



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ORGANIZATIONAL FACTOR RELATED TO THE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT
TO SUPPORT THE AEC FOR STAFF OF WESTERN RAJABHAT UNIVERSITIES GROUP



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Arts Program in Public and Private Management
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2015
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” เสนอโดย นางสาววรรณวิไล ยกย่อง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารตส์นวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

...../...../.....



54601325 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์กร/การพัฒนาทุนมนุษย์/ประชาคมอาเซียน

วรรณวิไล ยกย่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.ธนินทร์รัฐ รัตนพงศัภญญา. 113 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 2. ศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก มีจำนวนทั้งสิ้น 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบด้วยลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับมากในภาพรวม
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบด้วย นโยบายและการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และ เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางในภาพรวม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มหาวิทยาลัยควรพัฒนาด้านทัศนคติในส่วนของความเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาพรวม

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

54601325: MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEYWORDS : ORGANIZATIONAL FACTOR/HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT/AEC

WANWILAI YOKYONG : THE ORGANIZATIONAL FACTOR RELATED TO THE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT TO SUPPORT THE AEC FOR STAFF OF WESTERN RAJABHAT UNIVERSITIES GROUP. THESIS ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINO, PH.D. 113 PP.

The purpose of this research were to 1. study the intrinsic factor related to the human capital development of staff from Western Rajabhat Universities group to support the cooperation with AEC. 2. study the extrinsic factor related to the human capital development of staff of Western Rajabhat Universities group to support the cooperation with AEC. The sample used for this research was of 272 people, and it includes government officers, government employees, permanent employees, and university staff who work at Western Rajabhat Universities group. The data were collected and analyzed by using questionnaire and statistics, such as frequencies, percentage, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The finding of analysis results were

1. The relationship between intrinsic factors and the human capital development of university academic support staff for Western Rajabhat Universities group include organization characteristics, internal environment, employee characteristics, managerial policies and practices were statistically significant positive correlation at the high level as a whole.
2. The relationship between extrinsic factors and the human capital development of university academic support staff for Western Rajabhat Universities group include politic, economic, social and technology were statistically significant positive correlation at the moderate level as a whole.

The suggestions of this research were the human capital development to support the AEC for staff of Western Rajabhat Universities group should recognize the development of attitudes of understanding the operational policy of the organization in order to support the development of human capital as a whole.

Program of Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature

Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตั้งแต่เริ่มทำวิจัย จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ข้าราชการฯ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกที่สะดวกที่สะดวกและให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนทุกท่านที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ รวมถึงเพื่อนการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 5 ทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำด้วยดี เสมอมา

ทั้งนี้ ขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ชาย และน้องชาย ที่คอยดูแลและให้กำลังใจจน ทำให้ความสำเร็จนี้เกิดขึ้นอีกครั้ง



สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....		ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....		จ
กิตติกรรมประกาศ.....		ฉ
สารบัญตาราง.....		ณ
บทที่		
1	บทนำ	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	สมมติฐานของการวิจัย.....	4
	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
	นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	องค์กร.....	9
	ปัจจัยองค์กร.....	10
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์.....	28
	การพัฒนาทุนมนุษย์.....	38
	การพัฒนาทักษะแรงงานรองรับอาเซียน.....	44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	54
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	56
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58

บทที่	หน้า
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 60
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล..... 61
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันตก..... 63
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างปัจจัย ภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก..... 77
	ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์..... 78
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 80
	สรุปผลการวิจัย..... 80
	การอภิปรายผล..... 81
	ข้อเสนอแนะ..... 84
รายการอ้างอิง.....	87
ภาคผนวก.....	92
	ภาคผนวก ก ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันตก..... 92
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม..... 109
	ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น..... 110
ประวัติผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	55
2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยองค์กร ในภาพรวม.....	63
4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะองค์กร.....	64
5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	65
6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยองค์กร ด้านลักษณะของบุคลากร.....	66
7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน.....	67
8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กรในภาพรวม.....	68
9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านนโยบายและการเมือง.....	69
10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจ.....	70
11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านสังคมและวัฒนธรรม.....	71
12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านเทคโนโลยี.....	72

ตารางที่	หน้า
13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน ในภาพรวม.....	73
14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาทักษะ.....	73
15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาการเรียนรู้.....	75
16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาทัศนคติ.....	76
17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการ เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันตก.....	77
18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก.....	78
19 แสดงค่าความเชื่อมั่นปัจจัยภายในองค์กร.....	111
20 แสดงค่าความเชื่อมั่นปัจจัยภายนอกองค์กร.....	111
21 แสดงค่าความเชื่อมั่นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน.....	112

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับความหลากหลายทั้งด้านสังคมและระบบเศรษฐกิจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมาก ทำให้หลายประเทศต้องเร่งเตรียมพร้อม โดยการสร้างกลไกและพัฒนาคนในประเทศให้มีศักยภาพสูงขึ้น จะสามารถปรับตัวและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อให้ประเทศชาติก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและเท่าเทียมทุกประเทศ (ฟาฏินา วงศ์เลขา, 2553:1)

การรวมกันผลักดันกำลังของอาเซียน โดยมีประเทศสมาชิก 10 ประเทศได้แก่ ราชอาณาจักรไทย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย มาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สหภาพพม่าและราชอาณาจักรกัมพูชา ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นนั้น ย่อมทำให้ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและปัญหาท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้ดียิ่งขึ้นเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและช่วยให้เสียงของอาเซียนมีน้ำหนักในเวทีระหว่างประเทศ เพราะการที่สมาชิกทั้ง 10 ประเทศมีท่าทีเป็นหนึ่งเดียว จะช่วยทำให้ประเทศต่างๆและกลุ่มความร่วมมืออื่น ๆ ให้ความเชื่อถือในอาเซียนมากขึ้นและทำให้อาเซียนมีอำนาจต่อรองในเวทีระหว่างประเทศมากขึ้นด้วย (เพ็ญประภา เจริญสุข และอนุวัต เจริญสุข, 2556:35)

จากกระแสความตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (Asean Economic Community : AEC) จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และศักยภาพเหมาะสมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเน้นพัฒนาทักษะและความสามารถทางการใช้ภาษา การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ทางสังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ของประเทศในประชาคมอาเซียน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีการเปิดเสรีทางการค้า การบริการ การลงทุน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการแข่งขันชิงแรงงานฝีมือดี หรือ สงครามแย่งชิงคนดีคนเก่ง ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เชิงกลยุทธ์และให้ความสำคัญต่อการบริหารค่าตอบแทน เพื่อสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital) หรือคนเก่งให้กับองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาและรักษาคนเก่ง ที่มีลักษณะเป็นบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงาน (High Performance) และมีศักยภาพสูงในการทำงาน (High Potential) รวมทั้งองค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจให้คนเก่งคนดี รักและภักดีต่อองค์กรพร้อมจะทุ่มเทกำลังความสามารถร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพ, 2557: ออนไลน์)

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและวัฒนธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดังกล่าวส่งผลให้องค์กรไม่สามารถที่จะสร้างความสำเร็จได้ และมองว่าคนต่างหากที่สามารถสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร แสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องมุ่งความสนใจไปที่พนักงานมากที่สุด อันเนื่องมาจากคนมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมการจัดการทุนทางด้านอื่นขององค์กร ถ้าองค์กรดำเนินงานโดยปราศจากการช่วยเหลือของมนุษย์ องค์กรก็จะไม่สามารถมุ่งสู่ความสำเร็จได้ทำให้เห็นได้ว่า ทุนมนุษย์จึงเป็นทุนสร้างและเพิ่มคุณค่าให้กับทุนอย่างอื่นขององค์กร (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2554:56)

“ทุนมนุษย์” จึงเริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เป็นแหล่งที่สร้างความสามารถในการแข่งขันที่สำคัญขององค์กร (ปรัชญา ชูมนาเสียว, 2551:2) ซึ่งถ้ากล่าวถึงทุนมนุษย์ขององค์กรอาจจะมองได้ว่า หมายถึง คนที่มีทักษะสูง มีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความร่วมมือกัน เป็นบุคคลที่มีความรู้เข้าใจถึงกลไกของสภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานขององค์กรให้นำไปสู่การแข่งขันได้ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว องค์กรจะต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีการแบ่งปัน การบูรณาการ และการใช้ความรู้ทั้งในระดับของส่วนบุคคลและในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร การสร้างนวัตกรรมใหม่และกระบวนการดำเนินงานที่รวดเร็วและเชิงรุก โดยมีเป้าหมายของความสำเร็จอยู่ที่องค์กร (กฤติน กุลเห็ง, 2552:11)

ความท้าทายของการบริหารในยุคปัจจุบันจึงเป็นการแข่งขันว่าด้วยทุนมนุษย์ “คน” เป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กรในการที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การสร้างทุนมนุษย์ในองค์กรผู้บริหารจึงต้องพัฒนาความรู้ขั้นสูงต่อเนื่องทั้งด้านทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่องค์กร สรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงสำหรับการทำงาน

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ดีพอ เพื่อให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นไปอย่างถูกทิศทางและสามารถที่จะดึงศักยภาพทุนมนุษย์ในองค์กรมาใช้ในการทำผลงานได้อย่างเต็มที่ถ้าองค์กรปราศจากกำลังคนที่มีขีดความสามารถ องค์กรจะประสบความยุ่งยากอันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์จึงถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานข้าราชการพลเรือน,2552:1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งเป็นองค์กรที่ได้รับผลกระทบและเกิดความกระตือรือร้นในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และเป็นองค์กรที่มีบุคลากรหลายๆสายงานที่มีความรู้ ความสามารถที่มีความแตกต่างกันอยู่รวมกันในองค์กรเดียวกัน จึงจำเป็นจะต้องศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร และสามารถที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กรองค์กรให้มีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับตลาดแรงงาน และรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและพัฒนาประเทศต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากร สายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งในกลุ่มภาคตะวันตก จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนนโยบายและแผนในการบริหารจัดการกำลังคน การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

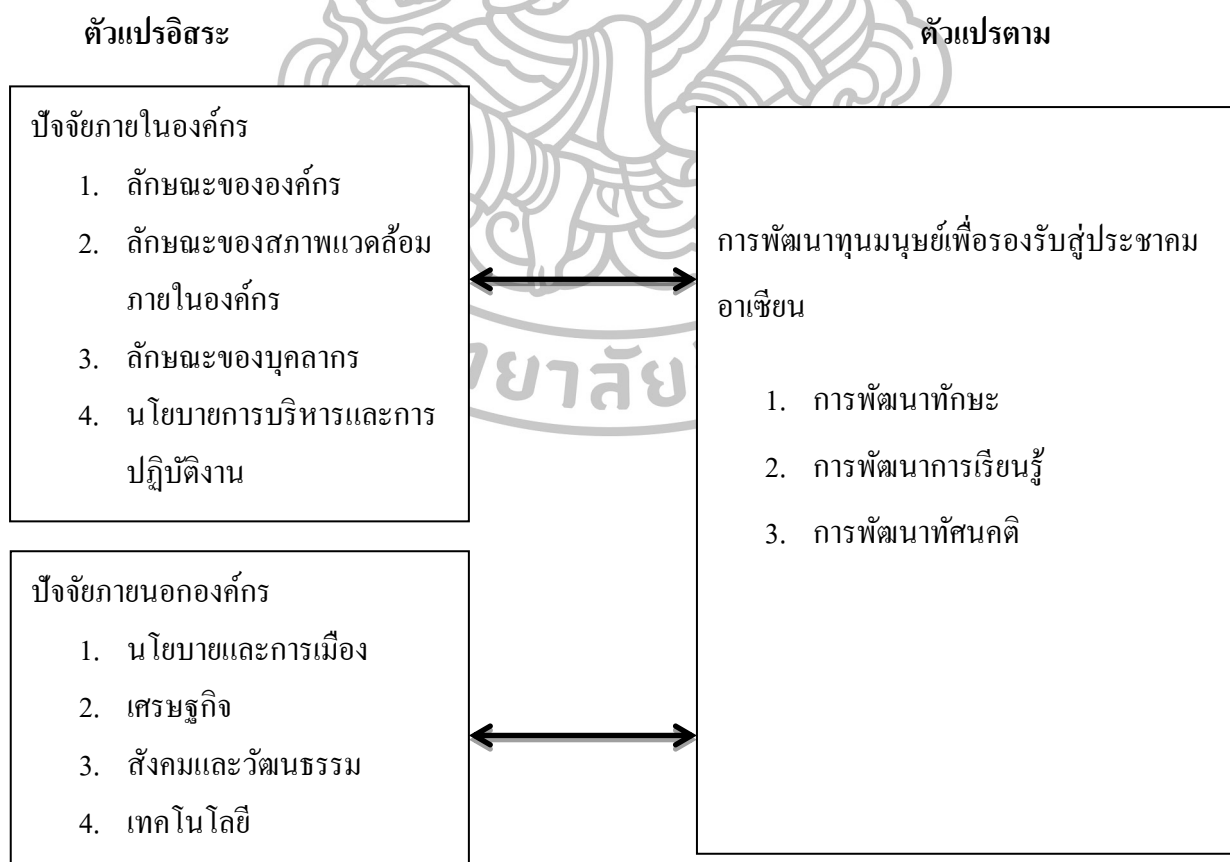
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. ปัจจัยภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการฯ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีรวมทั้งสิ้นจำนวน 842 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการของทาร์ยามานัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย 4 กลุ่ม จากกลุ่มตัวอย่าง 272 คน

3. ขอบเขตของระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2557 – พฤษภาคม 2558 รวมระยะเวลาในการศึกษาเป็นเวลา 12 เดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายและการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทัศนคติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ประโยชน์ทางการปฏิบัติ

องค์กรสามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงประสิทธิภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานรวมถึงการปรับโครงสร้างการจัดการให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้คำศัพท์บางคำและขอให้ความหมายและขอบเขต ดังนี้
 องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
 ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

ปัจจัยองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ตามแนวคิดของสเตียร์ (Steers) ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้การบริหารจัดการขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.1 ลักษณะขององค์กร หมายถึง ลักษณะโครงสร้างการจัดแบ่งสายงานและสภาพการใช้เทคโนโลยีของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

1.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมและบรรยากาศภายในองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

1.3 ลักษณะของบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะการรับรู้ทัศนคติและค่านิยมบุคลิกภาพการเรียนรู้การจูงใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

1.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกในด้านการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการเมือง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตามสภาพของรัฐบาลและนโยบายของรัฐในช่วงเวลานั้นๆ ที่ทำให้องค์กรต้องคอยปรับตัว

2.2 เศรษฐกิจหมายถึง ฐานะทางเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

2.3 สังคมและวัฒนธรรมหมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

2.4 เทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง การเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับผู้ประชาคมอาเซียน หมายถึง ความสามารถสูงสุดของบุคคลที่ได้รับการส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทั้งทางกายและทางใจ โดยวัดได้จากการพัฒนาทักษะ การพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาทัศนคติ

1. การพัฒนาทักษะ หมายถึง การพัฒนาตนเองให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2. การพัฒนาการเรียนรู้ หมายถึง การมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ซึ่งความรู้ดังกล่าวได้มาจาก การเรียนรู้ คำจำ ความเข้าใจ การเข้ารับการอบรม สามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน และสามารถนำความรู้ต่างๆ มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. การพัฒนาทัศนคติ หมายถึง การมีความคิดเห็น จิตสำนึก ลักษณะนิสัย พฤติกรรม การทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกดังต่อไปนี้

1. องค์กร
2. ปัจจัยองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์
4. การพัฒนาทุนมนุษย์
5. การพัฒนาทักษะแรงงานรองรับอาเซียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. องค์กร

ความหมายขององค์กรนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้หลายลักษณะหลายรูปแบบ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงและใกล้เคียงกันมาก สามารถพิจารณาความหมายขององค์กรที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ได้ดังนี้

ภาพร ชันธหัตถ์ (2549:28) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นในรูปแบบของหน่วยงานเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2550:5) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม ที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย

พยอม วงศ์สารศรี (2550:4) ได้สรุปความหมายขององค์กรไว้ดังนี้ องค์กร คือกลุ่มคนที่รวมตัว มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้กับสมาชิกในองค์กร ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

วันชัย มีชาติ (2550:3) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า หมายถึง การรวมตัวกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้

สมคิด บางโม (2553:16) มีความเห็นว่า องค์กรคือกลุ่มคนหลายๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

จากความหมายข้างต้นสามารถกล่าวโดยสรุปว่า องค์กร คือ การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเพื่อทำงานร่วมกันภายใต้ของโครงสร้างองค์กรเดียวกัน มีการทำงานและประสานงานกันอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการจัดการองค์กรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ปัจจัยองค์กร

เพื่อให้้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ มีนักทฤษฎีหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยองค์กรที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนี้ ชี้น (Chien 1976,อ้างถึงในสุทธิลักษณ์ ศิลลา, 2545 :19) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและสร้างความเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะทำหน้าที่ใดจะต้องทำให้ลุล่วงไป

จากการเสนอตัวแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งหลายที่ได้ศึกษาไว้ และแนวคิดของสตีร์ (Steers) ได้เสนอตัวปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรซึ่งจำแนกออกตามลักษณะได้ 4 ประเภทคือ 1. ลักษณะขององค์กร 2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3.ลักษณะของบุคลากรและ 4.ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผู้วิจัยได้ศึกษาในปัจจัยหลัก 4 ประการโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ลักษณะขององค์กร (Organization Characteristics)

องค์กรเป็นการรวมกลุ่มของคนมาทำงานร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ องค์กรจึงเป็นศูนย์กลางของคนและทรัพยากรต่างๆมีการประสานร่วมมือกันและมีการจัดการ องค์กรให้เป็นระบบดังนั้นลักษณะขององค์กรจึงประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรสตีร์ (Steers

1991, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:11) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กรเป็นการวางแผนรวมกัน เริ่มด้วยการกำหนดนโยบาย การจัดสายงาน การกำหนดองค์ประกอบคุณลักษณะของสมาชิก การจัดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน เป็นแผนผังแสดงให้เห็นถึงการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดแผนงาน ดังนั้นการวิเคราะห์โครงสร้างขององค์กรจึงรวมถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การกระจายอำนาจ (decentralization) หมายถึง การบริหารองค์กรซึ่งมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงไป การกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์กับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์กรมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่คนระดับล่างจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์กรมากขึ้น และเชื่อว่าผู้บริการที่ใช้อำนาจในการตัดสินใจน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารที่ดีที่สุด

2. ชำนาญเฉพาะอย่าง (specialization) แนวคิดเรื่องการแบ่งส่วนงานไปตามความชำนาญเฉพาะอย่างหรือเฉพาะหน้าที่ ผลงานของแต่ละคนมีส่วนเป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้สูงมากยิ่งขึ้น และจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อน

3. เทคโนโลยีและอุปกรณ์ (technology & materials) หมายถึง เทคโนโลยีเป็นสื่อเครื่องมือวิธีการทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในองค์กรเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพวัตถุข้อมูลหรือคนให้เป็นผลผลิตตามที่องค์กรต้องการ ดังนั้นเทคโนโลยีจึงต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับลักษณะของงานขององค์กรหากมีการเปลี่ยนแปลงงานก็จะมีผลให้เทคโนโลยีเปลี่ยนตามไปและในทางกลับกันหากเทคโนโลยีมีการปรับเปลี่ยนไปก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนระบบงานและการบริหารด้วย

2.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environment Characteristics)

สเตียร์ (Steers 1991, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:12) กล่าวว่า องค์กรถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อม บทบาทของนักบริหาร คือ การทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อม การปรับโครงสร้าง การปฏิบัติงานให้เข้ากับสภาวะ โดยสภาพแวดล้อมของงานเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือประสิทธิผลต่อองค์กร และแบ่งสภาพแวดล้อมของงานออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment) ซึ่งจำเพาะเจาะจงลงที่สภาพแวดล้อมของนโยบายทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) หมายถึง บรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment) มุ่งจำเพาะเจาะจงสภาพแวดล้อมของงานซึ่งได้แก่ นโยบายทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อกิจกรรมในการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร สภาพแวดล้อมของงานดังกล่าวประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะของความไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน (Simple complex dimension) สภาพแวดล้อมซึ่งไม่ยุ่งหรือสับสนวุ่นวาย หมายถึงปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับตัวนั้นมีจำนวนน้อยและค่อนข้างเหมือนกัน

2. ลักษณะความมั่นคงและเคลื่อนไหว (Static – dynamic dimension) สภาพแวดล้อมที่มีความมั่นคงในการทำงานและมีบางส่วนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นกว่าเดิม

3. ลักษณะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม เกิดจากสภาวะ 3 ประการ ได้แก่ 1. การขาดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งสัมพันธ์กับสภาวะการตัดสินใจขององค์กร 2. การขาดความสามารถในการคาดคะเนความน่าจะเป็นไป ปัจจัยแวดล้อมจะมีผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจอย่างไร 3. การขาดข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับมูลค่าแห่งการสูญเสียอันเกิดจากการตัดสินใจหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

สตีนา ครองธรรมศิริ (2553:27) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในทางการตลาด (Marketing Environment) นั้นมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรไม่มากนักน้อยแตกต่างกันไปซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท 1. สิ่งแวดล้อมมหภาค (Macro-Environment) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร แต่องค์กรไม่สามารถควบคุมปัจจัยนั้นๆ ได้เลย เช่น การเมือง สังคม วัฒนธรรม กฎหมาย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปอยู่เสมอ และส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรทีละน้อย เช่น นโยบายการบริหารงานของภาครัฐ การเข้ามาของเทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือวัฒนธรรมของชาติอื่นๆ เป็นต้น 2. สิ่งแวดล้อมจุลภาค (Micro-Environment) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่มีผลโดยตรงต่อองค์กร และองค์กรอาจส่งผลกระทบต่อ หรือ สามารถควบคุมปัจจัยดังกล่าวได้เช่นกัน เช่น ผู้ขาย (Supplier) ลูกค้า หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นต้น โดยผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกในระดับจุลภาคนี้องค์กรสามารถรับรู้ได้ชัดเจนกว่า เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับองค์กรในการดำเนินงานอยู่เสมอ เช่น ความต้องการของลูกค้า ความสามารถในการจัดหาวัตถุดิบของผู้ขาย เป็นต้น 3. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Internal-Environment) หมายถึงปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร โดยทั่วไป ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) เครื่องจักร (Machinery) วัตถุดิบ (Material) และตลาด (Market) ซึ่งองค์กรสามารถควบคุมหรือบริหารได้อย่างเต็มที่เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเอง โดยการบริหารปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจและรูปแบบการบริหารงานของแต่ละองค์กรไป

เอกชัย บุญยาภิธาน (2553:47) กล่าวว่า PEST Analysis นั้นคือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มของตลาด และวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรในอนาคต โดยอาศัยการข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เราไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ประกอบไปด้วย ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง (Politic :P) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic : E) ปัจจัยทางสภาพสังคม (Social:S) และสุดท้ายปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology :T)

ดังนั้นองค์กรที่รู้แนวโน้มของตลาดจากปัจจัยภายนอกก่อนย่อมได้เปรียบในการทำธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ประกอบการได้เตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ รอบตัวที่เรากำหนดไม่ได้ แต่สามารถปรับตัวตามได้ ซึ่ง PEST Analysis ถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างมากในการแก้ปัญหาในส่วนนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการไปลงทุนกับธุรกิจในประเทศที่เรายังไม่รู้จักทั้งในด้านวัฒนธรรมและการลงทุน เครื่องมือชิ้นนี้ก็จะช่วยให้เราตัดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เพื่อให้สามารถลงทุนเงินหน้าทำการตลาดหรือพัฒนาธุรกิจให้ไปข้างหน้าอย่างมั่นคงซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง (Politic :P) ปัจจัยทางนโยบายและการเมืองคือ ปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของรัฐบาลและนโยบายของรัฐในช่วงเวลานั้นๆ ในบางช่วงเวลารัฐอาจมีการส่งเสริมการส่งออก ก็จะส่งผลให้ธุรกิจที่มีการส่งสินค้าไปขายนอกประเทศได้เปรียบ รวมไปถึงข้อตกลงและข้อกำหนดทางการค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐ ที่ทำให้เราต้องคอยปรับตัวหรือช่วยผู้ประกอบการตัดสินใจว่าเราพร้อมที่จะลงทุนในประเทศที่มีนโยบายแบบนี้หรือไม่ โดยปัจจัยทางการเมืองที่ควรนำมาวิเคราะห์โดยใช้ PEST Analysis ได้แก่ 1. สถานะความมั่นคงและรูปแบบของทางรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด 2. ปัญหาคอร์ปชั่นที่มีในประเทศมีมากจนภาษีของประชาชนไม่ได้ถูกนำไปส่งเสริมในด้านสาธารณูปโภคอื่นๆ หรือเปล่า 3. อิสรเสรีภาพในการทำธุรกิจหลากหลายรูปแบบของแต่ละท้องถิ่น 4. กฎระเบียบปฏิบัติและข้อห้ามในการทำธุรกิจ 5. การควบคุมการนำเข้าและการส่งออก 6. มีการเรียกเก็บอัตราค่าธรรมเนียมและการจัดเก็บภาษีอย่างไร 7. กฎหมายในด้านต่างๆ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการละเมิดลิขสิทธิ์ การขโมยข้อมูล สวัสดิการพนักงาน เป็นต้น 8. การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญามีการให้ความคุ้มครองอย่างไร และครอบคลุมแค่ไหน

