

Factors Influencing Learning Organization of Support Personnel of Faculty of Economics, Kasetsart University

Sulak Kongkaew^{1*} Kal Pinkesorn² and Pawin Chinachoti²

¹ *Master of Business Administration Program, School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand*

² *School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand*

* *Corresponding author. E-mail: sulak.k@ku.th*

ABSTRACT

This article aimed (1) to study the opinions of support personnel in the Faculty of Economics, Kasetsart University, about different models of human resources development; (2) to study the opinions of support personnel in the Faculty of Economics, Kasetsart University, about factors that affect human resources development; (3) to study the opinions of support personnel in the Faculty of Economics, Kasetsart University, about the university's status as a learning organization; and (4) to study impacts of human resources development models and the related factors on the university's status as a learning organization for support personnel in the Faculty of Economics, Kasetsart university. The sample was population of 93 people who were working as support personnel at the Faculty of Economics, Kasetsart University. Quantitative data were analyzed by using the statistical methods of percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The result of the study found that overall, the majority of the people surveyed had a positive opinion about all the different models of human resources development. The majority of the people surveyed had a positive opinion about all the factors that affect human resources development. Overall, the majority of the people surveyed had the most positive opinion about Kasetsart University's status as a learning organization and The human resources development models of on-the-job training, seminars, and self-development, along with the factors of attention and dedication to work, technological advances, and knowledge transmission methods/techniques all influenced the opinions of support personnel in the Faculty of Economics, Kasetsart University, about the university's status as a learning organization to a statistically significant degree at 0.05 and, taken together, could predict 66.80% of the opinions of support personnel in the Faculty of Economics, Kasetsart University, about the university's status as a learning organization.

Keywords: Human Resource Development Models, Human Resource Development Factors, Learning Organization

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุลักษณ์ คงแก้ว^{1*} กัลย์ ปิ่นเกษร² และ ภาวิน ชินะโชติ²

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประเทศไทย

² สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: sulak.k@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ (4) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ด้านการสัมมนา ด้านการพัฒนาตนเอง และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 66.80

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, องค์กรแห่งการเรียนรู้

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตและองค์กรยังต้องสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างสม่ำเสมอ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ การที่บุคลากรมีปริมาณที่เพียงพอและมีคุณภาพที่ดีนั้นจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการสร้างอำนาจการต่อรองและการสร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขันให้แก่องค์กรได้ นอกจากนั้นแล้วทรัพยากรมนุษย์ยังถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญประการหนึ่งในการที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารองค์กรภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ อีกทั้งบุคลากรขององค์กรเปรียบเสมือนต้นทุนที่มีคุณค่าที่องค์กรควรเก็บรักษา และลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และ จำเนียร ราชแพทยาคม (2561) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นหน้าที่หนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้นย่อมมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรสมัยใหม่ที่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่จะใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการดำเนินงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และเมื่อบุคลากรมีความรอบรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จักลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ผลผลิตขององค์การ การรับรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้

สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ Senge (1990) กล่าวว่า เป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง โดยเป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิด (Patterns of Thinking) ใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ โดยบุคลากรขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีพันธกิจและบทบาทหน้าที่ในการสร้างบัณฑิตและเป็นผู้ที่มีความรู้ มุ่งมั่น สร้างสรรค์ มีจิตสำนึก สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และความเสมอภาคทางสังคม อีกทั้งยังสร้างพลังและขับเคลื่อนเครือข่ายวิจัย และบริการวิชาการทางเศรษฐศาสตร์ทั้งภายในและภายนอก ทั้งระดับชาติและนานาชาติ มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีความพร้อม ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีของโลก (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2564) ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะเพิ่มขึ้น เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ในด้านการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่คณะฯจะนำมาใช้ดำเนินงานในอนาคต จึงทำให้บุคลากรของคณะฯไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะบุคลากรยังขาดโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษาดูงานต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จะเป็นพื้นฐานสำคัญตามบทบาท ภารกิจ สายงาน และตำแหน่งงานของบุคลากรตามช่วงเวลาที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งได้พัฒนาตนเองและก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และเป็นบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ที่มีศักยภาพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งปัจจุบันและในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 93 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2565 (หน่วยทรัพยากรบุคคล คณะเศรษฐศาสตร์, 2565) โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด และใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อบ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

