หลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

The Royal King's Working Principle, Human Resource Management Pratice Affecting Learning Organization of Personnel in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

ศุภศิษฏ์ เร่งมีศรีสุข
E-mail : supasit.r@rmutp.ac.th
Received: 2022-10-03 Revised: 2023-03-17 Accepted: 2023-03-17

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักการทรงงาน หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า :-

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11 – 20 ปี และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ หลักการทรงงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.88) หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.80) องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.86) ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า หลักการทรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (r=0.698) และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (r=0.639) ซึ่งหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

คำสำคัญ : หลักการทรงงาน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the Royal King's working principle, the principles of human resource management practice and learning organizations of personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon; 2) to investigate the relationship between working principles and learning organization of personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon; and; 3) to study the relationship between human resource management practices and learning organizations of personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The sample group used in the study was 360 personnel of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The tools used to collect data were questionnaires. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study were as the followings.

Most of the respondents were female, and single with the age 36 – 45, single status, as well as having master's degree and work experience between 11 - 20 years. Most of them were academic personnel. Regarding the working principle, it showed that most personnel had a high level of overall opinion ($\overline{x}$ = 3.88). Concerning the principles of human resource management, it revealed that most of the personnel overally had opinions at a high level ($\overline{x}$ = 3.80). Concerning learning organization, it showed that major personnel had a high level of overall opinion ($\overline{x}$ = 3.86). From the correlation analysis, it was found that the working principle had a positive relationship with the learning organization overally at the high level (r=0.698) and Human resource management practices had a positive relationship with learning organizations in overall at the high level(r=0.639), and, the principles of human resource management and learning organizations are related in all aspects.

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

1. บทนำ

ศตวรรษที่ 21 ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้หลอมรวมโลกเป็นหนึ่งเดียว เกิดกระแสโลกาภิวัฒน์สร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้สถานศึกษาต้องปฏิรูปตนเองเพื่อการอยู่รอดพัฒนาองค์การที่เฉลียวฉลาด และสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เร็วยิ่งขึ้นเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การแข่งขันกันในปัจจุบันต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก และวัตถุดิบต่าง ๆ ซึ่งองค์กรจะต้องมีการพัฒนาโครงสร้าง กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ [1] โลกยุคใหม่ด้วยการทำงานกับเทคโนโลยี Alvin Toffler ได้เขียนไว้ว่า ตอนนี้เรามีเทคโนโลยีทางด่วนข้อมูล (Information Highways), LANs, WANs, Virtual Reality, Groupware Classroom และ Digital Videodiscs (DVD) เทคโนโลยีดังกล่าวได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารข้อมูลที่หลั่งไหลเข้ามา เพราะมันทำให้เราสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเทคโนโลยีทำให้เกิดข้อได้เปรียบอย่างมาก ในยุคที่ความไวในการรับข้อมูลการติดต่อและการดำเนินการสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ [2] องค์การวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เสนอหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูง มีความยืดหยุ่นและเรียนรู้ได้รวดเร็ว กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะสามารถแข่งขันต้องยกระดับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลจากระดับประเทศ (Local) สู่ระดับข้ามชาติ (International) นานาชาติ (Multination) และระดับโลก (Global) ระบบปฏิบัติการงานทรัพยากรบุคคลควรเป็นอย่างระบบปฏิบัติการงาน ที่จะรองรับองค์การด้วยการออกแบบระบบให้มีประสิทธิภาพ เช่น มีระบบ Share Services, Center of Excellence เป็นต้น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ กฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ ระบบรายงานและการควบคุมงาน เป็นต้น การวัดผลงานด้านทรัพยากรบุคคลด้วยการวัดผลการดำเนินการตามระบบผลลัพธ์ มีดุลยภาพระหว่างความเป็นท้องถิ่น และความเป็นสากล สร้างการยอมรับในระดับภูมิภาค และสร้างการเรียนรู้ ในองค์การ การวัดผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์การซึ่งพิจารณาจากความมีประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานหลักการทรงงาน 23 ข้อ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ผ่านโครงการพระราชดำริสี่พันกว่าโครงการ ครอบคลุมหลักการบริหารทุกส่วน ทั้งระดับปัจเจกบุคคลและครอบครัว ระดับชุมชน ระดับภาคธุรกิจเอกชน ระดับสถานศึกษา ระดับภาครัฐ ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ ซึ่งระดับสถานศึกษาด้านการบริหารและการเรียนการสอนปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของแต่ละแห่ง สอนให้นักเรียน นักศึกษา รู้รักสามัคคี เรียนรู้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รู้จักการทำงาน การปลูกผักสวนครัว การใช้ประโยชน์จากวัตถุดิบที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาแปรรูปเป็นสินค้า

