61.4
Valid น้อยกว่า3ปี	46	12.8	12.8	74.2
มากกว่า20ปี	93	25.8	25.8	100.0
Total	360	100.0	100.0	

Personnel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
สายวิชาการ	149	41.4	41.4	41.4
Valid สายสนับสนุน	211	58.6	58.6	100.0
Total	360	100.0	100.0	

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
a1	360	4.0889	.72203
a2	360	4.1972	.71785
a3	360	4.1111	.79265
a4	360	4.0306	.78044
a5	360	3.9583	.73203
a6	360	3.9500	.79185
a7	360	3.6944	.76189
a8	360	3.8972	.86915
a9	360	3.6972	.86401
a10	360	3.7556	.86802
a11	360	3.7528	.83282
a12	360	3.6694	.88576
a13	360	3.6667	.81422
a14	360	3.6000	.83182
a15	360	3.6556	.87568
a16	360	3.5583	.89377
a17	360	3.8389	.89046
a18	360	3.9028	.85363
a19	360	3.9167	.81678

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a20	360	4.0611	.78399
a21	360	4.0889	.74482
a22	360	3.8972	.86272
a23	360	4.0861	.75443
a24	360	3.9667	.82035
รวมหลักการทรงงาน	360	3.8759	.63995
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ba1	360	3.6833	.79325
ba2	360	3.3028	.93224
ba3	360	3.3278	.81988
ba4	360	3.2444	.81505
หลักปฏิบัติด้านทางเลือก	360	3.3896	.74157
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
bb1	360	4.2556	.69717
bb2	360	4.0639	.73422
bb3	360	3.5722	.72003
bb4	360	3.9139	.73194
หลักปฏิบัติด้านการพัฒนา	360	3.9514	.60153
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
bc1	360	4.1417	.72706
bc2	360	4.2028	.72403
bc3	360	4.0778	.77536
หลักปฏิบัติด้านประสิทธิผล	360	4.1407	.69035
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ba1	360	3.6833	.79325
ba2	360	3.3028	.93224
ba3	360	3.3278	.81988
ba4	360	3.2444	.81505
bb1	360	4.2556	.69717
bb2	360	4.0639	.73422
bb3	360	3.5722	.72003
bb4	360	3.9139	.73194
bc1	360	4.1417	.72706
bc2	360	4.2028	.72403
bc3	360	4.0778	.77536
รวมหลักปฏิบัติ	360	3.7987	.56164
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ca1	360	3.9222	.80011
ca2	360	3.8417	.79338
ca3	360	3.8722	.84794
องค์กรด้านการเรียนรู้สมาชิก	360	3.8787	.73581
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
cb1	360	3.8667	.87618
cb2	360	3.8389	.83891
cb3	360	3.9000	.85819
cb4	360	3.8694	.88135
องค์กรด้านความมีรูปแบบ	360	3.8688	.81740
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
cc1	359	3.8329	.89688
cc2	360	3.7472	.92625
cc3	360	3.8889	.87611
cc4	360	3.7667	.93284
cc5	360	3.7889	.94110
องค์กรด้านการมีวิสัยทัศน์	359	3.8050	.85579
Valid N (listwise)	359		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
cd1	360	3.8972	.92203
cd2	360	3.8639	.86455
cd3	360	3.8444	.89457
cd4	360	3.9139	.88367
องค์กรด้านการเรียนรู้ร่วมกัน	360	3.8799	.83739
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ce1	360	3.7111	.85747
ce2	360	3.9389	.81875
ce3	360	3.8806	.85406
ce4	360	3.8806	.86379
ce5	360	3.8667	.88566
องค์กรด้านการคิดของคน	360	3.8556	.80377
Valid N (listwise)	360		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ca1	360	3.9222	.80011
ca2	360	3.8417	.79338
ca3	360	3.8722	.84794
cb1	360	3.8667	.87618
cb2	360	3.8389	.83891
cb3	360	3.9000	.85819
cb4	360	3.8694	.88135
cc1	359	3.8329	.89688
cc2	360	3.7472	.92625
cc3	360	3.8889	.87611
cc4	360	3.7667	.93284
cc5	360	3.7889	.94110
cd1	360	3.8972	.92203
cd2	360	3.8639	.86455
cd3	360	3.8444	.89457
cd4	360	3.9139	.88367
ce1	360	3.7111	.85747
ce2	360	3.9389	.81875
ce3	360	3.8806	.85406
ce4	360	3.8806	.86379
ce5	360	3.8667	.88566
รวมองค์กรแห่งการเรียนรู้	359	3.8557	.77412
Valid N (listwise)	359		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	360	4.0889	.72203
a2	360	4.1972	.71785
a3	360	4.1111	.79265
a4	360	4.0306	.78044
a5	360	3.9583	.73203
a6	360	3.9500	.79185
a7	360	3.6944	.76189
a8	360	3.8972	.86915
a9	360	3.6972	.86401
a10	360	3.7556	.86802
a11	360	3.7528	.83282
a12	360	3.6694	.88576
a13	360	3.6667	.81422