(1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

(2) การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถามแล้วทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าตั้งแต่ 0.980 - 0.981

(3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบ เดียวกันได้โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามต้องมีตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Hair and others, 2006) จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่าข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.605- 0.884

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานที่ 1 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 สมมติฐานที่ 3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสัมมนา มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.4 สมมติฐานที่ 4 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาดูงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.5 สมมติฐานที่ 5 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.6 สมมติฐานที่ 6 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.7 สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.8 สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่น ในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.9 สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.10 สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กรมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.11 สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.12 สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.13 สมมติฐานที่ 13 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล (ช่วงเมษายน – พฤษภาคม 2566) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือไปยังบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับประชากรทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.2 จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสในแบบสอบถาม

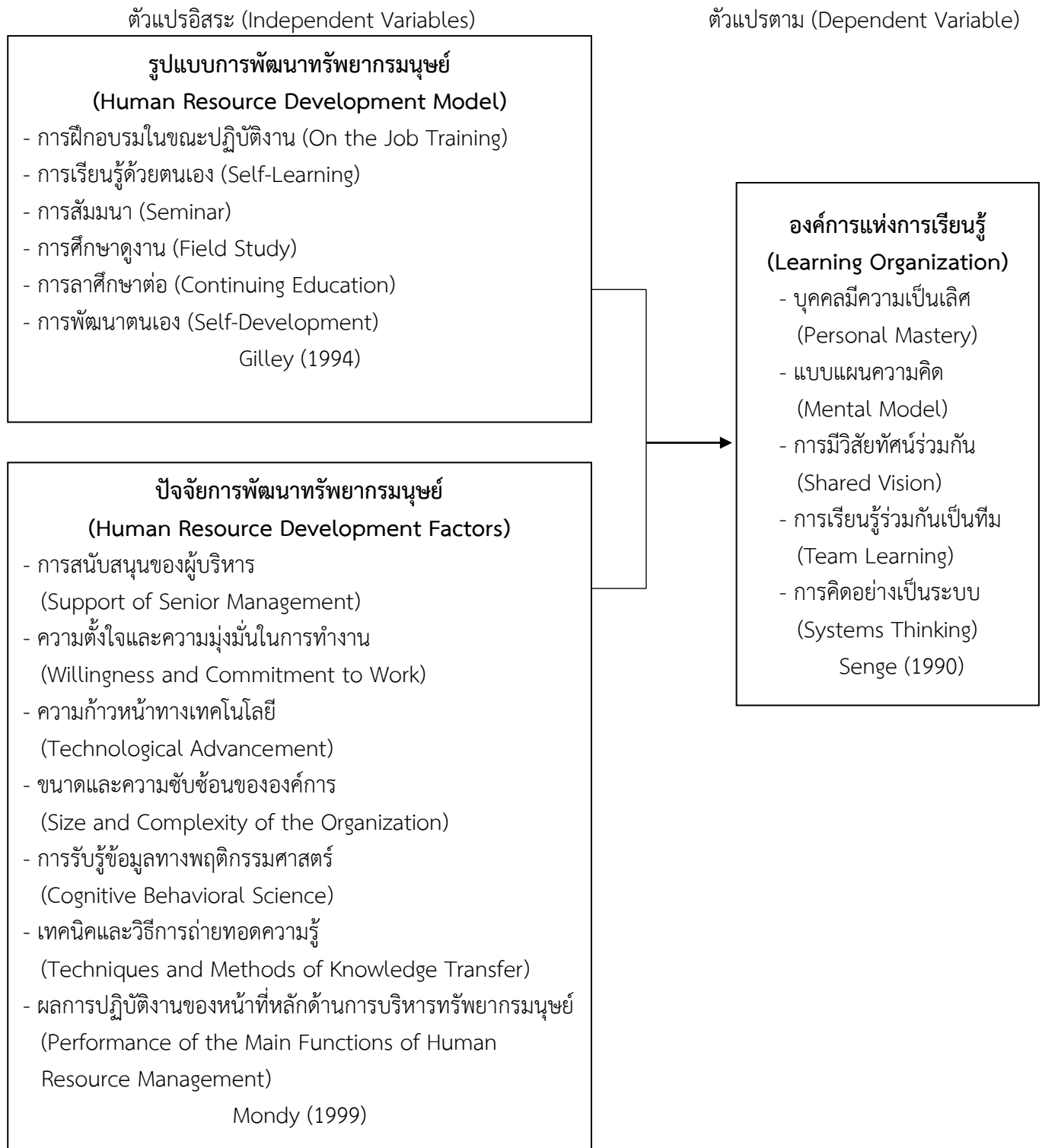
5.3 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อคำถาม