และงานหัตถกรรมมีการฝากเงินในธนาคารออมทรัพย์ของโรงเรียน จัดกิจกรรม ลด ละ เลิก อบายมุข ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส นักเรียน นักศึกษา ต้องมีวินัยเป็นเด็กดี มีความกตัญญูตั้งใจเรียนและใช้เงินอย่างประหยัด รู้จักอดออม โดยใช้หลักรายได้ลบเงินออมเท่ากับรายจ่าย ขยันหมั่นเพียร เรียนรู้พัฒนาการใช้สติปัญญาอย่างรอบคอบ [3]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน ประกอบด้วยวิทยาเขตเดิม 5 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตโชติเวช วิทยาเขตพณิชยการพระนคร วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และวิทยาเขตพระนครเหนือ ปัจจุบันได้ปรับเป็น 4 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์เทเวศร์, ศูนย์โชติเวช, ศูนย์พณิชยการพระนคร, และศูนย์พระนครเหนือ และแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, คณะบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ [4] จากหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างสมดุล มั่นคง และยั่งยืน [3] ในปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนผู้เรียนลดน้อยลง ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ ต้องปรับตัวด้วยการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนผู้บริหารจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถดำเนินการต่อไป และที่สำคัญประการหนึ่งคือ การน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาประยุกต์ใช้ เพื่อความอยู่รอดด้วยการพึ่งพาตนเอง สู่องค์การแห่งความยั่งยืนต่อไปในศตวรรษที่ 21

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและคุณประโยชน์ จึงน้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เพื่อประยุกต์ใช้ในบริหารการจัดการด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยฯ นอกจากนั้นยังเป็นแนวทางหรือหลักการให้บุคลากรภายในสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักทางสายกลางในการคิดวิเคราะห์ แยกแยะ หรือการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อบุคลากรได้น้อมนำหลักการทรงงานมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปและเพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่วิถีการพัฒนาที่มั่นคงยั่งยืนสืบต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาหลักการทรงงาน หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 หลักการทรงงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.2 หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

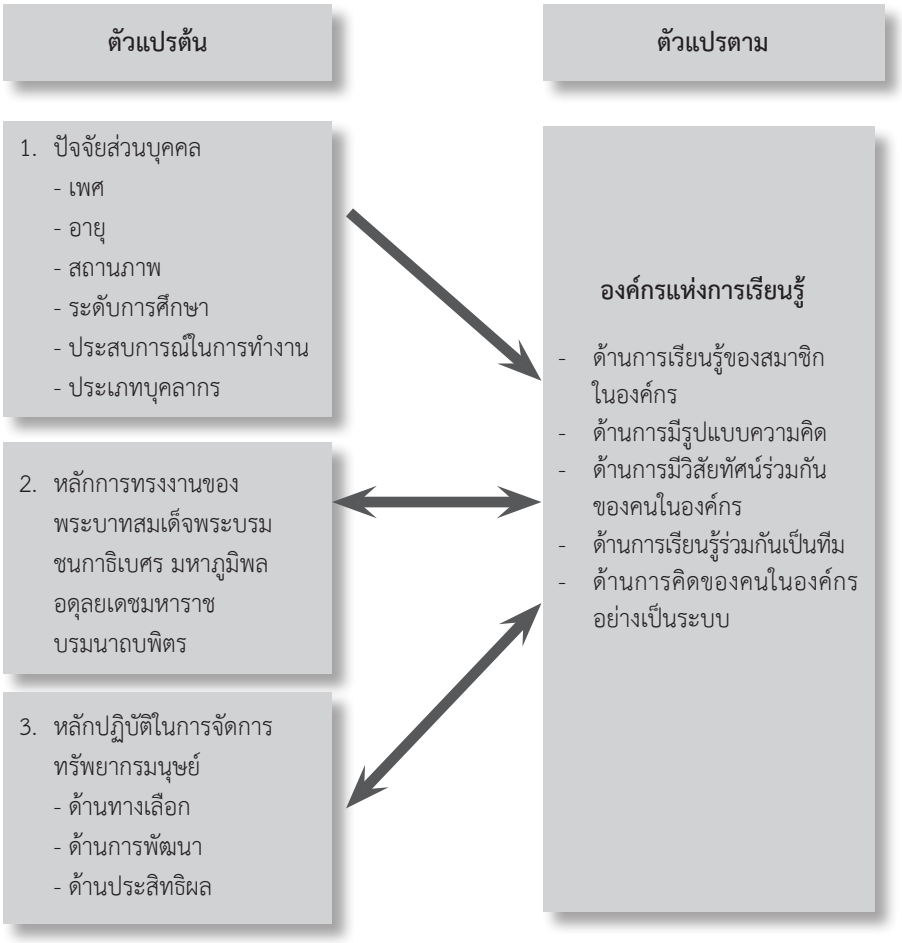
4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวนทั้งสิ้น 1,195 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 64 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 360 คน ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน [5] ด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling)