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a14	360	3.6000	.83182
a15	360	3.6556	.87568
a16	360	3.5583	.89377
a17	360	3.8389	.89046
a18	360	3.9028	.85363
a19	360	3.9167	.81678
a20	360	4.0611	.78399
a21	360	4.0889	.74482
a22	360	3.8972	.86272
a23	360	4.0861	.75443
a24	360	3.9667	.82035
ba1	360	3.6833	.79325
ba2	360	3.3028	.93224
ba3	360	3.3278	.81988
ba4	360	3.2444	.81505
bb1	360	4.2556	.69717
bb2	360	4.0639	.73422
bb3	360	3.5722	.72003
bb4	360	3.9139	.73194
bc1	360	4.1417	.72706
bc2	360	4.2028	.72403
bc3	360	4.0778	.77536

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ca1	360	3.9222	.80011
ca2	360	3.8417	.79338
ca3	360	3.8722	.84794
cb1	360	3.8667	.87618
cb2	360	3.8389	.83891
cb3	360	3.9000	.85819
cb4	360	3.8694	.88135
cc1	359	3.8329	.89688
cc2	360	3.7472	.92625
cc3	360	3.8889	.87611
cc4	360	3.7667	.93284
cc5	360	3.7889	.94110
cd1	360	3.8972	.92203
cd2	360	3.8639	.86455

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
cd3	360	3.8444	.89457
cd4	360	3.9139	.88367
ce1	360	3.7111	.85747
ce2	360	3.9389	.81875
ce3	360	3.8806	.85406
ce4	360	3.8806	.86379
ce5	360	3.8667	.88566
รวมทุกข้อ	359	3.8539	.60605
Valid N (listwise)	359		

Correlations

		รวมหลักการ แรงงาน	องค์การด้านกา รเรียนรู้สมาชิก	องค์การด้านกา รมมีรูปแบบ	องค์การด้านกา รมมีสัมพันธ์	องค์การด้านกา รเรียนรู้ร่วมกัน	องค์การด้านกา รคิดของคน	รวมองค์กรแห่ง การเรียนรู้
รวมหลักการแรงงาน	Pearson Correlation	1	.715**	.628**	.669**	.635**	.674**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์การด้านกา รเรียนรู้สมาชิก	Pearson Correlation	.715**	1	.839**	.807**	.808**	.812**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์การด้านกา รมมีรูปแบบ	Pearson Correlation	.628**	.839**	1	.892**	.882**	.869**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์การด้านกา รมมีสัมพันธ์	Pearson Correlation	.669**	.807**	.892**	1	.902**	.904**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์การด้านกา รเรียนรู้ร่วมกัน	Pearson Correlation	.635**	.808**	.882**	.902**	1	.901**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
องค์การด้านกา รคิดของคน	Pearson Correlation	.674**	.812**	.869**	.904**	.901**	1	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360	360	359
รวมองค์กรแห่ง การเรียนรู้	Pearson Correlation	.698**	.885**	.948**	.961**	.957**	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	359	359	359	359	359	359	359