5.3.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.95 S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ =4.35 S.D. = 0.60) รองลงมาคือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}$ =3.99 S.D. = 0.77) ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.88 S.D. = .785) ด้านการสัมมนา ($\bar{X}$ =3.85 S.D. = 0.90) ด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X}$ =3.40 S.D. = 0.94) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการลาศึกษาต่อ ($\bar{X}$ =3.66 S.D. = 0.95) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(N =93)

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดอันดับ
1 ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน	3.88	0.79	มาก	3
2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.99	0.77	มาก	2
3 ด้านการสัมมนา	3.85	0.89	มาก	4
4 ด้านการศึกษาดูงาน	3.40	0.94	มาก	5
5 ด้านการลาศึกษาต่อ	3.66	0.95	มาก	6
6 ด้านการพัฒนาตนเอง	4.35	0.60	มากที่สุด	1
โดยภาพรวม	3.95	0.86	มาก	

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.12 S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มาก ($\bar{X}$ =4.22 S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 4.21 S.D. = 0.70) เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ ($\bar{X}$ =4.15 S.D. = 0.71) ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ($\bar{X}$ =4.10 S.D. = 0.83) ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}$ =4.08 S.D. = 0.80) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X}$ =3.95 S.D. = 0.85) และ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ($\bar{X}$ =3.80 S.D. = 0.99) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดอันดับ
การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	3.95	0.85	มาก	6
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.42	0.80	มากที่สุด	1
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.21	0.70	มากที่สุด	2
ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	4.10	0.83	มาก	4
การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์	3.80	0.99	มาก	7
เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้	4.15	0.71	มาก	3
ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	4.08	0.80	มาก	5
โดยภาพรวม	4.12	0.83	มาก	

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$ S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.30$ S.D. = 0.73) รองลงมาคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.30$ S.D. = 0.72) บุคคลมีความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.80) แบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.73) และ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.80) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(N = 93)				
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	การจัดอันดับ
ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ	4.18	0.80	มาก	3
ด้านแบบแผนความคิด	4.15	0.73	มาก	4
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.05	0.80	มาก	5
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.30	0.72	มากที่สุด	2
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.30	0.73	มากที่สุด	1
โดยภาพรวม	4.22	0.78	มากที่สุด	

4. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการดังนี้

X = ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้ $X_1, \dots, X_{13}$

Y = ค่าตัวแปรตาม

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย ใช้สัญลักษณ์ b_0

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้นใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า Y โดยค่า $\hat{Y}$ จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการ

ตัวแปรตาม

$\hat{Y}$ = องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ตัวแปรต้น

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

X_1 = ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job Training)

X_2 = ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

X_3 = ด้านการสัมมนา (Meeting and Seminar)

X_4 = ด้านการศึกษาดูงาน (Visiting)

X_5 = ด้านการลาศึกษาต่อ (Continuous Studying)

X_6 = ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

X_7 = ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร (Support of Senior Management)

X_8 = ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Willingness and Commitment to Work)

X_9 = ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technological Advancement)

X_{10} = ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ (Size and Complexity of the Organization)

X_{11} = ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ (Cognitive Behavioral Science)

X_{12} = ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ (Techniques and Methods of Knowledge Transfer)

X_{13} = ด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Performance of the

Main Functions of Human Resource Management)

โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \beta_9 X_9 + \beta_{10} X_{10} + \beta_{11} X_{11} + \beta_{12} X_{12} + \beta_{13} X_{13} + e$$