4.2 กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทบุคลากร มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ตัวเลือก

ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้น และใช้หลักการจากกรอบแนวคิดของงานวิจัย เป็นแนวทางการสร้างแบบแบบสอบถาม ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ได้มาทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาและตรวจสอบ ขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2) นำแบบสอบถามที่แก้ไขมาดำเนินการทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน

3) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาหาความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.846

4) แก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดรหัสของแบบสอบถาม เพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

2) ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นจึงดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบ ก่อนนำมาบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์หลักการทรงงาน หลักการปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทรงงานกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. ผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36 – 45 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11 – 20 ปี และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ

5.2 หลักการทรงงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการทรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (“$\overline{x}$” = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรต้องมีฐานที่เข้มแข็ง จากภายในก่อน แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไป รองลงมาคือ องค์กรควรมองภาพรวมของปัญหาแล้วเริ่มลงมือแก้ไขจากจุดเล็ก ๆ ก่อน บุคลากรมีความตั้งใจจริง ขยันหมั่นเพียร บุคลากรมีความกตัญญูกตเวที บุคลากรทำงานอย่างผู้รู้จริง ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ และบุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามลำดับ

5.3 หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักปฏิบัติ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านทางเลือก บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับประเทศ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับนานาชาติ ข้ามชาติ และระดับโลก ตามลำดับ

2) ด้านพัฒนา บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$= 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองได้รับการฝึกปฏิบัติเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านประสิทธิผล บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น การเรียนรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพ เพื่อความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

5.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร บุคลากรใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้ แสวงหาความรู้จากสิ่งรอบข้างอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รองลงมา คือ องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลายในการทำงาน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร เป็นต้น และองค์กรสนับสนุนบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้งานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2) ด้านความมีรูปแบบความคิด บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและพัฒนาผลงานที่ดียิ่งขึ้น องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เป็นประจำ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และองค์กรมีการมุ่งมั่นในการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด มาปรับใช้กับการทำงานขององค์กรอยู่เสมอ ตามลำดับ

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความร่วมมือกันและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกับการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรได้ตระหนักถึงการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรักและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และองค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากร ได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตอยู่เป็นประจำ ตามลำดับ

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จขององค์กร องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และองค์กรตระหนักถึงการเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง ตามลำดับ

5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กรเป็นสำคัญ องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากร ได้พัฒนาแนวทางในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน และองค์กรมีการส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและคู่แข่งขันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

หลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (r=0.698)

หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (r=0.639)