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		หลักปฏิบัติด้าน ทางเลือก	หลักปฏิบัติด้าน การพัฒนา	หลักปฏิบัติด้าน ประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	องค์การด้านกา รเรียนรู้สมาชิก
หลักปฏิบัติด้าน ทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้าน การพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักปฏิบัติด้าน ประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์การด้านกา รเรียนรู้สมาชิก	Pearson Correlation	.562**	.565**	.583**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		หลักภูมิทัศน์ ทางเลือก	หลักภูมิทัศน์ การพัฒนา	หลักภูมิทัศน์ ประสิทธิผล	รวมหลักภูมิทัศน์	องค์การด้าน ความมีรูปร่าง
หลักภูมิทัศน์ทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.512**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์การพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์ประสิทธิผล	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักภูมิทัศน์	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์การด้านความมีรูปร่าง	Pearson Correlation	.512**	.448**	.495**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		หลักภูมิทัศน์ ทางเลือก	หลักภูมิทัศน์ การพัฒนา	หลักภูมิทัศน์ ประสิทธิผล	รวมหลักภูมิทัศน์	องค์การด้าน การมีวิสัยทัศน์
หลักภูมิทัศน์ทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์การพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์ประสิทธิผล	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักภูมิทัศน์	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์การด้านการมีวิสัยทัศน์	Pearson Correlation	.547**	.435**	.471**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		หลักภูมิทัศน์ ทางเลือก	หลักภูมิทัศน์ การพัฒนา	หลักภูมิทัศน์ ประสิทธิภาพ	รวมหลักภูมิทัศน์	องค์การด้าน การเรียนรู้ร่วมกัน
หลักภูมิทัศน์ทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์การพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์ประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักภูมิทัศน์	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์การด้าน การเรียนรู้ร่วมกัน	Pearson Correlation	.509**	.437**	.495**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		หลักภูมิทัศน์ ทางเลือก	หลักภูมิทัศน์ การพัฒนา	หลักภูมิทัศน์ ประสิทธิภาพ	รวมหลักภูมิทัศน์	องค์การด้าน การคิดของคน
หลักภูมิทัศน์ทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์การพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	360
หลักภูมิทัศน์ประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	360
รวมหลักภูมิทัศน์	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	360
องค์การด้าน การคิดของคน	Pearson Correlation	.540**	.498**	.488**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		หลักปฏิบัติด้าน ทางเลือก	หลักปฏิบัติด้าน การพัฒนา	หลักปฏิบัติด้าน ประสิทธิภาพ	รวมหลักปฏิบัติ	รวมองค์กรแห่ง การเริ่มรัฐ
หลักปฏิบัติด้านทางเลือก	Pearson Correlation	1	.496**	.388**	.804**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	359
หลักปฏิบัติด้านการพัฒนา	Pearson Correlation	.496**	1	.746**	.878**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	360	360	360	360	359
หลักปฏิบัติด้านประสิทธิภาพ	Pearson Correlation	.388**	.746**	1	.812**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	360	360	360	360	359
รวมหลักปฏิบัติ	Pearson Correlation	.804**	.878**	.812**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	360	360	360	360	359
รวมองค์กรแห่งการเริ่มรัฐ	Pearson Correlation	.562**	.497**	.525**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	359	359	359	359	359

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นาย ศุภศิษฏ์ เร่งมีศรีสุข
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr. Supasit Rengmeesrisuk
- เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน ●●●●●●●●
- ตำแหน่งปัจจุบัน
- ตำแหน่งบริหาร -
- ตำแหน่งทางวิชาการ -
- หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ โทร 026653555 ต่อ 2332
e-mail : supasit.r@rmutp.ac.th
- ประวัติการศึกษา ปริญญาโท ศศ.ม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
2547 (การบริหารองค์การ)
- สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ -
- ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย
 - 7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย -
 - 7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย
2558 การแบ่งส่วนตลาดผู้บริโภคคนไทยบนพื้นฐานทัศนคติทางการเงิน
 - 7.3 ผู้ร่วมวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย/โครงการวิจัย -
 - 7.4 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน (อาจมากกว่า 1 เรื่อง)
การแบ่งส่วนตลาดผู้บริโภคคนไทยบนพื้นฐานทัศนคติทางการเงิน การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2559 (ครั้งที่ 1) ด้านสารสนเทศ การเกษตร การจัดการ บริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี (IAMBEST) วันที่ 19 – 21 พฤษภาคม 2559 ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร
 - 7.5 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย แหล่งทุน และสถานภาพในการทำการวิจัยว่าได้ทำการวิจัยคล่องแล้วประมาณร้อยละเท่าใด -