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9 + b_{10} X_{10} + b_{11} X_{11} + b_{12} X_{12} + b_{13} X_{13} + e$$

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สมการ $\hat{Y}$)

Model	B	Unstandardized Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	0.35	0.38			
รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (X_1)	0.22	0.08	0.28	2.75	0.01*
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (X_2)	0.32	0.09	0.28	0.26	0.76
การสัมมนา (X_3)	0.20	0.08	0.23	2.62	0.01*
การศึกษาดูงาน (X_4)	0.01	0.06	0.02	0.15	0.88
การลาศึกษาต่อ (X_5)	0.03	0.05	0.05	0.63	0.53
การพัฒนาตนเอง (X_6)	0.47	0.08	0.49	6.27	0.00**

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเชิงเส้นของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สมการ $\hat{Y}$) (ต่อ)

Model	B	Unstandardized Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	0.35	0.38			
ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
การสนับสนุนของผู้บริหาร (X_7)	0.02	0.06	0.05	0.32	0.75
ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (X_8)	0.24	0.08	0.25	3.20	0.00**
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (X_9)	0.16	0.09	0.15	1.92	0.05*
ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร (X_{10})	0.06	0.06	0.08	0.94	0.35
การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ (X_{11})	0.14	0.07	0.02	1.94	0.06
เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ (X_{12})	0.19	0.08	0.22	2.45	0.01**
ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (X_{13})	0.12	0.09	0.15	1.78	0.08

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

R Square = 0.694

Adjust R Square = 0.668

จากตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (X_1) การสัมมนา (X_3) และการพัฒนาตนเอง (X_6) มีค่า Sig. เท่ากับ .007 .010 และ .000 ตามลำดับ จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน (X_8) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (X_9) และเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ (X_{12}) มีค่า Sig. เท่ากับ .002 .050 และ .010 ตามลำดับ จากตารางสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงบวกของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลองค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_3x_3 + b_6x_6 + b_8x_8 + b_9x_9 + b_{13}x_{12}$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y} = 0.35 + 0.22x_1 + 0.20x_3 + 0.47x_6 + 0.24x_8 + 0.16x_9 + 0.19x_{12}$$

b_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

b_3 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการสัมมนา

b_6 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านการพัฒนาตนเอง

b_8 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

b_9 = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

b_{12} = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้

อภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากบุคลากรได้พัฒนาตนเองจากการเพิ่มทักษะความชำนาญงานและเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง เมื่อมีทักษะการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากบุคลากรมีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ช่วยต่อยอดงานให้สำเร็จได้ นอกจากนี้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร รักในงานที่ตนถนัดก็จะส่งผลดีต่อตนเองและองค์กรต่อไป ส่วนในด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นจะช่วยอำนวยความสะดวกช่วยลดขั้นตอนในการทำงานให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น และยังช่วยประหยัดเวลาได้ข้อมูลที่ถูกต้องและแม่นยำ ซึ่งสอดคล้อง กับ สนธยา ละอองนวล และ สมเดช มุงเมือง (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือกัน พุดคุย รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน การระดมสมอง ตลอดจนการร่วมกันแก้ไขปัญหาให้งานนั้นสำเร็จลงได้ด้วยการคิดอย่างเป็นระบบกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจน และยังลดขั้นตอนการทำงานซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์ (2556). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา และด้านการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่ามีอิทธิพลทางบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่า Coefficient เท่ากับ 0.11 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.11

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรอาจยังไม่ได้มีการฝึกฝน มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม หรือการเรียนรู้ระบบงานใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ได้ดีเท่าที่ควร และอาจขาดแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ที่บุคลากรสามารถเลือกใช้ได้ ซึ่งยังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นศึกษาแล้วพบว่าไม่สอดคล้องเหมือนปัจจัยดังกล่าว

อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสัมมนาที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่า Coefficient เท่ากับ 0.09 ซึ่งเป็นการสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพิ่มขึ้น 1% จะทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม เพิ่มขึ้น 0.09%