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (Economic : E) ปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีผลกับทุกๆ ธุรกิจโดยตรงเป็นอย่างมาก เพราะเศรษฐกิจของประเทศเป็นตัวกำหนดกำลังซื้อของคนในประเทศ และเป็นตัวกำหนดตลาดขนาดใหญ่ในประเทศอีกด้วย ซึ่งปัจจัยในหัวข้อนี้ก็สามารถช่วยเราวางแผนธุรกิจว่าจะเลือกดำเนินการเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวจากสภาพเศรษฐกิจใน

ปัจจุบันและแนวโน้มของเศรษฐกิจในอนาคตได้อีกด้วย โดยเราสามารถวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจได้จากหัวข้อเหล่านี้ 1. ภาวะเงินฝืด ภาวะเงินเฟ้อ และอัตราดอกเบี้ย 2. อัตราแลกเปลี่ยนในประเทศ 3. อัตราการว่างงานของคนในประเทศ 4. อัตราค่าแรงขั้นต่ำและค่าแรงของพนักงานโดยเฉลี่ย 5. ระดับชนชั้น และกำลังซื้อของผู้คนในประเทศ 6. เพดานราคาของสินค้าและบริการที่เราสนใจ 7. ตลาดหุ้นของประเทศ 8. วงจรของธุรกิจที่เราสนใจ

3. ปัจจัยทางสังคม (Social :S) ปัจจัยทางสังคมนั้นหมายถึงปัจจัยต่างๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตการเป็นอยู่ของคนพื้นที่นั้นๆ ว่าเป็นอย่างไรก่อนที่จะเริ่มทำการตลาดให้ได้ถูกทาง เพราะวิถีชีวิตของคนในแต่ละชุมชนนั้นก็มีความแตกต่างกันออกไป การที่จะเข้าไปทำตลาดในพื้นที่ต่างๆ เราต้องเข้าไปศึกษาในส่วนนี้ก่อนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าธุรกิจจะสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเป็นที่น่าสนใจของคนในชุมชนในด้านที่ดี โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อด้านลบใดๆ ต่อคนในชุมชนนั้นๆ ด้วย 1. มีการเพิ่มหรือลดของประชากรในสังคมมากน้อยเพียงใด 2. ทักษะคิดต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชน 3. การใช้จ่ายใช้สอยของคนในชุมชนเน้นสินค้านำเข้าหรือสินค้าพื้นๆที่มากกว่ากัน 4. ข่าวสารและการบอกต่อมีผลมากน้อยแค่ไหน 5. พฤติกรรมอื่นๆ เช่น การดูแลสุขภาพ ความสะดวกจากการเดินทางในชุมชน เป็นต้น 6. วิถีชีวิตของคนในสังคม 7. พฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้า 8. อัตราการอพยพเข้าหรือออกของคนในชุมชน 9. คุณภาพชีวิตการเป็นอยู่ 10. อายุและเพศ 11. การแบ่งชนชั้นวรรณะ 12. สิทธิเสรีภาพของผู้คน

4. ปัจจัยทางเทคโนโลยี (Technology :T) แต่ละพื้นที่ในการทำธุรกิจก็มีการพัฒนาของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันออกไป บางชุมชนอาจอาศัยอยู่ได้โดยไม่ต้องอาศัยเทคโนโลยี แต่กับบางชุมชนกลับต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก รวมไปถึงแนวโน้มในอนาคตว่าถ้าในอนาคตมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาและธุรกิจเราจะเป็นอย่างไร อย่างเช่น ธุรกิจร้านเช่าวีดีโอรายใหญ่อย่าง Blockbuster ก็ต้องประสบปัญหาอย่างจังเมื่อต้องเผชิญกับเทคโนโลยีอย่างภาพยนตร์ระบบไฟล์ดิจิทัลที่สามารถดาวน์โหลดจากอินเทอร์เน็ตได้สะดวกสบายมาก เป็นต้น ดังนั้นหัวข้อปัจจัยทางเทคโนโลยีที่ควรคำนึงถึงในด้านล่างนี้จึงมีความสำคัญมากในการทำธุรกิจในยุคปัจจุบัน 1. เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานของพื้นที่นั้น 2. อัตราการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 3. ปริมาณนักสร้าง และนักพัฒนา 4. ระดับของเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมในชุมชน 5. เทคโนโลยีการสื่อสาร 6. การเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ

เคอร์โต (Certo 2000, อ้างถึงในณัฐชยาน์ อิศระนุกุลธรรม, 2549:26) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) เป็นแรงกดดันที่อยู่ภายนอกองค์กร

ที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพของการบริหารจัดการองค์การและความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรดังรายละเอียดต่อไปนี้

สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นส่วนของสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีแรงกดดันทั่วไปไม่เจาะจงต่อองค์การ โดยทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การในระยะยาวประกอบด้วย

แรงกดดันทางการเมืองและกฎหมาย (Politico legal Forces) เป็นผลกระทบจากการเมืองการบริหารของรัฐบาลข้อกำหนดและกฎหมายต่างๆ ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาลซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์กรเช่นการตรากฎหมายเมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2537 กำหนดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน โดยให้พนักงานออกค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งและบริษัทออกค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งโดยมีบุคคลภายนอกมาบริหารกองทุนดังกล่าวผู้บริหารต้องรู้ความเป็นไปของสภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมายเพื่อจะได้ปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ

แรงกดดันทางเศรษฐกิจ (Economic Forces) จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรและแนวโน้มทางเศรษฐกิจซึ่งมีผลกระทบต่อองค์การเช่นภาวะเงินเฟ้อระดับรายได้ของประชากรผลผลิตส่วนรวมของประเทศการว่างงานการผลิตการจำหน่ายการบริโภค ฯลฯ

แรงกดดันทางเทคโนโลยี (Technological Forces) เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้ทันกับเทคโนโลยีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Informational Technology) เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนการพัฒนาทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในอุปกรณ์ใหม่ๆ ขั้นตอนการผลิตและการบริหารใหม่ๆ

แรงกดดันทางสังคมและวัฒนธรรมจากภายนอกเป็นวิธีการคิดและการปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มบุคคลและสังคม (Schermerhorn Hunt and Osborn 2000, อ้างถึงใน ณัฐธยาน์ อิศระนุกุลธรรม, 2549:27) ได้แก่ ค่านิยม (Values) ทักษะ (Attitudes) ความต้องการ (Need) และลักษณะด้านประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) ของสังคมซึ่งองค์กรเกี่ยวข้องอยู่เช่นลัทธิมนุษยนิยม แนวโน้มการศึกษา และสถาบันทางสังคม ตลอดจนรูปแบบและลักษณะของประชากร

แรงกดดันจากต่างประเทศ (Internation Forces) ปัจจัยที่มีอยู่ภายนอกประเทศของประเทศที่ตั้งสำนักงานใหญ่ (Home Country) ซึ่งมีผลกระทบต่อปฏิกิริยาขององค์กรและบุคคลจะเกิดขึ้นกับบริษัทที่ไปดำเนินการในต่างประเทศ รวมถึงสภาพการณ์ต่างๆ ที่อาจมากระทบต่อกิจการ เช่น การขึ้นลงของค่าของเงิน ตลอดจนเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเมืองระหว่างประเทศ

2.2.2 ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal environment) หมายถึง บรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะของสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล การวิเคราะห์บทบาทของสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรจะไม่สมบูรณ์ หากไม่มีการพิจารณาลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานหรือที่เรียกว่า “บรรยากาศองค์กร” หากจะให้บรรยากาศองค์กรสมบูรณ์ควรคำนึงถึงองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. แนวโน้มของความสำเร็จ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริมการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งฝ่ายบริหารจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ คือ การสร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน

2. ความเอาใจใส่ต่อพนักงานบุคลากร ในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เนื่องจากความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

3. แนวโน้มการให้รางวัล และการลงโทษ การให้รางวัลเป็นเสมือนหนึ่งการชมเชยพิเศษ วิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือการพิจารณาตามงานแต่ละอย่าง ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์กรได้เป็นอย่างดี ก็จะถือว่ามีความน่าไปสู่การได้รับรางวัลและความพึงพอใจรางวัลที่ชัดเจนที่สุด

4. การลงโทษ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดผลทางระยะยาว ทางเลือกของการตอบสนองต่อพฤติกรรม ก็คือการให้รางวัลพฤติกรรมที่ต้องการ ถ้าบุคคลมีประสบการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำงานเพื่อให้เป็นในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้คนที่มีแนวโน้มที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงได้รับความพึงพอใจจากผลสำเร็จ

5. ความมั่นคงกับความเสถียร สิ่งแวดล้อมมีอำนาจและอิทธิพลที่จะสร้างภาวะไม่แน่นอนให้เกิดขึ้นกับระบบของการผลิต สิ่งแวดล้อมจึงเป็นตัวกำหนดความไม่แน่นอน บุคลากรในองค์กรจะพะวงกับปัญหาความไม่มั่นคง

6. ความเปิดเผย / การป้องกันเปิดเผยเป็นลักษณะสำคัญของหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่นในองค์กรเปิดเผยเรื่องขององค์กรที่เหมาะสม

สเตียร์ (Steers 1991, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:13) กล่าวว่า องค์กรถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมบทบาทของนักบริหาร คือการทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมและปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานให้เข้ากับสภาวะ ซึ่งสามารถสรุปสิ่งแวดล้อมในองค์กรไว้ 10 ประการ คือ

1. โครงสร้างของงาน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล-การลงโทษ 3. การรวมการตัดสินใจ
4. การเน้นบรรลุเป้าหมาย 5. การเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา 6. ความมั่นคงและความเสี่ยง 7. ความ
เปิดเผยและการป้องกันตนเอง 8. สถานภาพและขวัญ 9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ
10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร

2.3 ลักษณะของบุคลากร (Employee Characteristics)

สตีลส์ (Steers 1991, อ้างถึงใน เบ็ญจพรพงษ์ เจริญธรรม, 2552:13) ตัวแปรที่มีผล
โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมของคนในองค์กรมิลตัน (Milton 1992, อ้างถึงใน
เบ็ญจพรพงษ์ เจริญธรรม, 2552:13) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลในองค์กรที่เป็นตัวแปร
สำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย 1. ความสนใจ 2. เจตคติ 3. ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน 4. ทักษะความชำนาญ 5. ความต้องการ

แคทซ์และโรเซนไวทซ์ (Katz and Rosensweig 1987, อ้างถึงใน เบ็ญจพร
พงษ์เจริญธรรม, 2552:14) เห็นว่าพฤติกรรมสำคัญ 3 ประการที่องค์กรได้รับการตอบสนองจากคน
ในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ 1. องค์กรจะต้องมีความสามารถ
ในการสรรหาและธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณภาพ 2. องค์กรต้องมีความสามารถ
ที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ทั้งในส่วนของเครื่องมือเครื่องใช้และในส่วนของคน
ฝ่ายบริหารต้องแน่ใจได้ว่าพนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็ม
ความสามารถ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ไม่ได้หมายความว่า สมาชิกทุกคนจะต้อง
ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่จะต้องปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ
ของตน จึงจะมีความหมาย 3. องค์กรยังต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมทางสร้างสรรค์และเป็น
ธรรมชาติอีกด้วย

เชมภัทท์ เย็นเปี่ยม และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจ
ชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียงเขตปฏิรูปที่ดินพบว่ามนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรการบริหาร
ที่สำคัญที่สุดการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนา
ประสิทธิผลองค์กรเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมระดับบุคคลได้จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยา
ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลซึ่งได้แก่การรับรู้ (Perception)
ทัศนคติและค่านิยม (Attitude and Value) บุคลิกภาพ (Personality) การเรียนรู้ (Learning) การจูงใจ
(Motivation) ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้พื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเพื่อใช้จัดการให้เกิดประโยชน์
แก่ทุกฝ่ายเพื่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) โดยทั่วไปบุคคลจะแปลความหมายหรือมองเห็นสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นสภาวะการณ์สิ่งของบุคคลหรือเหตุการณ์เป็นผลให้มีปฏิกิริยาตอบสนอง แตกต่างกันไปทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรมกระบวนในการแปลความหมายของมนุษย์นี้ก็คือการรับรู้ซึ่งเป็นกระบวนการของการคัดเลือกการจัดระเบียบการแปลความของสิ่งที่บุคคลเห็น

2. ทศนคติและค่านิยม (Attitude and Value) ทศนคติคือผลผสมผสานของความรู้สึคนึกคิดความเชื่อความคิดเห็นความรู้ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอาจยอมรับหรือปฏิเสธความรู้สึกเหล่านี้อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นแต่มิได้หมายความว่าความเชื่อทุกอย่างจะเป็นทศนคติเมื่อทศนคติของบุคคลถูกรวบรวมไว้ด้วยกันอย่างมีโครงสร้างระดับขั้น นั่นก็คือค่านิยม ดังนั้น ค่านิยมจึงเป็นกระบวนการความคิดของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดตัดสินใจหรือชี้แนะให้บุคคลปฏิบัติอาจจะต้องหรือไม่ก็ได้ค่านิยมทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติรวมถึงส่งเสริมทศนคติความสนใจและความตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นในที่สุด

3. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพเป็นภาพรวมทั้งหมดของบุคคลที่ปรากฏออกมาเป็นผลสะท้อนของลักษณะภายในของบุคคลเกิดเป็นลักษณะเฉพาะตนขึ้นมาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพประกอบด้วยปัจจัยด้านชีววิทยาพันธุกรรมเช่น สีสันผิว โครงสร้างรูปร่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมประเพณีสังคมอาจทำให้มีบุคลิกภาพได้ต่างกัน

4. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ทั้งในส่วนที่แสดงออกเปิดเผยและซ่อนเร้นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้จึงเป็นพฤติกรรมที่จิตใจมิใช่เกิดขึ้น โดยไม่มีสาเหตุพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนอบรมด้วยความตั้งใจจะเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรติดตัวบุคคลนั้น

5. การจูงใจ (Motivation) การจูงใจทำให้บุคคลกระทำการมุ่งสู่เป้าหมายโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับความสามารถความต้องการความมุ่งหวังเป้าประสงค์เป้าหมายแรงจذبและสิ่งตอบแทนกล่าวว่าคุณค่าสำคัญของการจูงใจอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการทำให้เกิดความพึงพอใจในองค์การสิ่งจูงใจในทางบวกเช่นการยอมรับการเลื่อนขั้นการเพิ่มเงินเดือนแรงจูงใจในทางลบเช่นการว่ากล่าวตักเตือนลงโทษซึ่งบุคคลจะพยายามเลี่ยงไม่สร้างพฤติกรรมใดๆ ไปในทางลบหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารคือความยุติธรรมในการให้ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในองค์การทุกระดับ

2.4 ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

สุทธิพงษ์ ยงค์กมล (2543, อ้างถึงใน ธรรมนูญ บัณฑิต, 2550: 35) กล่าวว่านโยบายการบริหาร และการปฏิบัติเป็นปัจจัยหนึ่งทำให้องค์กรมีประสิทธิผลขึ้นได้ ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัว และนวัตกรรมขององค์กร ซึ่งแนวคิดของเดสและมิลเลอร์ (Dess and Miller) ในเรื่องของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นการบริหารที่สอดคล้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

2.4.1 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic analysis) เป็นการวิเคราะห์ถึงโอกาสและข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกและวิเคราะห์ถึงจุดอ่อนจุดแข็งที่มีอยู่จากสภาพภายในขององค์กรรวมถึงการศึกษาประเมินผลข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้โอกาสที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเพื่อวินิจฉัยตัดสินใจในการบริหารว่าจะดำเนินการปรับปรุงตัวอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดต่อองค์กร

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์จึงประกอบด้วย การวิเคราะห์บทบทวนกลยุทธ์ที่ใช้ในปัจจุบันว่าสามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมได้หรือไม่สภาพแวดล้อมเป็นไปตามคาดการณ์หรือไม่มีผลสรุปอย่างไรควรยึดถือแนวทางใดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต่างให้ความสนใจโดยทั่วไปสภาพแวดล้อมภายนอกจะประกอบด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจปัจจัยด้านสังคมปัจจัยด้านการเมืองและปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่วนสภาพแวดล้อมภายในคือปัจจัยด้านองค์กรปัจจัยด้านการตลาดปัจจัยด้านการเงินปัจจัยด้านการผลิตและปัจจัยด้านทรัพยากรและบุคลากรซึ่งย่อมจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปผู้บริหารระดับสูงจึงต้องพัฒนาเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

2.4.2 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) การกำหนดกลยุทธ์ คือการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้เป็นเครื่องมือใช้สำหรับองค์กรให้สามารถก้าวหน้าไปในอนาคตด้วยกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีแผนงานหลักต่างๆพร้อมด้วยนโยบายกลยุทธ์ย่อยเพื่อจัดบริหารทรัพยากรสำหรับการบริหารต่อไปการวางแผนต้องสามารถมีกลไกที่จะช่วยให้เกิดความมั่นใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

การวางแผนกลยุทธ์จะประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ (mission และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ (Strategic objectives) และการกำหนดแผนงานหลัก (major plans) นโยบาย (policies) และกลยุทธ์ (substrategies)

สามารถสรุปได้ว่ากลยุทธ์องค์กรน่าจะเริ่มจากการดำเนินพันธกิจเป้าหมายนโยบายขององค์กรเพื่อแสดงทิศทางขององค์กรกลยุทธ์หลักเพื่อให้เกิดจุดเน้นของการก้าวเดินไปสู่ทิศทางที่กำหนดและกลยุทธ์เพื่อให้รู้ว่าแต่ละงานต้องดำเนินงานอย่างไร

2.4.3 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) การปฏิบัติตามกลยุทธ์เป็นการนำเอาแผนงานที่ได้กำหนดไว้มาดำเนินงานให้ต่อเนื่องเพื่อไปสู่ความสำเร็จตลอดจนมีการประเมินพัฒนาการกลยุทธ์ต่อไปโดยมีปัจจัยสำคัญคือโครงสร้างองค์กรภาวะผู้นำการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานระบบการจูงใจและระบบการควบคุม

สเตียร์ (Streers 1991, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552: 15) ได้กล่าวว่านโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 1. การกำหนดกลยุทธ์เป้าหมาย 2. การจัดการและการใช้ทรัพยากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ 5. การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (strategic goal setting) กลยุทธ์และนโยบายมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพราะบอกทิศทางทั้งโครงสร้างสำหรับแผน โดยใช้เป็นเกณฑ์สำหรับเป็นแผนปฏิบัติการ ซึ่งมีผลต่อขอบเขตของการบริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ต้องการได้จำเพาะเจาะจงและชัดเจน การตั้งเป้าหมายถือว่าเป็นจุดสำคัญเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารที่กำหนดให้บุคคลในองค์กรนั้นได้ทราบบทบาทและสถานภาพของตนที่มีต่อการบริหารทั้งหมดในองค์กรของตนเอง เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงต้องเป็นสิ่งที่บุคคลทั้งหมดจะต้องรับรู้ เป้าหมายจึงเป็นสิ่งที่ต้องสนองความต้องการของบุคคล หรือ ทำให้บุคคลได้รับความพึงพอใจในการบริหารงาน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือในการกระทำที่มีเป้าหมายร่วมกันให้สำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องทำให้องค์กรทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากองค์กรได้กำหนดเป้าหมายที่แน่นอนจำเป็นประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้บรรลุถึงได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน หากไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจด้วยตนเองว่า จะใช้ทรัพยากรแต่ละประเภทซึ่งมีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร ซึ่งมักจะก่อให้เกิดความขัดแย้งและสูญเสียพลังงานไปทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ปัญหาดังกล่าว การกำหนดเป้าหมายในองค์กร ควรประกอบด้วย กระบวนการที่สัมพันธ์กันสองกระบวนการคือ เริ่มแรกในระดับทั้งองค์กร ฝ่ายบริหารจะต้องตัดสินใจกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่วัดได้ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย กระบวนการนี้เรียกว่า การวิเคราะห์ทางเป้าหมาย ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการกำหนดวัตถุประสงค์ที่จำเพาะเจาะจงและจับต้องได้ใช้ประโยชน์ในการจัดสรร

ทรัพยากรต่อไปได้ กระบวนการขั้นตอนต่อมาคือ การแปรเป้าหมายระดับองค์กรนี้ไปสู่หน่วยย่อยขององค์กรในแนวดิ่ง จนถึงผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (resource acquisition and utilization) การจัดหาและการใช้ทรัพยากรหลังจากที่มีการตัดสินใจแน่นอนแล้วว่าเป้าหมายและทิศทางของการทำงานขององค์กรจะเป็นไปในทิศทางใด ควรคำนึงถึงประเด็น 3 ประการ คือ 1. การประสานระบบและการประสานงาน (system integration and coordination) 2. บทบาทของนโยบาย (role of policy) 3. ระบบการควบคุมองค์กร (organization control system) สำหรับการประสานและระบบการประสานประกอบด้วยระบบย่อยหลายระบบ ซึ่งแกทซ์และคาน (Katz and Kahn 1987, อ้างถึงในเบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:16) ระบุว่า มี 5 ระบบย่อยด้วยกันคือ ระบบผลิต ระบบสนับสนุน ระบบรักษาภาพ ระบบปรับตัว และระบบบริหาร ดังนั้นบทบาทสำคัญในการบริหารเพื่อประสิทธิผลขององค์กรจะต้องบำรุงรักษา และประสานระบบย่อยต่างๆ เหล่านี้ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยแต่ละระบบจะต้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะรักษาภาพไว้ได้ แต่อย่างไรก็ตามในบางโอกาสนโยบายก็อาจจะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมที่บั่นทอนการทำงาน เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินไป หรืออุปสรรคต่อการริเริ่มสิ่งใหม่และการปรับตัวขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำเป็นต้องระมัดระวังการใช้นโยบายให้มีความเหมาะสมเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายมิใช่เป็นเครื่องควบคุมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผล หากจำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยในการควบคุมผู้บริหารก็ต้องพยายามแสวงหาเทคนิคและดูแลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง การเคลื่อนย้ายข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่ง (sender) ไปยังผู้รับ (receiver) ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเข้าใจ โดยรูปแบบนี้จะพิจารณาเชิงระบบทวน ซึ่งเข้ามาสอดแทรกการติดต่อสื่อสารที่ตีรวมทั้งข้อมูลป้อนกลับที่ทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้นในขณะที่ เดสเลอร์ (Dessler 2001, อ้างถึงในเบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:17) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารคือการเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ เบอ์นาร์ด (Bernard 2005, อ้างถึงในเบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:17) ให้นิยามการติดต่อสื่อสารว่าเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถถูกเชื่อมโยงเข้าด้วยกันในองค์กร เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนสำคัญที่มุดในกระบวนการบริการ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในกระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การตัดสินใจสั่งการ การประสานงานและการควบคุมล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง วิรัช สวงวนวงศ์วาน (2557:132-137) ได้ให้ความหมาย

การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การถ่ายโอนและการทำความเข้าใจในความหมาย ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารอาจมีลักษณะการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือเป็นเครือข่ายในองค์กรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Organization Communication) แบ่งได้ 2 แบบ คือการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ หมายถึง การติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา หรือการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติในองค์กร ส่วนการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ หมายถึงการติดต่อสื่อสารที่ไม่ได้เป็นไปตามโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา โดยได้แบ่งการติดต่อสื่อสารออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1. แบบบนลงล่าง (Downward Communication) คือการติดต่อสื่อสารจากผู้บริหารมายังพนักงาน 2. แบบล่างขึ้นบน (Upward Communication) คือการติดต่อสื่อสารจากพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บริหาร 3. แบบแนวราบ (Laterally Communication) คือการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานในระดับเดียวกันขององค์กรเดียวกัน การติดต่อสื่อสารในแนวนอนทำให้เกิดความร่วมมือ หรือประสานงานกันเพื่อประโยชน์ขององค์กร 4. แบบทแยงมุม (Diagonally Communication) คือ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเดียวกันข้ามแผนกและข้ามระดับสายการบังคับบัญชา

สตีเยร์ (Streer 1991, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:18) แบ่งการสื่อสารออกเป็น 3 เส้นทางคือ 1. การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward Communication) คือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาลงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาลดหลั่นตามอำนาจและความรับผิดชอบ 2. การติดต่อสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward Communication) คือการติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา ได้แก่การรายงานผลการปฏิบัติงาน งบประมาณ การร้องเรียนเพื่อขอความเป็นธรรม 3. การติดต่อสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal Communication) คือการส่งข่าวสารให้ข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในตำแหน่งเดียวกันซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันในองค์กร เป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานกันหรือสร้างความเข้าใจ

1. ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ (Leadership and decision making) องค์กรจะต้องสามารถบริหาร ดูแลและโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกรักและพร้อมที่จะทำงานในองค์กร โดยเป้าหมายขององค์กรนั้นสามารถตอบสนองเป้าหมายส่วนตัวของสมาชิกด้วย ในขณะเดียวกัน กระบวนการดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นผู้นำ อันหมายถึงการทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำตามบุคคลอื่น ซึ่งต้องสนองความพึงพอใจของผู้ตามด้วยการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ผู้นำต้องรู้จักใช้เทคนิคการจูงใจในการปฏิบัติงานและนำองค์กรเดินต่อไปข้างหน้า

2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรือจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือหมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้

อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม วิรัช สวงวนวงศ์วาน (2551:229) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ (leader) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถหรือศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นติดตามหรือปฏิบัติตาม ส่วนความเป็นผู้นำ (leadership) คือ สิ่งที่ผู้นำกระทำ ซึ่งก็คือ กระบวนการจูงใจให้กลุ่มหรือองค์กรปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้น วิรัช สวงวนวงศ์วาน (2551:231) ได้สรุปความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้นำกับผู้ที่มีได้เป็นผู้นำไว้ 7 ประการ คือ 1. Drive มีความพยายามและความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ทำให้งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ 2. Desire to Lead มีความมุ่งมั่นที่จะมีอิทธิพลหรือผู้อื่น โดยการจูงใจให้ผู้อื่นร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ 3. Honesty and Integrity มีความซื่อสัตย์และมั่นคงในความคิดและการกระทำ เพื่อให้ได้รับความเชื่อและศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง 4. Self-Confident มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำและพร้อมจะปฏิบัติตามการตัดสินใจของผู้นำ 5. Intelligence มีความเฉลียวฉลาด สามารถรวบรวมวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ และตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 6. Job-Relevant Knowledge มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับบริษัทของตนที่ดำเนินการอยู่และเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจในฐานะผู้นำได้อย่างถูกต้อง 7. Extraversion มีพลังความกระตือรือร้น ชอบสังคม สามารถพูดคุย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้คน ไม่เก็บตัวเงียบอยู่ตามลำพัง นอกจากนี้ สเตียร์ (Steers 1991, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:19) ได้แบ่งรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันใน 4 รูปแบบ คือ 1. ผู้นำแบบบงการ 2. ผู้นำแบบให้การสนับสนุน 3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4. ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จ

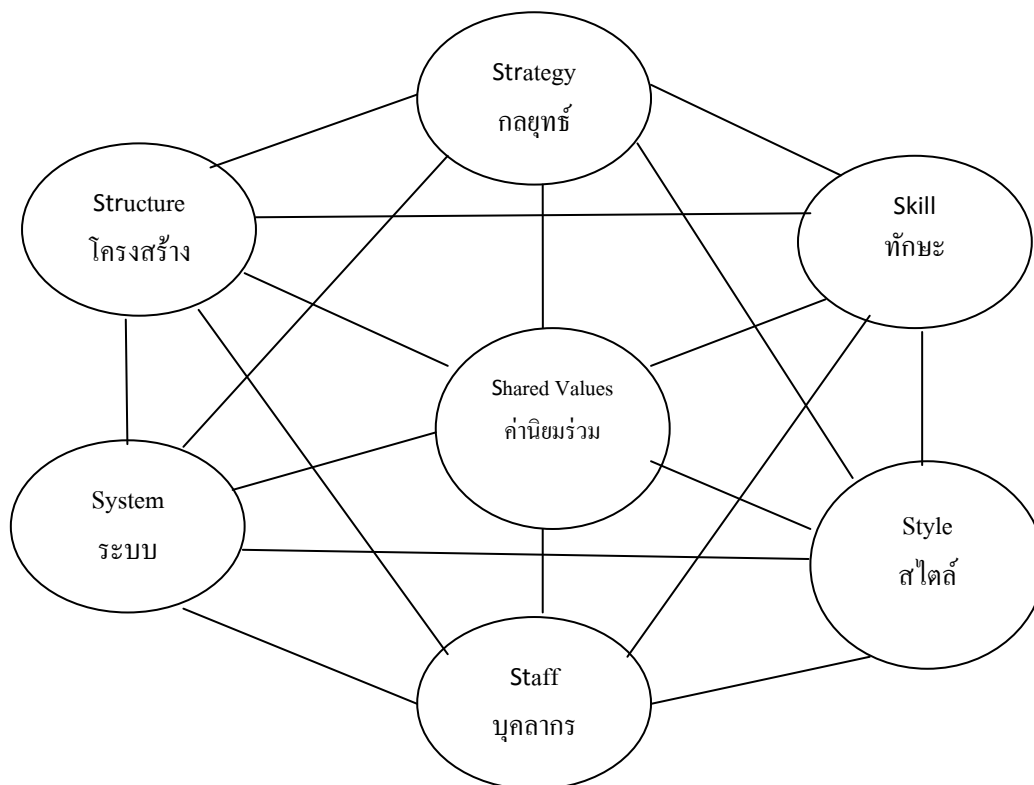
3. การตัดสินใจ (decision making) เป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาโดยการรวบรวม วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล และข้อจำกัด ในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม การตัดสินใจจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เป็นภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารเพราะผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีภาระหน้าที่ที่ต้องตัดสินใจสั่งการอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องศึกษาให้ทราบกระบวนการในการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งตระหนักในความสำคัญของการตัดสินใจที่เป็นอุปสรรคเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกื้อหนุนการบริหารงาน และปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร วิรัช สวงวนวงศ์วาน (2551:67) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจ (Decision) คือการเลือกทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไป โดยผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต้องตัดสินใจเสมอ เบอรันาร์ด (Bernard 2005, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:19) ได้จำแนกการตัดสินใจออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. การตัดสินใจเมื่อผู้มีอำนาจที่อยู่เบื้องบนสั่งมาหรือเป็นคำบัญชาหรือนโยบายให้ปฏิบัติ 2. การตัดสินใจเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจให้แล้วไม่อาจตัดสินใจได้เสนอให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง 3. การตัดสินใจที่เกิดจากตัวผู้บริหารเอง

4. การปรับตัวขององค์กร (organization adaptation and innovation) แนวคิดที่ว่า การจัดการที่แตกต่างกันของสภาพแวดล้อมที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ เป็นการเห็นความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากันได้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา สเตียร์ (Steers 1991, อ้างถึงในเบญจพร พงษ์เจริญธรรม, 2552:19) กล่าวว่า การบริหารซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารที่มีความรับผิดชอบจะต้องสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้น ระหว่างความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่กับความต้องการที่จะรักษาความมั่นคงและความต่อเนื่องของการปฏิบัติ

แนวคิดดังกล่าวเป็นเครื่องมือยืนยันให้เห็นว่า ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงมีอยู่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการปรับตัวและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้การจัดการบรรลุเป้าหมายและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนตอบสนองต่อสัญญาณการเรียกร้องในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ ในด้านการบริหาร นโยบาย สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้และการที่จะทำให้งานต่างๆขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ หลายประการทั้งที่สามารถจะเป็นตัวสนับสนุนหรือเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังเอื้อต่อการปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ โครงสร้าง 7-S ของแมคคินซี (McKinsey 7-S Frameworks) ทำให้เกิดความเข้าใจในพื้นฐานของปัจจัยความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กรได้ว่าต้องประกอบด้วย 1. โครงสร้าง 2. กลยุทธ์ 3. คนหรือพนักงาน 4. สไตล์การบริหาร 5. ระบบวิชาการ 6. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วม 7. ทักษะฝีมือ (วิชชัย มีชาติ 2550:179)

กรอบแนวคิดพื้นฐานประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร แนวคิดนี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์กรเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ โดยในระยะต่อมาได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์องค์กรในส่วนของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค SWOT Analysis ในด้านของปัจจัยภายในว่าองค์กรนั้นๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 อย่างไร แผนภาพข้างล่างนี้เป็น Model ของ McKinsey 7-S Framework ซึ่งจะเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่างๆ ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของ McKinsey 7-S

ที่มา : ภาพร ชั้นรหัดถ์ องค้การและการจัดการ (กรุงเทพฯ:ทิพยวิสุทฐ์, 2549),221

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน ของกิจการ

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้าง (Structure) เป็นโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจของผู้บริหาร รวมถึงการแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ตามผลิตภัณฑ์ ตามลูกค้า ตามภูมิภาค ได้อย่างเหมาะสม หรือหมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับ

บุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กร ในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลด ความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความ สะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

3. ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็น ระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

4. บุคลากร (Staff) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความ สามารถ การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อ การดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการ ทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการ วิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการ วิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่ง จะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่าง เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ทักษะ หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญ ในการผลิต การขาย การให้บริการ ทักษะ ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถ แยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบเช่น ด้าน การเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความ ถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้ พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) รูปแบบ หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะองค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยง ระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึง ค่านิยมร่วมกันระหว่างคนในองค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมากภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

แบบจำลอง 7-s นี้เป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในองค์กร โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวให้สอดคล้องประสานกัน ตัวแปรแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เริ่มตั้งแต่การกำหนดกลยุทธ์องค์กรเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้าง องค์กร เป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของพนักงานและเป้าหมายที่ต้องการ

ในการประเมิน สมรรถนะขององค์กรถือว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา เนื่องจากจะทำให้เราได้รู้สภาพความเป็นจริงว่าองค์กรของเรามีสมรรถนะอย่างไร อาจเปรียบได้กับการตรวจร่างกายของคนเพื่อที่จะทราบถึงความแข็งแรงและ สมบูรณ์ และค้นหาโรคร้ายต่างๆ ในกรณีองค์กรก็เช่นเดียวกัน การค้นพบจุดอ่อนก็เปรียบการค้นพบโรคที่จำเป็นต้องได้รับการเยียวยารักษาให้ หายหรือทุเลาลงไป เพื่อพร้อมที่จะดำรงอยู่อย่างมั่นคงและสามารถไปสู่เป้าหมายที่ฝันไว้ให้ได้ นั่นเอง

จากการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรตามแนวคิดของสตีร์ (Steers) ที่เสนอตัวปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวไปเป็นตัวแปรอิสระและเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย 1.ลักษณะขององค์กร 2.ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3. ลักษณะของบุคลากร 4.นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย 1.นโยบายและการเมือง 2.เศรษฐกิจ 3.สังคมและวัฒนธรรม 4.เทคโนโลยี

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์

3.1 ความหมายของทุนมนุษย์ (Concept of Human Capital)

ซารังศักดิ์ คงศาวัสดี (2550:2) ทุนมนุษย์ เป็นความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสิ่งสมอยู่ในตนเอง และสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

คณัฏ เทียนพุด (2551:21) ทุนมนุษย์ คือ มิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดึงความสามารถของคนออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นิสดารัก เวชยานนท์ (2554 :30) ให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่า คือ กลุ่มทักษะและความรู้ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ที่สะท้อนคุณค่าของความสามารถ ซึ่งทุนมนุษย์สามารถที่จะลงทุนและสะสมได้โดยผ่านการศึกษ การฝึกอบรม การพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลผลิตมีการปรับปรุงและผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น

กลุ่มนักวิชาการ เอ็ดวินส์สัน และมาโลน (Edvinsson and Malone, 1997 อ้างถึงใน วัลยาภรณ์ ทั้งสุภูติ, 2553: 36-38) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึง ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะสร้างคุณค่าให้กับองค์กร แนวคิดของกลุ่มนักวิชาการที่มีการบูรณาการแนวความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ของ นักวิชาการหลายท่านไว้ได้แก่ เลนนิค-ฮอลล์ (Lengnick-Hall and Lengnick-Hall, 2002 อ้างถึงใน วัลยาภรณ์ ทั้งสุภูติ, 2553: 36-38) ซึ่งได้ จำกัดความของคำว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึง การบูรณาการร่วมกันของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (abilities) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (other personal characteristics) หรือเรียกย่อ ๆ โดยทั่วไป KSAOs ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยได้มีการให้ ความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ ดังนี้ K (Knowledge) คือ ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง S (Skills) คือ ทักษะหรือสิ่งที่สามารถทำให้บุคลากรหรือพนักงานปฏิบัติงานได้ A (Abilities) คือ ความสามารถของบุคคลที่จะเรียนรู้ทักษะต่างๆ ซึ่งก็คือการกระทำ ที่เกิดจากจิตใจและร่างกาย O (Other personal characteristics) คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลอื่น ๆ ซึ่ง

หมายรวมถึง ทักษะคติ ความเชื่อ คุณลักษณะส่วนบุคคล อารมณ์ สภาวะจิตใจ และความรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

3.2 องค์ประกอบของทุนมนุษย์

จากความหมายของทุนมนุษย์ที่ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นและสรุปออกมาไปสู่การวิเคราะห์องค์ประกอบของทุนมนุษย์โดยในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจแต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมาได้เมื่อเทียบคุณค่าออกมาได้และสามารถวัดได้ก็สามารถจัดการได้ในการลงทุนมนุษย์นั้นผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียนโดยทักษะจากการทำงานเป็นการเพิ่มประสบการณ์จึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์นอกจากนั้นการดูแลสุขภาพทางการแพทย์ถือว่าการรักษาสุขภาพส่วนบุคคลให้สมบูรณ์ทุนมนุษย์จึงประกอบด้วยทั้งศักยภาพและสุขภาพของมนุษย์ส่วนองค์กรความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจมองว่าทุนมนุษย์ประกอบด้วยความรู้ทักษะศักยภาพและคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล (ปรีชญา ชูมนาเสียว, 2549: 710-727)

