

รูปแบบการพัฒนาคูคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

รุ่งนภา โลเกศเสถียร¹ ดวงเดือน จันทร์เจริญ²
กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์³ ณัฐ วัฒนพานิช⁴

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาคูคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาคูคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาคูคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 คือ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษา นโยบายและแนวทางการพัฒนาคูคลากรของมหาวิทยาลัย ขั้นที่ 2 คือ การสร้างรูปแบบการพัฒนาคูคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เทคนิคเดลฟาย และขั้นที่ 3 คือ การประเมินรูปแบบการพัฒนาคูคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า (1) มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้คูคลากรมีการพัฒนาตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ (2) รูปแบบการพัฒนาคูคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การศึกษา กลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาคูคลากรของมหาวิทยาลัย การคัดเลือกคูคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ และการรักษาคูคลากร และ (3) ผลการประเมินรูปแบบที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมและให้เพิ่มหลักการด้านคุณธรรม และการสนับสนุนความก้าวหน้าของคูคลากร ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาคูคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ที่ปรับปรุงแล้วประกอบไปด้วย การศึกษากลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาคูคลากรของมหาวิทยาลัย การคัดเลือกคูคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การรักษาคูคลากร และการสนับสนุนความก้าวหน้าของคูคลากร โดยกิจกรรมทั้งหลายตั้งอยู่บนหลักการความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกัน โดยยึดหลักความรู้และคุณธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบ; การพัฒนาคูคลากร; หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

รุ่งนภา โลเกศเสถียร, ดวงเดือน จันทร์เจริญ, กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์ และณัฐ วัฒนพานิช. (2565). รูปแบบการพัฒนาคูคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 12(2), 379-396.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
อีเมล: kungten1808@yahoo.com

² คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

⁴ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

A Personnel Development Model Based on the Sufficiency Economy Philosophy for Rajamangala University of Technology in Bangkok Metropolis

Rungnapa Lokessathian¹ Duangduen Chancharoen²

Krisda Tanchaisak³ Narat Wattanapanit⁴

Abstract

This research article aimed to study (1) the policies and guidelines for personnel development of Rajamangala University of Technology, (2) create a model for personnel development based on the sufficiency economy philosophy, and (3) assess the model of personnel development in accordance with the sufficiency economy philosophy. The research consisted of 3 steps. In step 1, interviews were conducted with six executives of University. In step 2, via the use of Delphi techniques, In step 3, five professional and academic experts were recruited in a focus group discussion.

The research results showed that: regarding the policies and guidelines for human resource development Secondly, personnel development model based on the sufficiency economy philosophy was created which consisted of 4 areas, namely, an investigation of the university's strategies and plans, human resource selection; training and development of knowledge, skills and attributes; and human resource maintenance based on the principles of moderation, reasonableness and self-immunity through the inoculation of knowledge condition for human resource in major activities and, (3) the assessment of the model by experts confirmed the appropriateness of the model and suggested to include principles regarding moral condition as well as human resource advancement.

Keywords: Model; Human Resource Development; Sufficiency Economy Philosophy

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Lokessathian, R., Chancharoen, D., Tanchaisak, K., & Wattanapanit, N. (2022). A personnel development model based on the sufficiency economy philosophy for Rajamangala University of Technology in Bangkok metropolis. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 379-396.

¹ Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

2086 Ramkhamhaeng Road, Haumark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand

Email: kungten1808@yahoo.com

² Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

³ Institute of International Studies, Ramkhamhaeng University

⁴ Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้ถูกจัดทำขึ้น โดยยึดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2578) เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ และเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 3 มีเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาคนในทุกด้านและในช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มีจุดประสงค์ในการพัฒนาทุกภาคส่วนเพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ถือว่าอยู่ในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศ แก้ปัญหาที่มีอยู่มาอย่างยาวนาน อีกทั้งเป็นการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ที่มีความรวดเร็วและเชื่อมต่อกันอย่างกว้างขวาง และเป็นการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับคนประเทศอื่น (Office of the National Economic and Social Development Council, 2018)