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยด้านการศึกษาดูงานไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรอาจยังขาดโอกาสเข้าร่วมศึกษาดูงาน ตลอดจนขาดการนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ หรือถ่ายทอดได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งยังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นศึกษาแล้วพบว่าไม่สอดคล้องเหมือนปัจจัยดังกล่าว

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการลาศึกษาต่อไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในด้านที่สูงขึ้นยังน้อย และบางครั้งการสำเร็จการศึกษาแล้วไม่ได้นำความรู้มาใช้ได้ตรงกับด้านที่ศึกษา ซึ่งไม่ได้มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นศึกษาแล้วพบว่าไม่สอดคล้องเหมือนปัจจัยดังกล่าว

อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาตนเองมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับเชตอรัญ จันทรสระแก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท พูจีสี เท็น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเอง โดยที่ผู้บริหารบริษัทควรปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานแต่ละคน โดยการกำหนดนโยบาย แผนการพัฒนาพนักงานไว้ให้ชัดเจน ให้อำนาจในการทำงานเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่มั่งคั่ง มีการกำหนดความรู้ความสามารถของพนักงาน มีการติดตามประเมินผลทุกครั้ง ความรู้ความสามารถพนักงานสามารถสร้างทีมงานการเรียนรู้มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเหล่านั้นได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ซึ่งหากมีการพัฒนาองค์ประกอบของการ ย่อมส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนอิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจาก ด้านแผนงานและการให้มีการฝึกอบรมอาจยังไม่ตอบโจทย์แก่บุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งยังไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นศึกษาแล้วพบว่าไม่สอดคล้องเหมือนปัจจัยดังกล่าว

อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของไพรินทร์ ยศเลิศ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด พบว่า ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะต้องใช้ทั้งด้านการพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติเข้าไปด้วย

อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังสอดคล้องกับนครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านเทคโนโลยี มีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าขนาดและความซับซ้อนขององค์การไม่มีผลต่อการวางแผนนโยบาย การทำงานด้านต่างๆ เพราะหากวางระบบไว้ดีแล้วไม่ว่าองค์กรเล็กหรือใหญ่ก็จะไม่มีปัญหา ซึ่งยังไม่มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นศึกษาแล้วพบว่าไม่สอดคล้องเหมือนปัจจัยดังกล่าว

อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรเห็นว่า การนำองค์ความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาใช้กับการปฏิบัติงานยังไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร ซึ่งยังไม่มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นศึกษาแล้วพบว่าไม่สอดคล้องเหมือนปัจจัยดังกล่าว

อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐวิชัย พิทยาภินันท์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการถ่ายทอดความรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านบทเรียน: การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ครัวเรือนชาวประมงในจังหวัดพัทลุง พบว่าการสาธิตและวิธีการถ่ายทอดการบรรยายโดยวิทยากร มีผลเชิงบวกต่อชาวประมงเพราะมีความพึงพอใจจากการเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวสุรัตน์ ดวงสุวรรณ บุญชู สงวนความดี พิสิษฐ์ ศรีพิชัย (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรม ในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า รูปแบบการใช้เทคนิควิธีถ่ายทอดจากประสบการณ์โดยตรง มีอิทธิพลเชิงบวกกับปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นแนวทางการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง

อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากการปรับตัว รับมือกับสถานการณ์ต่างๆ หรือมีการปรับเปลี่ยนด้านทรัพยากรมนุษย์อาจยังไม่ตอบโจทย์ในด้านบวกแก่บุคลากร ซึ่งยังไม่มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นศึกษาแล้วพบว่าไม่สอดคล้องเหมือนปัจจัยดังกล่าว

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผู้วิจัยพบว่า มี 6 ปัจจัยหลัก ที่สามารถทำนายว่าคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนี้

1) ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ เกิดการเรียนรู้จริงขณะปฏิบัติงาน ได้แนวคิดและมุมมองใหม่ๆ มีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และหากมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เป็นผู้สอนงานโดยตรง งานจะได้ออกมาดีและถูกต้องยิ่งขึ้น