ทุนมนุษย์ที่สะสมในบุคคลจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ทุนมนุษย์สามารถเกิดขึ้นในตนเองได้ซึ่งแตกต่างอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับทุนทางกายภาพอื่นๆ เช่น การเรียนรู้ยังมีประสิทธิภาพมากเท่าไรก็ยิ่งทำให้ความรู้ที่มีอยู่ก่อนกับความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มีสัดส่วนที่เหมาะสม การเรียนรู้จากการกระทำยังมีประสิทธิภาพมากงานก็ยิ่งทำท่ายังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสะสมทุนมนุษย์และยังมีทุนมนุษย์ในที่ทำงานมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความรู้ที่เป็นความรู้ภายในเพิ่มมากขึ้นเท่านั้นขณะเดียวกันบางส่วนของทุนมนุษย์สามารถรู้ไหลหรือเสื่อมลงได้เช่นจากอายุโดยเชื่อว่าทุนมนุษย์เหมือนกับทุนทางกายภาพซึ่งสามารถเสื่อมค่าลงเนื่องจากอายุการใช้งาน

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2554:86) อธิบายว่าทุนมนุษย์เป็นหนึ่งในสามของสิ่งที่จะทำให้เกิดทุนทางปัญญาโดยอธิบายว่าทุนทางปัญญาประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ทุนมนุษย์ซึ่งได้แก่ความรู้ทักษะและความสามารถในการพัฒนาและนวัตกรรมของคนในองค์กร

2. ทูทางสังคมได้แก่โครงสร้างเครือข่ายและกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลต้องการที่จะพัฒนาทุนทางปัญญาโดยการแลกเปลี่ยนสังเคราะห์ความรู้ผ่านสัมพันธภาพทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

3. ทุนองค์กรได้แก่ความรู้ของสถาบันที่องค์กรเป็นเจ้าของซึ่งอาจเก็บอยู่ในรูปแบบของฐานข้อมูลคู่มือต่างๆรวมถึงนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการในการจัดการบุคลากรด้วย

เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทุนในรูปแบบดังกล่าวนี้ทุนมนุษย์แต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างคุณค่าได้คนต้องได้รับการจูงใจหรือจัดการโดยใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและการให้โอกาสในการพัฒนาและใช้ทักษะของพวกเขาในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการถ้าความรู้ที่พวกเขาได้รับไม่สามารถนำไปสู่การผลิตสินค้าหรือบริการที่สอดคล้องกับความต้องการทุนมนุษย์นี้ก็คือได้ว่าไม่มีคุณค่าต่อการดำเนินงานขององค์กร

บอนติสและฟิตซ์เอ็นซ์ (Bontis & Fitz-enz 2002, อ้างถึงในเขมภัทย์ เย็นเปี่ยม และคณะ, 2555: 11) มีความเห็นว่าทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทุนทางปัญญาขณะที่ทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของความรู้ความเก่งและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานทุนทางโครงสร้างจะหมายถึง ฐานความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรเช่นฐานข้อมูลเอกสารผังงานประจำขององค์กรเป็นต้นยิ่งไปกว่านั้นทุนด้านความสัมพันธ์เป็นตัวแทนความรู้ที่มีอยู่ในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรอาจเป็นความรู้ที่มีอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้ผลิตลูกค้าหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆภายนอกองค์กรและจากผลงานวิจัยของบอนติสและฟิตซ์เอ็นซ์ได้จัดทำเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และทุนทางปัญญาได้สรุปไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านการจัดการเป็นปัจจัยในการจัดการทุนมนุษย์โดยการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารจะทำให้ลดอัตราการออกจากงานและทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ในองค์กรและการสร้างคุณค่าในองค์กร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ได้แก่ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆและทุนมนุษย์ส่งผลต่อการจัดการทุนทางปัญญาขององค์กร

3. ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ความพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานโดยความพอใจในงานนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานส่วนแรงจูงใจในการทำงานนำไปสู่การแบ่งปันความรู้

ในองค์กรกล่าวคือคนที่แรงจูงใจในการทำงานและแบ่งปันความรู้ในกลุ่มเพื่อนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การรักษาคนไว้ในองค์กรการสร้างความรู้และผลการปฏิบัติงาน

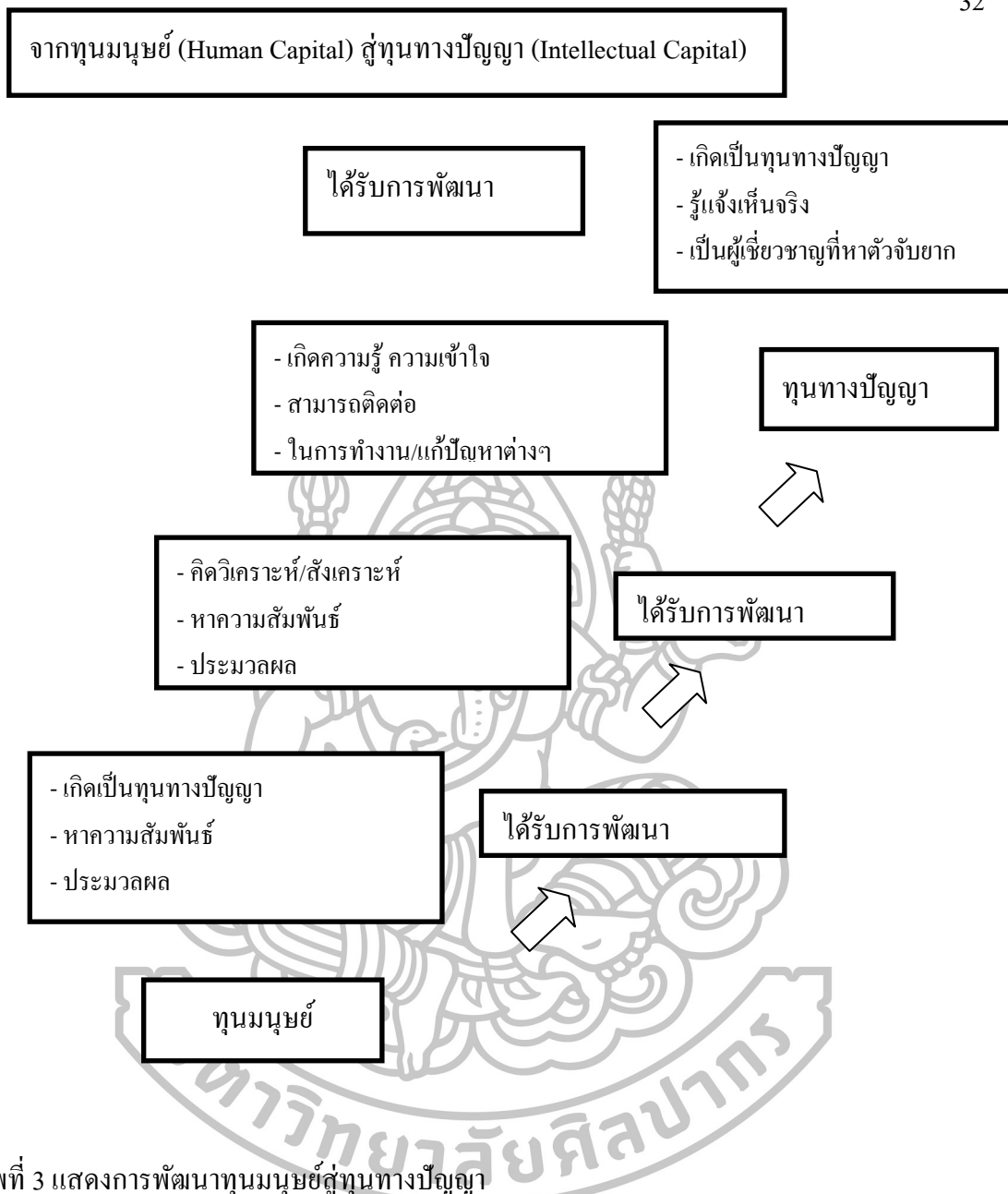
4. การจัดการความรู้จะลดอัตราการออกจากงานและสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพบว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างความรู้ถ้าเขาได้รับการยอมรับจากองค์กรถ้าองค์กรสามารถบูรณาการความรู้ใหม่ๆเข้าไปในระบบโดยการใช้เทคโนโลยีและสุดท้ายก็คือถ้าคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกันก็จะจูงใจให้เกิดการแบ่งปันความรู้และลดอัตราการลาออกจากงาน

5. ผลการปฏิบัติงานจะได้รับอิทธิพลทางบวกจากความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานและความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่

การที่บุคคลเกิดการระดมองค์ความรู้ในด้านต่างๆที่อยู่ในตัวคนเราเรียกว่าเป็นทุนมนุษย์และเมื่อถึงจุดๆหนึ่งคนก็จะสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่เกิดเป็นทุนทางปัญญาของตัวเองและเป็นขององค์กรด้วย

แต่อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการที่มีความเห็นแตกต่างจากนี้เช่นลินดาแกรทตันและสุมันตรา โกแชล (Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal 2003, อ้างถึงในเขมภัทธ์ เย็นเปี่ยม และคณะ, 2555: 11) เห็นว่าทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 สิ่งคือทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ทุนทางสังคม (Social capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital)

โดยพวกเขาได้อธิบายไว้ว่าคำว่าทุนทางปัญญาจะหมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลเช่นความซับซ้อนของสติปัญญาและความสามารถในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความรู้ที่มีอยู่ในตนเองและความรู้ภายนอกทักษะและประสบการณ์ที่แต่ละคนสร้างขึ้นตลอดชีวิตการทำงาน ส่วนทุนทางสังคมจะหมายถึงเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเข้าถึงต่อทรัพยากรที่สมาชิกของเครือข่านั้นเป็นเจ้าของหรือที่เขาสามารถเข้าถึงได้เป็นความสัมพันธ์ที่มีการเคลื่อนไหวทั้งการให้และการรับกับบุคคลอื่นช่วยให้แต่ละบุคคลพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาโดยการเข้าถึงความรู้และทักษะที่บุคคลเหล่านั้นเป็นเจ้าของและทุนทางอารมณ์จะหมายถึงความเชื่อมั่นในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากการรู้สึกถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของตนความกล้าและความยืดหยุ่นที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 3 แสดงการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ทุนทางปัญญา

ที่มา : ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, ทุนมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา (กรุงเทพฯ:สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2550), 85

ทุนทางอารมณ์นี้จะนำความน่าเชื่อถือและการตระหนักรู้ในตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและจริงใจที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างทุนทางสังคมที่สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่ลำบากจะทำให้เกิดทุนทางปัญญาซึ่งสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาตนเองอันเป็นผลมาจากการตระหนักรู้ในตนเองที่เป็นทุนทางอารมณ์และในส่วนที่เป็นช่องทางในการป้อนกลับการสร้างความรู้สำหรับตนเองจะผ่านความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและยิ่งไปกว่านั้นคือยังช่วยด้านการพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองและความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับส่วนประกอบที่

แตกต่างกันของทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงมีความเชื่อมโยงกันมีการป้อนกลับซึ่งกันและกันที่นำไปสู่การสร้างประโยชน์

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของทุนมนุษย์นั้นมีความหลากหลายขึ้นกับมุมมองของแต่ละท่านแต่อย่างไรก็ตามลำพังทุนมนุษย์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ต้องอาศัยความเชื่อมโยงระหว่างทุนต่างๆที่มีในองค์กรและการพัฒนาทุนมนุษย์จะนำไปสู่การสร้างทุนทางปัญญาขององค์กรในที่สุด

จากการศึกษาองค์ประกอบของมนุษย์ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ได้แก่ ความรู้ความสามารถประสบการณ์ซึ่งหากได้รับการลงทุนและพัฒนาจะสร้างทุนทางปัญญาและทุนทางอารมณ์ให้เกิดขึ้นในตัวของคนซึ่งต้องอาศัยทุน โครงสร้างหรือทุนองค์กรที่ประกอบด้วยฐานความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรเช่น ฐานข้อมูลเอกสารผังงานประจำขององค์กร นโยบายขององค์กรเป็นต้นและทุนด้านความสัมพันธ์อันได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้ผลิตลูกค้าหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆภายนอกองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นจริงได้ในองค์กรผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดแก้ไขแนวคำถามในแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

3.2 ทฤษฎีทุนมนุษย์

ปราชญา กล้าผจญและพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550: 45) กล่าวถึงแนวคิดของทฤษฎี “ทุนมนุษย์”ว่า ทุนมนุษย์ถือว่าเป็นทุนทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่งในกระบวนการผลิตที่นอกเหนือไปจากทุนทางกายภาพเพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติโดยพยายามแยกตัวมนุษย์ออกไปจากสิ่งที่เป็นของอยู่ในตัวมนุษย์เองสิ่งต่างๆเหล่านี้มีลักษณะเป็นนามธรรมจัดตั้งไม่ได้มองไม่เห็นซื้อขายและเปลี่ยนกันไม่ได้เพราะเป็นคุณค่าที่อยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนั่นเองนักเศรษฐศาสตร์ปัจจุบันได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างในทุนมนุษย์ที่แฝงตัวอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนี้ว่าความแตกต่างเหล่านั้นเป็นความแตกต่างของเอกลักษณ์บุคคลที่ไม่มีใครเหมือนกันเลยเกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุ 2 ประการได้แก่ 1. ส่วนของทุนมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่แรกเกิดซึ่งย่อมจะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของกรรมพันธุ์สติปัญญาและ 2. ส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการเสริมสร้างต่อเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้นได้แก่สภาวะแวดล้อมในครอบครัวการได้รับการศึกษาอบรมการดูแลสุขภาพอนามัยเป็นต้นทุนมนุษย์นั้นจัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลง

สภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหากจึงได้สรุปสมมุติฐานของทฤษฎีทุนมนุษย์ดังนี้

1. มนุษย์เป็นสัตว์เศรษฐกิจที่มุ่งแสวงหาประโยชน์สูงสุดจากการใช้จ่ายเช่นถ้าเป็นการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคก็มุ่งหาอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximized Utility) คือใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดใช้ได้อย่างดีที่สุดใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดและถ้าเป็นการจ่ายเพื่อการลงทุนก็ย่อมมุ่งแสวงหาผลตอบแทนหรือกำไรสูงสุดคือเมื่อลงทุนลงแรงใช้จ่ายเงินทองหรือทรัพย์สินไปอย่างมากมาຍเพื่อการศึกษาระดับสูงๆนั้นแล้วก็มุ่งพยายามให้ได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นการถอนทุนคืนให้ได้คุ้มค่าอย่างที่สุด (Maximized Profit)

2. ทักษะและความรู้ของมนุษย์เป็นทุนประเภทหนึ่งซึ่งแฝงฝังอยู่ในตัวของมนุษย์ผู้นั้นเองทักษะต่างๆที่บุคคลสามารถกระทำได้อาจจะเป็นทักษะความถนัดที่แปลกๆที่ผู้อื่นทำไม่ได้หรือความสามารถในการกระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วยิ่งขึ้นขณะที่ผู้อื่นทำได้ช้ากว่ามากหรือบางคนแม้จะพยายามฝึกอย่างหนักแล้วก็ยังแทบจะไม่สามารถกระทำได้อีกมีมนุษย์มีลักษณะที่แปลกที่มนุษย์ผู้อื่นเขาไม่มีกันเขาผู้นั้นก็จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเมื่อทำงานที่ยากๆทั้งหลายก็มักจะได้รับค่าตอบแทนราคาสูง

3. โครงการหรือกิจกรรมต่างๆที่บุคคลเลือกกระทำหรือดำเนินการมีลักษณะแข่งขันเปิดโอกาสให้มนุษย์แต่ละคนมีความเท่าเทียมกันที่จะเลือกแข่งขันได้สามารถเลือกที่จะจับจ่ายใช้สอยได้ตามใจชอบตามความปรารถนาของตนเช่นเมื่อมีทรัพย์สินเงินทองมากมายจะเลือกใช้สินค้าแบรนด์ดีไหนๆจะมีราคาแพงสักเพียงไรก็ย่อมได้หรือเมื่อขาดสนจนยากแทบจะไม่มีเงินใช้ก็ต้องเลือกแสวงหาวิธีการที่จะประหยัดที่สุดในการดำรงชีวิตของตนเองให้รอดได้

4. กิจกรรมต่างๆที่บุคคลได้ใช้จ่ายไปแล้วจะมีส่วนในการช่วยส่งเสริมทักษะความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นอาจจะส่งผลให้สามารถเพิ่มหรือธำรงไว้ซึ่งผลิตภาพ (Productivity) ในอนาคตของผู้ลงทุนสิ่งต่างๆที่มนุษย์ได้กระทำแล้วซ้ำแล้วทำอยู่เป็นระยะเวลายาวนานหลายๆหนักๆเข้าก็กลายเป็นความชำนาญความเชี่ยวชาญที่กลายเป็นคุณสมบัติประจำตัวของมนุษย์ผู้นั้นเมื่อเข้าปฏิบัติงานใดก็ใช้ความเชี่ยวชาญในกายตนนั้นมาเพิ่มความสามารถในการผลิตสามารถสร้างชื่อเสียงเกียรติคุณให้แก่องค์กรทำให้แก่องค์กรหน่วยงานและแก่ตนเองได้อย่างมากมาย

5. ตลาดแรงงานมีการแข่งขันอย่างมากด้วยการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้คุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติหน่วยงานเอกชนจะมีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้คุ้มค่าเพื่อดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อแข่งขันหน่วยงานใดสามารถจ่ายค่าจ้างได้สูงมากกว่าก็ย่อมมีโอกาสสูงกว่าที่จะคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่ามีชื่อเสียงมากกว่ามีผลงานมากกว่ามาร่วมปฏิบัติงาน

ให้กับหน่วยงานของตนได้หน่วยงานใดที่มีความสามารถในการจ่ายน้อยก็จะได้แต่บุคคลระดับที่มีขีดความสามารถด้อยกว่ามีชื่อเสียงน้อยกว่ามีผลผลิตต่ำกว่ามาร่วมทำงานซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนอยู่โดยทั่วไป

Groysberg, Mclesn&Nitin (2006, อ้างถึงในเขมภัทท์ เข็นเปี่ยม และคณะ 2555: 16)

ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ว่าทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปเค้าโครงเป็นรูปแบบมีทักษะและผลลัพธ์สามารถถ่ายโอนได้เรียกว่า Portfolio Model of Human capital ซึ่งมี 5 ลักษณะคือ

1. ทุนมนุษย์ด้านการจัดการทั่วไป (General Management Capital) หมายถึงความสามารถในการจัดการทั่วไปซึ่งเป็นระบบการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติในด้านต่างๆเช่นด้านการเงินด้านเทคนิคและการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมถึงภาวะผู้นำความสามารถในการตัดสินใจจัดการพันธุกิจจะลักษณะของการจัดการทั่วไปนี้สามารถถ่ายโอนได้สูงผู้บริหารในทุกองค์กรเมื่อก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการในองค์กรใหม่ถือว่าเป็นการถ่ายโอนการจัดการความรู้จากที่เดิมมาสู่ที่ใหม่เป็นการถ่ายโอนทั้งความรู้และประสบการณ์

2. ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Human Capital) หมายถึงทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือความสามารถด้านกลยุทธ์หรือทักษะยุทธศาสตร์เฉพาะด้านเช่นกลยุทธ์การลดต้นทุนกลยุทธ์การตลาดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ลักษณะนี้สามารถถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นหรือโรงงานที่มีสถานการณ์ที่เผชิญหน้าคล้ายกันสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สามารถจัดการต่อไปได้โดยใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนการดำเนินการมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์

3. ทุนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Capital) หมายถึงทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และถ่ายทอดรายละเอียดในการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรมจะประกอบด้วยการเรียนรู้และการสร้างหรือกำหนดกฎเกณฑ์การให้บริการลูกค้าการส่งมอบของโรงงานอุตสาหกรรมเป็นต้น

4. ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Human Capital) หมายถึงทุนมนุษย์ที่สะท้อนสมรรถภาพของผู้บริหารในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานใหม่การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมงาน

5. ทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company Specific) หมายถึงความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำและวิธีการ โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กรระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะองค์กรทุนมนุษย์แบบนี้ถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่นได้น้อยที่สุด

แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือการลงทุนในความรู้ทักษะและครอบคลุมถึงสุขภาพ เป็นการเพิ่มทรัพยากรทุนมนุษย์ขององค์กรและการเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลิตภาพในประเทศที่กำลังพัฒนาหรือการให้บริการทางด้านอุตสาหกรรมที่ต้องการทักษะขั้นต่ำผู้จ้างงานส่วนใหญ่ก็ไม่จำเป็นต้องลงทุนในด้านการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานแต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) งานที่ทำงานจะซับซ้อนและต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะขั้นสูงเพิ่มขึ้นผู้ว่าจ้างก็ต้องจำเป็นต้องลงทุนในการเพิ่มความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่าน โปรแกรมการฝึกอบรมและการให้ทุนในการศึกษาต่อ

กุญแจสำคัญของทฤษฎีทุนมนุษย์คือนิยามที่ว่าความรู้และทักษะที่เพิ่มพูนขึ้นภายหลัง ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าด้านทุนมนุษย์ของแต่ละบุคคลดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มความสามารถในการจ้างงานการเพิ่มรายได้และผลิตภาพของงานตัวอย่างเช่นถ้าบุคคลคนหนึ่งมีความรู้และทักษะเกิดขึ้นในจำนวนที่แตกต่างกันตามทฤษฎีนั้นเชื่อว่าเมื่อเศรษฐกิจประสบกับความลำบากหน่วยงานหรือองค์กรอาจต้องปิดตัวลงพวกเขาจะสามารถใช้ทักษะด้านอื่นในการได้งานทำในองค์กรอื่นได้ความยืดหยุ่นนี้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ในงานที่หลากหลายก็สามารถที่จะปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อตอบสนองต่อความขึ้นลงของความต้องการในตลาดแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการที่แตกต่างกันได้เช่นกันทฤษฎีทุนมนุษย์มองโครงสร้างของการอบรมในลักษณะของการลงทุนและมองว่าการฝึกอบรมเป็นการดำเนินการเพิ่มผลผลิตทฤษฎีทุนมนุษย์บอกว่าการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานของตนเองก็เพื่อปรับปรุงความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นต่อการทำงานและความรับผิดชอบในการสร้างนวัตกรรมและได้พัฒนาค่าขึ้นมา 2 ค่า คือค่าว่าการฝึกอบรมทั่วไปและการฝึกอบรมเฉพาะทาง (General and specific training) ความแตกต่างระหว่าง “การอบรมทั่วไป” (General training) กับ “การอบรมเฉพาะทาง”(Specialized Training) จะขึ้นอยู่กับปรัชญาในการทำงานและเป้าหมายของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น ถ้าองค์กรพิจารณาว่าเมื่อมีการอบรมทักษะทั่วไปให้ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งผู้ปฏิบัติงานคนนี้ก็สมารถที่จะนำทักษะดังกล่าวไปสมัครงานในองค์กรอื่นก็ได้ในทางตรงกันข้ามผู้ปฏิบัติงานก็ต้องพิจารณาว่าแม้ว่าทักษะนั้นอาจถูกถ่ายทอดออกไปได้สูงแต่คนอื่นก็สมารถใช้ทักษะที่เหมือนกันและนำมาเป็นตัวแข่งขันในการทำงานได้เช่นกัน ประสพการณ์ที่ได้จากการทำงานส่วนมากจะเพิ่มมูลค่าการตลาดในอนาคตของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทที่ต้องการอย่างไรก็ตามการอบรมทั่วไปก็จะเพิ่มผลผลิตส่วนน้อยในหลายองค์กรเช่นกันส่วนการอบรมเฉพาะทาง (Specific Training) จะส่งเสริมทักษะของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นเบื้องต้นตามความต้องการของผู้จ้างงานเช่นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานตามความต้องการขององค์กรเป็นการอบรมที่ไม่มีผลต่อการสร้างผลผลิตของผู้รับการอบรมที่สามารถจะเอาไปใช้กับองค์กรอื่นได้การฝึกอบรม

แบบเฉพาะทางนั้นทั้งผู้จ้างงานและผู้ปฏิบัติงานจะต้องพิจารณาร่วมกันเพราะแม้ว่าการอบรมเฉพาะทางอาจมีความสัมพันธ์สูงระหว่างต้นทุนและระยะเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับการฝึกอบรมแบบทั่วไปแต่ฝ่ายจ้างก็อาจได้รับผลผลิตที่มีความพิเศษและทำเงินให้กับองค์กรขณะเดียวกันก็ได้รับความภาคภูมิใจจากผู้ปฏิบัติงานด้วยอย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานก็ต้องพิจารณาว่าถ้าพวกเขาได้รับการฝึกฝนที่มีความเฉพาะตัวมากเกินไปเช่นการผลิตสินค้าหรือบริการที่หายากพวกเขาก็อาจมีโอกาที่จะตกงานหรือมีทางเลือกในการทำงานอื่นๆ ได้น้อยถ้าสินค้าหรือบริการนั้นไม่ได้คงอยู่ต่อไปในขณะเดียวกันหากผู้จ้างงานต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะได้ในภูมิภาคนั้นการฝึกอบรมแบบเฉพาะทางก็เป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นกันทั้งนี้เพื่อให้เกิดมั่นใจในการผลิต

ปัจจุบันทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันโดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost- Effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกันเพราะผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทุนมนุษย์โดยวิธีการส่วนใหญ่เน้นที่กระบวนการศึกษาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะโดยถือว่าเป็นการลงทุนที่ต้องมีการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์กลับคืนโดยผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จะมีทั้งองค์กรหรือผู้จ้างงานกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของความรู้เองซึ่งการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจากการศึกษาฝึกอบรมหรือจากประสบการณ์ต่างๆจะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กรก็ย่อมสูงขึ้นตามไปด้วยและย่อมส่งผลถึงอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกันผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดดังกล่าวมาแก้ไขแนวคำถามในแบบสอบถามการวิจัย ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