ซึ่งหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

6. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

6.1 อภิปรายผล

1) หลักการทรงงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการทรงงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรต้องมีฐานที่เข้มแข็งจากภายในก่อน แล้วค่อย ๆ พัฒนาให้เกิดความมั่นคงสืบต่อไป องค์กรควรมองภาพรวมของปัญหาแล้วเริ่มลงมือแก้ไขจากจุดเล็ก ๆ ก่อน บุคลากรมีความตั้งใจจริง ขยันหมั่นเพียร บุคลากรมีความกตัญญูกตเวที บุคลากรทำงานอย่างผู้รู้จริง ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ และบุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิต ถนอมสิงห์ [6] ศึกษาเรื่อง “หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน” จะเห็นได้ว่าตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญ ส่วนองค์กรแห่งความยั่งยืนมีตัวชี้วัดด้านองค์กร เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมก็มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจจะมีน้ำหนักขององค์ประกอบ (Coefficients) ที่ต่างกันเล็กน้อย สามารถนำไปใช้ได้เพื่อทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาโดยน้อมนำหลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ได้จริง และนำหลักความคิดแบบบูรณาการองค์รวม (Holistic) ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพหากสามารถนำมาประยุกต์ปรับใช้พัฒนาด้านต่าง ๆ ในเชิงบริหารธุรกิจได้

2) หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านทางเลือก พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์กรสามารถยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับประเทศ นานาชาติ และระดับข้ามชาติ 2) ด้านการพัฒนา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ได้รับการฝึกปฏิบัติเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและสามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ด้านประสิทธิผล พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรส่งผลให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะเพิ่มขึ้น และการเรียนรู้เป็นการเพิ่มศักยภาพเพื่อความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสุธินี ฤกษ์ขำ [7] ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในตัวบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้อย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุประสิทธิผลตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมากยิ่งขึ้น และมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่นได้

3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้ แสวงหาความรู้จากสิ่งรอบข้างอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลายในการทำงาน เช่น ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร เป็นต้น และองค์กรสนับสนุน

บุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้งานอื่น ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านความมีรูปแบบความคิด บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานและพัฒนาผลงานที่ดียิ่งขึ้น องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เป็นประจำ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม และองค์กรมีการมุ่งมั่นในการแสวงหาวิธีที่ดีที่สุด มาปรับใช้กับการทำงานขององค์กรอยู่เสมอ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความร่วมมือกันและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ องค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนกับการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรได้ตระหนักถึงการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกัน ความรักและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร องค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และองค์กรมุ่งเน้นในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากร ได้รับรู้ถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคตอยู่เป็นประจำ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้งานออกมาบรรลุผลสำเร็จขององค์กร องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ในการฝึกอบรมและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และองค์กรตระหนักถึงการเสริมสร้าง ให้บุคลากรมีจิตสำนึกร่วมกันเป็นอย่างยิ่งตามลำดับ 5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กรเป็นสำคัญ องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาแนวทางในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที องค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน และองค์กรมีการส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงของลูกค้าและคู่แข่งขันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษดา ชาญรบ [8] ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จากการศึกษาพบว่า 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคคลในองค์กรมุ่งปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลในองค์กรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการและศึกษาจากอินเทอร์เน็ต บุคคลในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยข้อมูลใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการมีแบบแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เนื่องจากบุคคลในองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร บุคคลในองค์กรมีจิตสำนึกในการจำแนก แยกแยะ ความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ บุคคลในองค์กรมีการางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรมีการจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาขององค์กรร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา องค์กรมีการติดตามความก้าวหน้าระหว่างการดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกัน องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพร่วมกัน และองค์กรนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทดลองจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรสนับสนุนให้บุคลากรระดมสมอง เพื่อเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนางาน องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และบุคคลในองค์กรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ หลักการทรงงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน ซึ่งกล่าวโดยสรุปว่าการนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารในแง่ความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งต้องบูรณาการ และนำไปปรับใช้ในการที่มหาวิทยาลัยต้องก้าวเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ต้องเริ่มจากการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีการพัฒนาให้เหมาะสม เพราะองค์การต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งต้องทำให้คนเกิดการเรียนรู้เกิดขึ้น อาจเป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่ม เชื่อมโยงสู่ระดับองค์กรผ่านวิธีการต่าง ๆ ทั้งการให้การศึกษา การฝึกอบรมการพัฒนา และการเรียนรู้ โดยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารองค์การ มีการระดมความรู้ ความคิดและประสบการณ์ออกมาจากพนักงานแต่ละคน เพื่อบูรณาการให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการจัดการความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว องค์การย่อมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศกร ศรีรงค์ทอง [9] ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ การบรูณาการแนวคิดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ พบว่า ในการจัดการความรู้จากมุมมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการนำไปสู่ความสำเร็จที่องค์การต้องการได้ ซึ่งต้องสามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์การได้