2) ด้านการสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน ได้รับแง่คิด องค์ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งการสัมมนาภายในและการสัมมนานอกสถานที่ ในสถานที่ส่วนใหญ่จะได้แนวเนื้อหาสาระ และนอกสถานที่มักเน้นด้านปฏิสัมพันธ์ การละลายพฤติกรรม ซึ่งทั้ง 2 แบบ ถือเป็นการสร้างเครือข่ายเช่นกัน การสัมมนาอยู่เสมอจะเกิดผลดีต่อบุคลากรและองค์กรเป็นอย่างมาก

3) ด้านการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้พัฒนาทักษะการทำงานต่างๆ ซึ่งการเรียนรู้จากความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง เป็นการสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานไปด้วย

4) ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ควรหันมาใส่ใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร รักในงานที่ทำ และเมื่อใส่ใจทำในสิ่งที่ตนถนัดแล้วก็จะส่งผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร

5) ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หากมีการจัดสรรหรือเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกจะช่วยลดขั้นตอนและลดความซับซ้อนของงานได้ ทำให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วขึ้น และ

6) ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ เป็นการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นมาถ่ายทอดโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น ถือเป็นการทำ KM อย่างหนึ่งที่ดีกว่าการอ่านจากคู่มือ ที่ช่วยลดเวลาในการลองผิดลองถูกเข้าใจกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและง่ายขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ รองลงมาด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การศึกษาดูงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

รูปแบบและปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า

- อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรเห็นว่ามักได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงอยู่เสมอ รวมถึงการสอนงานโดยตรงจากผู้มีความรู้ มีความสามารถ และมีประสบการณ์ทำให้ท่านมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

- อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรคิดเห็นว่ายังไม่สามารถเลือกแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการประเมินการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

- อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสัมมนาที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสัมมนามีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะ

บุคลากรเห็นว่าการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทำให้ท่านเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และร่วมกันหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น อีกทั้งได้รับเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

- อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาดูงานที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาดูงานไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรจำนวนมากยังขาดโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาดูงานทั้งในประเทศเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

- อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรเห็นว่าการศึกษาต่อยังไม่ชัดเจนในเรื่องช่วยพัฒนาทั้งตนเอง และทักษะในด้านต่างๆ ว่าเกิดประโยชน์ได้จริง

- อิทธิพลของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเองที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรทุกคนมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการการคิดอย่างเป็นระบบ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

- อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรคิดเห็นว่าทางคณะฯ ยังไม่มีแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้ชัดเจนพอ

- อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรคิดเห็นว่าความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

- อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรคิดเห็นว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลต่อระบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยให้บุคลากรมีระบบการทำงานและการจัดเก็บข้อมูลที่ดีขึ้น

- อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กรที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรคิดเห็นว่าองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ ซับซ้อนหรือไม่ ไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

- อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรคิดเห็นว่ายังไม่ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้สร้างผลงานต่างๆ ที่เกิดจากการใช้หลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันเท่าที่ควร

- อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ จะช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

- อิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะบุคลากรคิดเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรมีความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะเศรษฐศาสตร์ ซึ่งในด้านการพัฒนาตนเอง ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยผลการวิจัยพบว่าใน 3 ด้าน ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผู้บริหารฯ และบุคลากรในคณะเศรษฐศาสตร์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริม และเสริมสร้างคณะเศรษฐศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

1.2 การวิจัยนี้มีตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งตัวแปรที่ทำนายสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ทางคณะเศรษฐศาสตร์ จึงควรพิจารณาให้บุคลากรของคณะฯ ได้มีการเรียนรู้พัฒนาทักษะการทำงาน โดยการเรียนรู้จากความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง เพื่อสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และยังส่งผลดีต่อคณะเศรษฐศาสตร์อีกด้วย

1.3 การวิจัยนี้ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มี 6 ด้าน 1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน 2) การสัมมนา 3) การพัฒนาตนเอง 4) ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน 5) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และ 6) เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 66.80 ส่งผลให้คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดย

1.3.1 ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรได้มีการเพิ่มพูนความรู้ เกิดการเรียนรู้จริงขณะปฏิบัติงาน ได้แนวคิดและมุมมองใหม่ๆ มีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารของคณะฯ ควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เป็นผู้สอนงานโดยตรง งานจะได้ออกมาดีและถูกต้อง