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกร มีแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นการป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสังคมโลก โดยทุกองค์กรต้องพัฒนาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร (Office of the National Economic and Social Development Board, 2014)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบคือการพัฒนาบุคลากรในระยะสั้นมากกว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Pitakvong (2016) ที่กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปัจจุบัน มุ่งผลิตในระยะสั้นมากกว่าการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน และอาจไม่ตรงกับความต้องการ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ทั้งนี้ การพัฒนาทักษะ ความสามารถ และความรู้ ที่สามารถนำไปสู่แผนกลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเริ่มต้นที่การสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร และการเตรียมบุคลากร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายตามที่ต้องการตั้งไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทและหน้าที่ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดพันธกิจว่า มีความรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Rajamangala University of Technology, 2016) ซึ่งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ คือ ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และเนื่องจากหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการที่สร้างเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่แข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันให้สามารถบริหารจัดการตนเองภายใต้ความผันแปรและกดดันของสภาพแวดล้อมภายนอก และมีจิตสาธารณะสามารถคิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร/ผู้ให้ข้อมูลหลัก
 - 1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 3 สถาบัน ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ (3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สถาบันละ 2 คน รวม 6 คน
 - 1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 คน
 - 1.3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านวิชาการ และผู้บริหารองค์กร เป็นการประเมินโดยการนำรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2. ขอบเขตเนื้อหาเพื่อสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยบูรณาการแนวคิดจากนักวิชาการ และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร นำมาเป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) การวางแผนพัฒนาบุคลากร (2) การคัดเลือกบุคลากร (3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และ (4) การรักษาและสนับสนุนบุคลากร โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้ง 5 ส่วน ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) ความมีภูมิคุ้มกัน (4) หลักความรู้ และ (5) หลักคุณธรรม มาใช้ในการสร้างรูปแบบ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ
2. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
3. เป็นแนวทางในการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้กับมหาวิทยาลัยอื่นต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

Office of the National Economic and Social Development Board (2014) ได้อธิบายว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติ ที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรในเรื่อง แนวทางการพัฒนาบน

พื้นฐานทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ตลอดจน ใช้อำนาจ และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต และให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่ง “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวการดำรงชีวิตอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในด้านการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน “ทางสายกลาง” โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์

Office of the Permanent Secretary for Interior (2017) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า (1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็นและเหมาะสมกับฐานะของตนเอง ไม่น้อยเกินไป ไม่มากเกินไป ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น โดยมุ่งเน้นให้มีการใช้ทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่หรือที่ชุมชนท้องถิ่นของตน มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจระดับความพอเพียงและการดำเนินการอย่างพอเพียงนั้น ต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ หลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ ถ้วนถี่ “รู้จักอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค” และคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ “รู้เขารู้เรา รู้จักเลือกนำ สิ่งที่ดีและเหมาะสมมาประยุกต์ใช้” เน้นการตัดสินใจและการปฏิบัติบนพื้นฐานของความรู้และประสบการณ์ (3) ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต มีการเตรียมตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงปรับตัว และรับมือได้อย่างทันที่ โดยคำนึงถึงความ

เป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตในระยะสั้นและระยะยาว การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี อาจเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือเกิดจากความไม่ประมาท ซึ่งต้องดำเนินไปพร้อมๆ กับความมีเหตุผลและความพอประมาณ

นอกจากนั้น ในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งเงื่อนไขความรู้ และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ดังนี้ (1) ความรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ อย่างรอบด้าน ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ โดยจำเป็นต้องมีความรอบคอบในการนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อการวางแผน และความระมัดระวังในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติทุกขั้นตอน โดยนำหลักวิชาและความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ทั้งในขั้นการวางแผนและปฏิบัติอย่างรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง กล่าวคือ นำวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาศึกษาอย่างรอบด้าน และมีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน ตลอดจนมีความระมัดระวังในขั้นของการปฏิบัติ และ (2) คุณธรรม คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทน มีความเพียร และใช้สติปัญญา ในการดำเนินชีวิต ซึ่งถือเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของบุคคล สังคม และประเทศชาติ

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่บุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาอย่าง

รอบคอบว่า องค์กรควรใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่าที่สุด ซึ่ง Werner and DeSimone (2006) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (1) การพัฒนารายบุคคล (individual development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ (2) การพัฒนาสายอาชีพ (career development) เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลตามความสนใจ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวางแผนพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการทำงานในอนาคต (3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (performance development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กรและเกิดผลในระยะสั้น เป็นการปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นหลักประกันหรือรับรองว่า บุคลากรจะมีความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล และ (4) การพัฒนาองค์กร (organization development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมขององค์กรและเกิดผลในระยะยาว เป็นการแก้ไขปัญหาขององค์กร