กล่าวโดยสรุป การนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารในแง่ความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งต้องบูรณาการและนำไปปรับใช้ การที่มหาวิทยาลัยต้องก้าวเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ต้องเริ่มจากการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีการพัฒนาให้เหมาะสม เพราะองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์กร อีกทั้งต้องทำให้เกิดการเรียนรู้เกิดขึ้น อาจเป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่ม เชื่อมโยงสู่ระดับองค์กร ผ่านวิธีการต่าง ๆ ทั้งการให้การศึกษา การฝึกอบรมการพัฒนา และการเรียนรู้โดยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารองค์การ มีการระดมความรู้ ความคิด และประสบการณ์ออกมาจากพนักงาน และเพื่อบูรณาการให้เกิดประโยชนสูงสุด และการจัดการความรู้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว องค์กรย่อมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไวอย่างแน่นอน

6.2 ข้อเสนอแนะ

6.2.1 หลักการทรงงาน

1) ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของการปฏิบัติตนในเรื่องการเสียสละ และให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อบุคลากรมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

2) มหาวิทยาลัยควรมีแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรนักศึกษา รักและเห็นคุณค่าประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3) มหาวิทยาลัยควรจัดพื้นที่ในการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service) แก่บุคคลที่มาติดต่อ ตลอดจนให้บริการแก่ทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

4) มหาวิทยาลัยควรมีแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมการพัฒนาวิชาการ และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร

5) มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วเพิ่มขึ้น

6.2.2 หลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1) มหาวิทยาลัยควรจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้องค์กรยกระดับให้อยู่ในระดับชาติและระดับสูงยิ่งขึ้นไป

2) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาและแสดงศักยภาพของตนเอง ให้มีความโดดเด่นเชี่ยวชาญพิเศษ

3) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนเพิ่มแหล่งความรู้ต่าง ๆ ในหน่วยงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และกิจกรรมส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีให้ทันสมัยต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไปอย่างคุ้มค่า เป็นต้น

6.2.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้

1) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในโลกปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

2) มหาวิทยาลัยควรมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3) มหาวิทยาลัยควรแสวงหาวิธีที่ดีในการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในงานที่เหมาะสม (Put the right man on the right job)

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีศึกษาเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อค้นหาหลักการทรงงาน และหลักปฏิบัติในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดของข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาในมิติและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

[1] Marquardt, M. J. (1999). Action learning in action: Transforming pro blems and peoplefor world-class organizational learning. Palo Alto, Calif: Davies-Black.

[2] Alvin Toffler. 1991. Powershift: Knowledge, Wealth, and Violence at the Edge of the 21st Century. New York: Bantam Books.

[3] สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). 2551. [ออนไลน์]. กษัตริย์นักพัฒนา. [สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2564] จาก http://www.rdpb.go.th/th/King/หลักการทรงงาน-c24

[4] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ม.ป.ป. [ออนไลน์]. ประวัติ โครงสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. [สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2564]. จาก https://www.rmutp.ac.th/ประวัติ-โครงสร้าง

[5] Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activiles, Educational and Psychological Measurement. 30 (3) : 607 - 610.

[6] ลลิต ถนอมสิงห์. (2557). หลักการทรงงานและองค์กรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ, 9(1), 1-21

[7] สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

[8] กฤษดา ชาญรบ. (2556). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. ปริญญานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

[9] พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ การบูรณาการแนวคิดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ. วารสารจันทรเกษมสาร, 24(47), 1–16.