1.3.2 ด้านการสัมมนา บุคลากรของคณะฯ มองว่าเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน ได้รับแง่คิด องค์ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งการสัมมนาภายในและการสัมมนานอกสถานที่ ในสถานที่ส่วนใหญ่จะได้แนวเนื้อหาสาระ และนอกสถานที่มักเน้นด้านปฏิสัมพันธ์ การละลายพฤติกรรม ซึ่งทั้ง 2 แบบ ถือเป็นการสร้างเครือข่ายเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารของคณะฯ ควรจัดให้มีการสัมมนาอยู่เสมอเพราะเกิดผลดีต่อบุคลากรและองค์กรก็จะมีการพัฒนา

1.3.3 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรของคณะฯ ได้มีโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาทักษะการทำงานต่างๆ ซึ่งการเรียนรู้จากความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง เป็นการสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงาน

1.3.4 ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานควรหันมาใส่ใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร รักในงานที่ทำและทำใส่ใจในสิ่งที่ตนถนัดแล้วก็จะส่งผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร

1.3.5 ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จัดสรรหรือเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะช่วยลดขั้นตอนและลดความซับซ้อนของงาน ทำให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วขึ้น และปัจจุบันคณะเศรษฐศาสตร์มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในรูปแบบ Google Form หรือการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของงานคลังและพัสดุ เพื่อช่วยให้ประหยัดเวลาได้มากกว่าเดิม ได้ข้อมูลถูกต้องและแม่นยำ นอกจากนี้ ผู้บริหารของคณะฯ ควรพิจารณาการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในด้านอื่นๆ มาใช้ปรับใช้ให้ด้วย เพื่อให้บุคลากรและคณะฯ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าทันยุคสมัยใหม่อยู่เสมอ

1.3.6 ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ เป็นการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นมาถ่ายทอดโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจง่ายขึ้น ถือเป็นการทำ KM อย่างหนึ่งที่ดีกว่าการอ่านจากคู่มือ ที่ช่วยลดเวลาในการลองผิดลองถูกเข้าใจกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและง่ายขึ้น ดังนั้นอยากให้ผู้บริหารของคณะฯ เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ ร่วมกันวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยอาจจัดให้แทรกอยู่ในแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตัวแปรด้านอื่นๆ นอกเหนือจากด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการลาศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้านเทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้ และด้านผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ในหัวข้อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เท่านั้น ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจศึกษาวิจัยจากมหาวิทยาลัยอื่นๆหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อที่จะทำให้ผลการวิจัยมีความหลากหลายและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เขตอรุณ จันทรสระแก้ว. (2560). รูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท พูจีสี เท็น (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 9(2), 253-260.
- ไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ปुरुวิชญ์ พิทยาภินันท์. (2563). การถ่ายทอดความรู้แบบมีส่วนร่วมผ่านบทเรียน : การเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ครัวเรือนชาวประมงในจังหวัดพัทลุง. *วารสารเกษตรพระจอมเกล้า*, 38(2), 175-184.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ไพรินทร์ ยศเลิศ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วสุรัตน์ ดวงสุวรรณ, บุญชู สงวนความดี และ พิสิษฐ์ ศรีอพิชัย. (2564). รูปแบบการถ่ายทอดทักษะองค์ความรู้จากประสบการณ์ทำงานสำหรับเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของผู้เกษียณอายุภาคอุตสาหกรรมในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 15(2), 139-146.
- สนธยา ละอองนวล และ สมเดช มุ่งเมือง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. *วารสารบัณฑิตแสงโคกคำ*, 8(2), 240-259.
- สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และ จำเนียร ราชแพทยาคม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(27), 111-121.
- Daff, R.L. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. Florida: The Dryden.
- DeSimone, R. L., Werner, J. M. & Harris, D. M. (2000). *Human resource development*. (3rd ed.). Orlando: Harcourt College.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement & global success*. New York: McGraw – Hill.

Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe & Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management*. (7th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.