นอกจากนั้น Swanson and Holton (2009) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ มุ่งเน้นความเข้าใจหลักการและแนวทางการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร (2) ทฤษฎีทางจิตวิทยา มุ่งเน้นการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งแนวคิดด้านจิตวิทยาที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและการแสดงออกของมนุษย์ และ (3) ทฤษฎีระบบ มุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็น

ขั้นตอน ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ 3 ทฤษฎีหลัก จะช่วยสร้างความเข้าใจ อธิบาย และสร้างความสำเร็จให้กับบทบาทและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Wedchayanon (2008) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน เป็นวิธีที่การที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะใช้วิธีการใดนั้นให้คำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละองค์กร และ Yuenyaw (2009) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีแบบแผน และระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของภารกิจหน้าที่ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้ (1.1) กำหนดความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ โดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคคล (1.2) การสำรวจและประเมินทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการกำหนดความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต (2) การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (2.1) การสรรหา เป็นกระบวนการในการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ หรือมีคุณสมบัติ ตรงกับความต้องการขององค์กร (2.2) การคัดเลือก เป็นกระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ผ่านการสรรหาเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กร โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และคุณสมบัติเฉพาะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (2.3) การเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับงาน เป็นกิจกรรมที่นำบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกมาเตรียมความพร้อมสำหรับ

การทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในงานที่จะต้องไปปฏิบัติ โดยการดำเนินการผ่านการปฐมนิเทศ (orientation) และการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน (pre-service training) (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้น มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน (4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมส่งผลให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถช่วยพัฒนา แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป ซึ่ง Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนายได้ (prediction) และสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้ (2) โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งสามารถใช้ข้อธิบายปรากฏการณ์ของเรื่องนั้นๆ ได้ (3) รูปแบบจะต้องสามารถสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelation) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตการสืบเสาะความรู้ และ (4) รูปแบบ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationship)

นอกจากนั้น Phrommani, Eiamsa-Ard, and Grasung (2017) ได้กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาแบบมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ (1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบ

จากการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน หรือปัญหาจากเอกสารผลการวิจัยหรือจากการสังเกต สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง (2) กำหนดหลักการ เป้าหมาย และองค์ประกอบอื่นๆ ของรูปแบบให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระเบียบการกำหนดเป้าหมายของรูปแบบ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกรูปแบบไปใช้ให้ตรงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลสูงสุด (3) กำหนดแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย รายละเอียดของวิธีการและเงื่อนไขต่างๆ เช่น ใช้ดำเนินงานกับ กลุ่มใหญ่หรือกลุ่มย่อย เพื่อให้การใช้รูปแบบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น (4) การประเมินรูปแบบ เป็นการประเมินเพื่อทดสอบความมีประสิทธิภาพของรูปแบบที่สร้างขึ้น และ (5) การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบ เมื่อพบข้อบกพร่องแล้ว ต้องนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

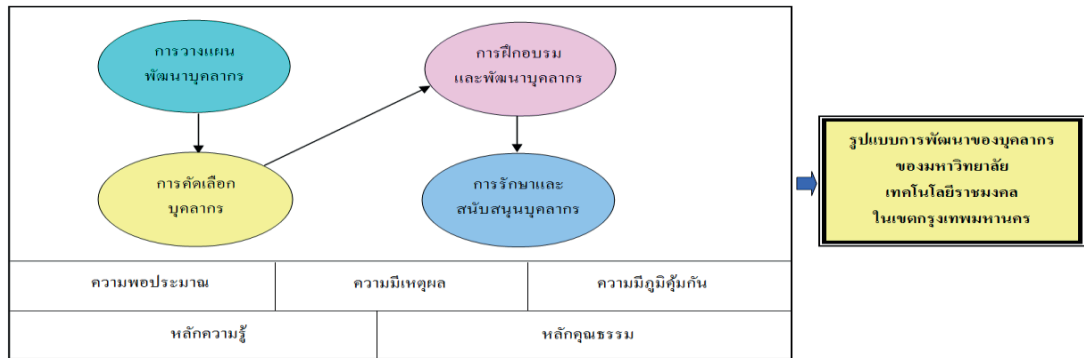
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการพัฒนาโดยอาศัยความดี ความมีคุณธรรม ศีลธรรมเป็นตัวตั้ง เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข บนพื้นฐานแห่งความรู้ รู้จักวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เริ่มจากเล็กไปหาใหญ่ จากน้อยไปหามาก (Piboonsarawut, 2011) โดยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีแนวปฏิบัติที่สำคัญ คือ การยึดทางสายกลาง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีโดยอาศัยความรู้รอบรู้ และรอบคอบ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน รวมทั้งการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ (1) การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการพัฒนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการได้คนดี คนเก่ง และมีความเหมาะสมมาร่วมงานกับองค์กร โดยใช้หลักความพอประมาณในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้มีปริมาณ

คนที่เหมาะสมกับงาน และควรมีเหตุผลในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน คัดเลือกบุคลากรอย่างมีเหตุผลและไม่เกิดระบบที่อคติ คำนึงถึงเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ (Noonin, 2013) (2) การฝึกอบรมบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรใช้หลักความพอประมาณ ในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการฝึกอบรมและพัฒนา คือ การที่องค์กรมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า จะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด (Kusumavalee, 2016) (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการด้วยความรอบคอบ องค์กรควรดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ใช้หลักความมีเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้ง ควรมีการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรประกอบด้วย ซึ่งองค์กรสามารถนำผลการปฏิบัติงานดังกล่าวไปจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง (Kusumavalee, 2016) และ (4) การบริหารค่าตอบแทนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น สวัสดิการ รางวัล ซึ่งองค์กรควรมีแนวทางในการบริหารค่าตอบแทน โดยอาศัยหลักความพอประมาณและความมีเหตุผลในการพิจารณาปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรอย่างรอบคอบ และเป็นธรรม โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่าง

เหมาะสม สอดคล้องกับผลงานของบุคลากรที่ทำให้องค์กรตามความเป็นจริง เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนเป็นงบประมาณที่สำคัญ ส่งผลต่อสถานะและความมั่นคงขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการพิจารณาในเรื่องดังกล่าวอย่างรอบคอบ (Cheubangkaew, 2007)

ซึ่งการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความ “สมดุล” และ “ยั่งยืน” โดยการกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้บุคลากรดำรงตนตามความพอประมาณ การใช้ชีวิตและทำงานโดยยึดหลักเหตุผล ตลอดจนการมีภูมิคุ้มกันสามารถรับมือกับปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย ในการนี้มหาวิทยาลัยฯ จัดโครงการและแผนงานพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยหลักการการสร้างความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ หลักการเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปได้อย่างสมดุลและยั่งยืน และเนื่องจากพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกำหนดว่า มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมบุคลากรทุกคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Rajamangala University of Technology, 2016) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงควรศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถาบันการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้กับมหาวิทยาลัยอื่น

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยวิธีเทคนิคเดลฟาย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร 3 สถาบันฯ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้างเกี่ยวกับนโยบายและ แนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยออกแบบคำถามตามกรอบหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความพอประมาณ ความมีเหตุผล และความมีภูมิคุ้มกัน โดยผ่านการสร้างความรู้และการมีคุณธรรม ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ จำนวน 7 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 1 มาสรุปเป็นข้อคำถามเพื่อศึกษาความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน ทำการศึกษา 3 รอบ รอบแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ จำนวน 5 ข้อ

รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median: Mdn) และพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range: IR) จากนั้นจึงนำคำตอบทั้งหมดมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อทำการอภิปรายตามประเด็นในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบและส่งเอกสารประกอบการประเมินรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หลังปรับปรุงรูปแบบแล้ว

ผลการวิจัย

1. นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ โดยส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษา

ตามสายวิชาชีพ สนับสนุน ให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนด ปลูกฝังให้บุคลากรใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า ยกย่องชมเชย ผู้ที่ทำความดีหรือมีผลงานดีเด่น และ จัดหาสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยยึดหลักตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันบนพื้นฐานความรู้ และคุณธรรมที่สร้างขึ้น ดังนี้

2.1 การพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านความพอประมาณของการพัฒนาบุคลากรโดยวางแผนงานตามความเหมาะสมของบุคลากรในแต่ละระดับ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณธรรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความสามารถ ปลูกฝังให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ยกย่องชมเชยผู้ที่ทำความดีหรือมีผลงานดีเด่นเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และจัดหาสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2.2 การพัฒนาบุคลากรโดยใช้หลักความมีเหตุผลในการกำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากร และ ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์จากสภาพความจำเป็นในการพัฒนาและกำหนดตัวบ่งชี้ให้ทราบความสำคัญของการพัฒนาอย่างเหมาะสมตามขั้นตอน ส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายวิชาชีพ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีแผนพัฒนาบุคลากรตามเวลาที่กำหนด อย่างเป็นเหตุและเป็นผล

2.3 การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการมีภูมิคุ้มกันของบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ต่อองค์กร มุ่งให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงที และสามารถรับมือกับปัญหาต่างๆ

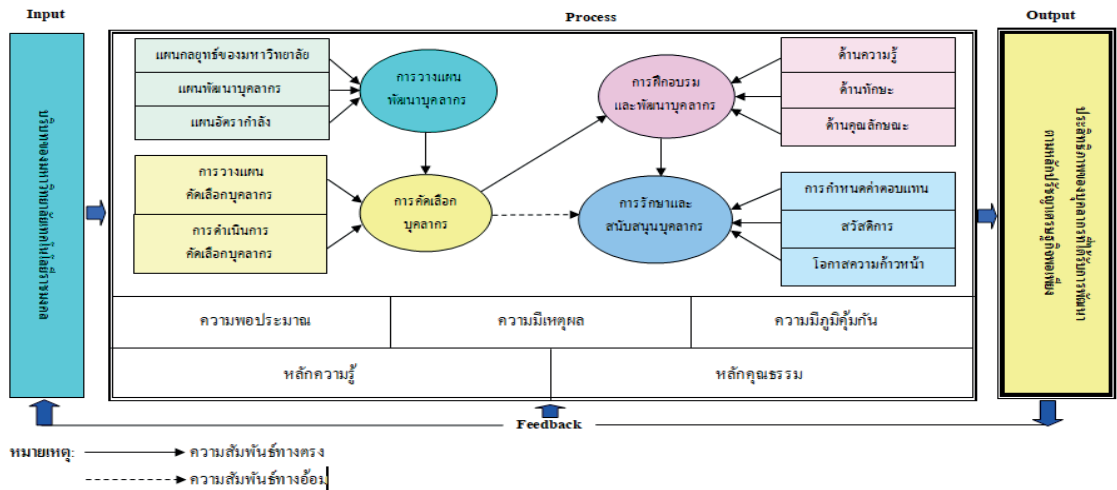
ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2.4 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้มี ทบพทวนวรรณกรรมของ Office of the National Economic and Social Development Board (2014) และ Office of the Permanent Secretary for Interior (2017) มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) Input โดยมีบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (2) Process ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการรักษาและสนับสนุนบุคลากร โดยผลที่ได้จากการประเมินจะเป็นข้อมูลย้อนกลับไปสู่แผนการพัฒนาบุคลากร และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในอนาคต และ (3) Output การพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรที่เหมาะสม โดยผ่านกระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการรักษาและสนับสนุนบุคลากร

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและให้เพิ่มหลักการด้านคุณธรรม (ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน และการแบ่งปัน) และการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่ปรับปรุงแล้วประกอบไปด้วย การศึกษากลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การรักษาบุคลากร และการสนับสนุนความ

ก้าวหน้าของบุคลากรโดยกิจกรรมทั้งหลายตั้งอยู่บน สร้างภูมิคุ้มกัน โดยยึดหลักความรู้และคุณธรรม ดัง หลักการความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการ แสดงในภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วย ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการรักษาและสนับสนุนบุคลากร มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับของ Misomnai (2015) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทศนคติและพัฒนาศักยภาพ

ที่เหมาะสมกับงานตามท้องถื่นกรมอบหมายให้ปฏิบัติเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กร ประสบความสำเร็จสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับคำอธิบายของ Armstrong (2000) ซึ่งกล่าวว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ต้องทำการคาดคะเนความต้องการของหน่วยงาน โดยการนำเงื่อนไขความรู้ (รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง) วางแผนการตัดสินใจว่า ต้องการบุคคลลักษณะใด จำนวนเท่าใด และเมื่อใด และการนำหลักพอประมาณมาใช้ในการวางแผน การลดจำนวนตำแหน่ง การเลือกจ้าง การเกษียณอายุราชการ อย่างเป็นธรรม เพื่อให้ได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากร

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะ และวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้อย่างชัดเจน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ในการนี้ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการกำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กรในอนาคตตามเวลาที่กำหนด โดยพิจารณาด้านความต้องการหรืออุปสงค์ และแหล่งของทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคน ที่จะจัดหาเข้ามาบรรจุลงตามแผนทรัพยากรมนุษย์ตามเวลาที่กำหนดไว้ หรือเมื่อมีความจำเป็นจะต้องบรรจุบุคคลลงในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งจะต้องจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในองค์กรขึ้นมาเพื่อให้ดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง (Joungtrakul, 2010) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adiwattanasit and Thorrathee (2013) ที่พบว่า ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ทุก 5 ปี ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การบริหารตามระเบียบ กฎข้อบังคับ ที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ เป้าหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น มหาวิทยาลัยได้มีการ

จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และชัดเจนนอกจากนั้น ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Delahaye (2005) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) ต้องให้ความสำคัญ ตั้งแต่การวางแผนกลยุทธ์ การคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผล โดยทุกบทบาทของกิจกรรมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่มีความหลากหลายและนำความหลากหลายมาเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรต้องเป็นแนวทางเดียวกันกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติที่เกิดประโยชน์สูงสุด มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และมีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม (Thungpao, 2010)

2.2 แผนพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาบุคลากรสำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มศักยภาพของตนเอง มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล มีแผนการกำหนดรางวัลตอบแทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการเตรียมความพร้อมด้านศักยภาพและคุณสมบัติ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Werner and DeSimone (2006) เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยระบุว่า การพัฒนารายบุคคล เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร ในระยะสั้น เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการพัฒนาสายอาชีพ เป็นการวางแผนพัฒนาให้พนักงาน มีความรู้ และทักษะการทำงานในอนาคต เป็นการวางแผน

ระยะยาว ทั้งนี้ ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง คือ การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน (Leggatt & Dwyer, 2003) โดยการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการ ควรพิจารณาในด้านผลงาน การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ และควรกำหนดสวัสดิการที่จำเป็น เช่น ค่าตอบแทน (Mushemeza, 2016) ในกรณีนี้ Werner and DeSimone (2006) กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพ (career development) เป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและผลลัพธ์ในระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กร โดยการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลตามความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับไปใช้ในการวางแผนพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ และทักษะการทำงานในอนาคต โดยมีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานที่ชัดเจน (succession planning)

2.3 แผนอัตรากำลัง ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีแผนอัตรากำลังที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และมีการวิเคราะห์สถานการณ์อัตรากำลังในอนาคต เช่น ผู้เกษียณอายุ และแผนอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังคนในอนาคต หรือการเตรียมการลาออกจากตำแหน่งหรือเกษียณอายุ เพื่อให้สามารถสรรหาหรือพัฒนาบุคลากรขึ้นมาทดแทนบุคลากรเดิม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ในกรณีนี้ Joungrakul (2010) กล่าวถึง การเตรียมพร้อมด้านอัตรากำลังคนว่า การวางแผนทดแทน หรือ Replacement Plan เป็นการพัฒนาด้านในขึ้นมาทดแทนผู้ครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เมื่อผู้นั้นสลับตำแหน่งหรือโยกย้ายไปสู่ตำแหน่งอื่นหรือมีการลาออก เลิกจ้าง หรือเกษียณอายุ จะต้องจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในองค์กรขึ้นมา เพื่อให้สามารถดำเนินการ ได้อย่างต่อเนื่อง

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Wongsansri (2009) ซึ่งกล่าวว่า การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ดี มีคุณภาพ ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การทดสอบการสัมภาษณ์ โดยการนำเงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรมมาปรับใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถตรวจสอบได้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดเลือกบุคลากร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การวางแผนคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ เช่น ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกที่เป็นธรรม ขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการทำแผนคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย เป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mushemeza (2016) ที่ศึกษาพบว่า การสรรหา การแต่งตั้ง และการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการ ควรพิจารณาในด้านผลงาน และกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการ

3.2 การดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการคัดเลือกบุคลากรจากภายในหน่วยงาน กระบวนการคัดเลือกมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และดำเนินการคัดเลือก โดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Wongsansri (2009) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกเป็นกิจกรรม และเป็นกระบวนการ

พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสมัคร เพื่อให้ได้บุคคลที่ดี โดยหน่วยงานภาครัฐควรคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครด้วยความรอบคอบ ดำเนินการทดสอบด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และสุจริต เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenboon (2008) พบว่า ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ โดยการกำหนดวิธีการสรรหาและดำเนินการสรรหา ทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่น

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Ibarra (2004) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมและกระบวนการอย่างมีระบบในการทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้และทักษะที่จำเป็น โดยการนำเงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม มาดำเนินการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการฝึกอบรมเท่าที่จำเป็น พอประมาณ ไม่ฟุ่มเฟือย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ด้านความรู้ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคลากร โดยเน้นการเพิ่มศักยภาพให้ตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge sharing) เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต และการเตรียมความพร้อมในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยส่งไปเรียนรู้และปฏิบัติงานจริงกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญว่าบุคลากรทางการศึกษา นอกจากจะมีความรู้ทางวิชาการแล้ว จะต้องมีความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เพื่อจะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Werner and DeSimone (2006) ที่กล่าวว่า การพัฒนารายบุคคล เป็นการ

พัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงาน ของบุคลากร แต่ละคนในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงาน ปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ด้านทักษะ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรทุกระดับ มีระบบพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทักษะการทำงาน และการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (rotation) เพื่อเรียนรู้ระบบการทำงานในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adiwattanasit and Thorrathee (2013) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถ โดยบุคลากรจะต้องได้รับการอบรม ให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณสมบัติทางการศึกษาสูงขึ้น

4.3 ด้านคุณลักษณะ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายในและองค์กรภายนอก สามารถปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ และสามารถปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเหตุผล และความถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่ดี สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจ ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้เป็นอย่างดีและด้วยความรอบคอบ โดยจะสามารถลดความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sherman and Bohlander (1992) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ด้านบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรตัดสินใจและแก้ปัญหา ได้ดียิ่งขึ้น เกิดความตระหนักในความสำเร็จของความเจริญก้าวหน้า และความรับผิดชอบ เกิดความมั่นใจ ในตนเอง ลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ปรับปรุงความรู้ทัศนคติ และการติดต่อสื่อสาร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ Cappelli (2002) และ Holbeche (2005) กล่าวว่า การรักษาและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้นั้น ควรนำหลักเงื่อนไขความรู้อื่นๆ เช่น คุณธรรม ความพอประมาณ ความมีเหตุผล มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เช่น การออกแบบระบบค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรม และโอกาสความก้าวหน้าในอนาคต เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลการวิจัยพบว่า ด้านการรักษาและสนับสนุนบุคลากร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 ด้านนโยบายและแผนที่ชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการสร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และมีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายและแผนที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จึงส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Werner & DeSimone, 2006) ทั้งนี้ การสร้างบรรยากาศ การติดตามผลงานของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย (Manmee, 2013)

5.2 ด้านนโยบายและแผนที่เป็นธรรม เสมอภาค และโปร่งใส ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นไปอย่างเหมาะสมตามความสามารถ และมีการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และโปร่งใส ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Cappelli (2002)

และ Holbeche (2005) ที่กล่าวว่า การรักษาบุคลากรที่ดีมีคุณค่า ให้อยู่คงในหน่วยงานนานๆ ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นรางวัล หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร

5.3 โอกาสความก้าวหน้า ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร และมีระบบในการรักษาและจูงใจคนเก่ง คนดีในองค์กร ที่เรียกว่า Talented People ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรที่ดีและมีคุณค่าให้อยู่ในองค์กรนานๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และทำให้บุคลากรเห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากร จึงทำให้เกิดความมุ่งมั่นและผูกพันกับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Cappelli (2002) และ Holbeche (2005) ที่กล่าวว่า การรักษาบุคลากรที่ดี มีคุณค่าให้อยู่ในหน่วยงาน ถือว่ามีความสำคัญยิ่ง เพราะยังอยู่กับองค์กรได้นานมากเท่าไร องค์กรก็จะสามารถได้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น Khambunrat and Pichitpornchai (2013) อธิบายว่า ระบบบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการบริหารผู้มีความสามารถสูง (career & talent management system) เป็นการสร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้พนักงานมองเห็นอนาคตในการที่จะเติบโตในสายอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมอบนโยบายให้หัวหน้างาน พนักงาน และบุคลากร ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มหาวิทยาลัยอื่นสามารถนำรูปแบบตามขั้นตอนดังกล่าวไปใช้ โดยอาจเพิ่มหรือปรับขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามความเหมาะสมกับ

บริบทของแต่ละองค์กร และมีการประชุมชี้แจงให้กับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว นอกจากนั้นควรมีระบบติดตามการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบที่สร้างขึ้นโดย

นำไปใช้งานในหลายๆ บริบท เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่เกิดขึ้นในหลายๆ บริบท ให้มีการยืนยันการใช้งานได้ของหลักปรัชญา นอกจากนั้น ยังทำการศึกษาวิจัยในระยะยาวว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นสามารถพัฒนาบุคลากร ให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนตามเจตนาของหลักปรัชญาเศรษฐกิจเพียงใด

References

- Adiwattanasit, J., & Thorrathee, S. (2013). *The development of human resources of Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. Retrieved from <https://bri.mcu.ac.th/new/wp-content/uploads/2015/06/08.pdf> [In Thai]
- Armstrong, M. (2000). *Strategic human resource management*. Kogan Page.
- Cappelli, P. (2002). *Hiring and keeping the best people*. Harvard Business Review Press.
- Charoenboon, N. (2008). *Human resource development guidelines, Phop Pha district, Tak province*. Master Thesis of Arts, Kamphaengphet Rajabhat University. [In Thai]
- Cheubangkaew, P. (2007). *Human resource management*. Bangkok University Press. [In Thai]
- Delahaye, B. L. (2005). *Human resource development: Adult learning and knowledge management* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Holbeche, L. (2005). *The high performance organization: Creating dynamic stability and sustainable success*. Elsevier.
- Ibarra, H. (2004). *Coaching and monitoring*. Harvard Business School Press.
- Joungtrakul, J. (2010). *Human resource development: Theory and practice*. International Business Law Center. [In Thai]
- Keeves, J. P. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Pergamon.
- Khambunrat, W., & Pichitpornchai, S. (2013). Business strategy and human resource management system toward ASEAN Economic Community. *Panyapiwat Journal*, 4(Special Issue), 115-123. [In Thai]

- Kusumavalee, S. (2016). Human resource and organization management and development of companies in the creative industry. *Human Resource and Organization Development Journal*, 8(1), 4-31 [In Thai]
- Leggatt, S., & Dwyer, J. (2003). *Factors supporting high performance in health care organisations: A review of the literature*. National Institute of Clinical Studies, Australia.
- Manmee, T. (2013). *The employees commitment to local administrative organizations in northern provinces*. Doctoral Thesis of Philosophy (Public Administration), Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Misomnai, C. (2015). *Human resource development*. Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Mushemeza, E. D. (2016). Opportunities and challenges of academic staff in higher education in Africa. *International Journal of Higher Education*, 5(3), 236-246.
- Noonin, S. (2013). Human resource management according to the philosophy of the sufficiency economy. *Dusit Thani College Journal*, 7(2), 160-174. [In Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2014). *Sufficiency economy philosophy* (4th ed.). 21 Century. [In Thai]
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2018). *National strategy 2018-2037 (summary)*. Author. [In Thai]
- Office of the Permanent Secretary for Interior. (2017). *A guide to applying the philosophy of sufficiency economy to the way of life*. Author. [In Thai]
- Phrommani, P., Eiamsa-Ard, S., & Grasung, P. (2017). Guideline to construct and development model for public health operations for public health officer. *Association of Private Higher Education Institutions of Thailand Journal*, 6(2), 128-135. [In Thai]
- Piboonsarawut, P. (2011). *Philosophy of sufficiency economy and Thai society*. National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Pitakvong, V. (2016). *Educational leadership roles*. Retrieved from <https://www.gotoknow.org/posts/454500> [In Thai]
- Rajamangala University of Technology. (2016). *The history*. Retrieved from <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล> [In Thai]
- Sherman, A. W., & Bohlander, G. W. (1992). *Managing human resources* (9th ed.). South-Western College.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development* (2nd ed.). Berrett-Koehler.

- Thungpao, R. (2010). *Human resources development and management report in the cavalry school of the Royal Thai Armed Forces in Saraburi*. Royal Thai Army College, Institute of Advanced Military Education. [In Thai]
- Wedchayanon, N. (2016). *Human resource management*. National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development* (4th ed.). South-Western College.
- Wongsansri, P. (2009). *Human resource management* (5th ed.). Suan Dusit Rajabhat University. [In Thai]
- Yuenyaw, P. (2009). *The model of human resource management in higher education institutes*. Doctoral Dissertation of Philosophy, Silpakorn University. [In Thai]