4.การพัฒนาทุนมนุษย์

ในการดำเนินงานขององค์กรหน้าที่สำคัญคือการทำให้มั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องทำงานอะไรและทำงานอย่างไรจึงจำเป็นต้องมีการนิเทศงานหรือฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรสอดคล้องกับความเห็นของชูลท์ซ (Schultz 1961, อ้างถึงในเชมภักท์ เย็นเปี่ยมและคณะ, 2555: 22) ที่เห็นว่าการศึกษาลงส่งเสริมความสามารถของบุคคลที่จะก้าวสู่ความสำเร็จในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันซึ่งความสามารถดังกล่าวหมายถึงการรับรู้ถึงความไม่สมดุลที่เกิดขึ้นการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการทรัพยากรไปสู่การปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรซึ่งหลายสิ่งหลายอย่างอาจเสื่อมถอยลงได้ในเวลาไม่กี่ปีดังนั้นเพื่อให้แน่ใจว่าความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานยังคงมีอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการซึ่งการสร้างความรู้ทักษะและประสบการณ์สามารถทำได้ 3 รูปแบบได้แก่ 1. การมอบหมายงาน 2. การสอนงานและการฝึกอบรมจากการทำงาน 3. การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแบบไม่เป็นทางการโดยผ่านเครือข่าย

ดิเซ็นโซและโรบบินส์ (De Cenzo & Robbins 1996, อ้างถึงในเชมภักท์ เย็นเปี่ยมและคณะ, 2555: 22) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาบุคคลว่าปัจจุบันมีหลายรูปแบบซึ่งในปัจจุบันแนวคิดจากการอบรมได้เปลี่ยนมาสู่การเรียนรู้ดังนั้นการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลจึงเน้นในเรื่องของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งทำได้หลายวิธีเช่น

1. การหมุนเวียนการทำงานโดยให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต่างกันเพื่อเพิ่มทักษะความรู้และความสามารถของบุคคลโดยการเพิ่มประสบการณ์และการได้รับข้อมูลใหม่ๆลดความเบื่อหน่ายจำเจและเป็นการกระตุ้นความคิดในการทำสิ่งใหม่ๆ หรือเป็นการสร้างโอกาสให้กับบุคคลในการพัฒนาตนเอง

2. ให้เข้าไปช่วยงานในตำแหน่งที่สำคัญบุคคลที่แสดงออกถึงการมีศักยภาพในการทำงานจะได้รับโอกาสให้ทำงานในหน่วยอื่นขององค์กรในฐานะผู้ช่วยหรือคณะอนุกรรมการบริหารทำให้บุคคลเหล่านี้ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการในหลายๆด้านเป็นการปูทางที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

3. การตั้งเป็นคณะกรรมการการทำงานในรูปของคณะกรรมการจะช่วยให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถเรียนรู้โดยการสังเกตจากคนอื่น

4. การเข้าฟังการบรรยายการอบรมสัมมนาเป็นรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในองค์กรและปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้มากมายเช่นการเรียนรู้ทางไกลหรือการเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆโดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

5. การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองเป็นเทคนิคในการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคคลในองค์กรซึ่งมีทั้งรูปแบบที่เป็นกรณีศึกษาเป็นเกมส์เป็นต้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองจะช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาในเรื่องของการตัดสินใจได้ดี

6. การฝึกอบรมนอกสถานที่ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับทักษะด้านอารมณ์และด้านความแข็งแรงของร่างกายเช่นการปีนเขาการเดินทางป่าการเผชิญอันตรายเฉพาะหน้าเหล่านี้เป็นการฝึกให้บุคคลเข้าใจถึงการทำงานเป็นทีมและการตระหนักว่าปัจจุบันองค์กรก็ตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นกันดังนั้นการอยู่นิ่งเฉยอาจไม่ใช่ทางออกที่ดีต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมการสร้างสัมพันธ์ภาพการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและความสำเร็จของทีมและการที่บุคคลจะนำความรู้และประสบการณ์มาใช้อย่างเต็มที่ที่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางจิตวิทยาเช่นทัศนคติ ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรเป็นต้นถ้าบุคคลขาดทั้ง 3 ประการนี้ย่อมไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

โนว (Noe 2005, อ้างถึงในเขมภักดิ์ เย็นเปี่ยมและคณะ, 2555: 24) ได้กล่าวถึงทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรว่าทัศนคติที่เกิดจากปฏิกิริยาตอบสนองต่อการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการประเมินทักษะการทำงานและทัศนคติที่มีต่ออาชีพจะมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาบุคคลก็คือการพัฒนาให้เกิดความรู้ทักษะความสามารถใหม่ที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและวิธีการที่เป็นที่นิยมมากในปัจจุบันคือเรื่องของการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นอกจากนั้นโนว (Noe) ยังมีความเห็นว่าในปัจจุบันการอบรมได้มีมุมมองที่กว้างขึ้นกว่าเดิมการอบรมได้มีการยกระดับขึ้นเพื่อช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ตรงความต้องการพนักงานที่มีความเข้าใจในระบบงานรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับงานที่ทำหน่วยงานและองค์กรพนักงานถูกคาดหวังว่าจะต้องมีความรู้ใหม่และสามารถนำมาใช้ในการทำงานและมีการแบ่งปันความรู้กันในกลุ่มผู้ร่วมงานทำให้ผู้บริหารเข้ามามีบทบาทโดยตรงในการจำแนกความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานน่าประโยชน์ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการทำงานจริงจุดเน้นของการอบรมคือการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอันนำไปสู่การปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและการอบรมนั้นเป็นเพียงวิธีการหนึ่งในหลายวิธีที่จะช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานวิธีการอื่นๆเช่นการเปลี่ยนงานหรือการสร้างแรงจูงใจโดยการให้ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจในการทำงานเป็นต้นสอดคล้องกับความเห็นของสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) ที่เห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนานับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งหากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญที่จะปรึกษาหารือกับพนักงานแต่ละคนพนักงานอาจรู้สึกได้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรไม่ได้ให้ความสนใจหรือมีความผูกพันกับตัวพนักงานจะเกิดการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงานรวมทั้งพนักงานขาดความ

มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอีกด้วย สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายต่างๆขององค์การการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับทักษะและความสามารถของงานในปัจจุบันเป็นการช่วยพนักงานให้ได้มาซึ่งทักษะและความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จนั้นๆ

2. แผนงานการฝึกอบรมที่เป็นทางการได้แก่ความพยายามของฝ่ายนายจ้างเพื่อให้โอกาสฝ่ายพนักงานให้ได้มาซึ่งทักษะและทัศนคติและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน

3. การเรียนรู้คือการกระทำที่แต่ละบุคคลให้ได้มาซึ่งทักษะความรู้ความสามารถซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในพฤติกรรม

4. พฤติกรรมที่มาจากการเรียนรู้ได้แก่ทักษะดังนั้นการปรับปรุงทักษะคือสิ่งที่การฝึกอบรมมุ่งประสงค์ผล

การพัฒนาพนักงานเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการวางกลยุทธ์ขององค์กรบนพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์และเป็นการช่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถรับผิดชอบงานขององค์กรต่อไปในอนาคตตามสายงานความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานเอง

จะเห็นได้ว่าในการเรียนรู้การอบรมและพัฒนานั้นสิ่งที่สำคัญคือแนวคิดในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการดำเนินงานขององค์กรหรือกล่าวได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการปรับเปลี่ยนและค้นหาวิถีทางใหม่ๆในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการอันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งนี้การที่องค์กรจะสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการจัดการความรู้ควบคู่ไปด้วยเสมอ

แซมบรูก (Sambrook 2002, อ้างถึงใน เขมภักดิ์ เย็นเปี่ยมและคณะ, 2555: 25) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในที่ทำงานของบุคคลพบว่าสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับคือระดับองค์กรระดับหน้าที่และระดับบุคคลปัจจัยด้านองค์กรได้แก่โครงสร้างองค์กรวัฒนธรรมองค์กรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสายงานความกดดันจากงานและทักษะด้านการจัดการปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ได้แก่ทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้เช่นเวลาเงินบุคลากรผู้เชี่ยวชาญปัจจัยในระดับบุคคลได้แก่ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่นแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ความเชื่อมั่นในตนเองและทักษะที่มีอยู่รวมถึงการมีเวลาที่จะเรียนรู้

การเรียนรู้การอบรมและพัฒนาทำให้บุคคลในองค์กรได้พัฒนาตนเองพัฒนาความก้าวหน้าในชีวิตนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงานซึ่งการพัฒนางานอาชีพ

(Career Development) นั้นเป็นความก้าวหน้าหรือความเติบโตของพนักงานตามความเคลื่อนไหวหรือความสำเร็จในอาชีพตามช่วงเวลาที่ผ่านมา ส่วนเส้นทางงานอาชีพ (Career Path) เป็นลำดับของกิจกรรมการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาการฝึกอบรมและประสบการณ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งช่วยทำให้แต่ละบุคคลสามารถมีความก้าวหน้าในงานต่อไปในอนาคต ผู้บริหารควรมีบทบาทในการพัฒนางานอาชีพเช่นการจัดให้มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศงานและให้โอกาสในการพัฒนาให้ข้อมูลงานอาชีพและโปรแกรมงานอาชีพและให้ทางเลือกที่หลากหลายซึ่งการกระทำดังกล่าวสิ่งสุดท้ายที่จะกลับคืนมาสู่พนักงานคือพนักงานจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจในงานสอดคล้องกับการศึกษาของ เอ็ดราลิน (Edralin 2007, อ้างถึงใน เขมภักดิ์ เย็นเปี่ยมและคณะ, 2555: 26) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการสร้างนวัตกรรมในเอเชียการพัฒนาการฝึกอบรมและประสบการณ์ของบริษัทขนาดใหญ่ในฟิลิปปินส์จุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อจำแนกการดำเนินการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาของบริษัทขนาดใหญ่ในฟิลิปปินส์โดยศึกษาจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบริษัทขนาดใหญ่จำนวน 120 แห่งจำแนกเป็นบริษัทผู้ผลิตจำนวน 60 แห่งและที่ไม่ใช่บริษัทผู้ผลิตอีก 60 แห่งที่ได้มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและมีการนำไปใช้ผลการวิจัยพบว่า บริษัทส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าการอบรมและพัฒนาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและเชื่อว่าความสำคัญของการฝึกอบรมก็คือการช่วยในเรื่องของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นรวมถึงการพัฒนาทักษะด้านฝีมือแรงงานให้ดีขึ้นสำหรับรูปแบบการฝึกอบรมพบว่ามีการอบรมด้านเทคนิคและด้านพฤติกรรมแต่การฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะต่างๆจะมีมากกว่าการอบรมด้านพฤติกรรมรูปแบบในการอบรมส่วนใหญ่ใช้บรรยายร่วมกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การใช้ซีดีรอมอินเทอร์เน็ตและระบบอินทราเน็ตมีการให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมที่พอเพียงและการอบรมอย่างต่อเนื่องรวมถึงการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมไม่เพียงแต่จะช่วยในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้นแต่ยังช่วยในการพัฒนาวัฒนธรรมด้านคุณภาพที่สอดคล้องกับค่านิยมและปรัชญาขององค์กรกล่าวคือ การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นหนึ่งในสิ่งที่ดีที่สุดที่จะช่วยในการสร้างนวัตกรรมและจากการศึกษาของ บาลด์วินและจอห์นสัน (Baldwin & Johnson 1995, อ้างถึงใน เขมภักดิ์ เย็นเปี่ยมและคณะ, 2555: 25) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์และนวัตกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบลักษณะของบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็กที่ดำเนินงานด้านการจัดอบรมผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์โดยการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอุบัติการณ์ของการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่ทำเรื่องของการวิจัยและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆและกลยุทธ์ที่หลากหลายจะสัมพันธ์กับนวัตกรรม

ฝึกอบรมจะมีคุณค่ามากขึ้นหากบริษัทเน้นคุณภาพโดยใช้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรมนุษย์

สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมสามารถทำได้โดย

1. การฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) เป็นการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นผู้ฝึกอบรมมุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

2. การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งแยกออกจากการปฏิบัติงานจริงและอยู่ภายใต้การควบคุมของวิทยากรได้แก่การส่งบุคลากรหรือพนักงานไปฝึกอบรมในหน่วยงานเฉพาะที่ทาหน้าที่จัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการผลิตหรือบริการนั้นๆ นอกจากนี้ยังหมายถึงการฟังการบรรยายการสัมมนาการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง

จากการศึกษาข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์ข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทุนมนุษย์นั้นควรที่จะพัฒนาทักษะของบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเข้าฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร

การพัฒนาคุณภาพของคนไทยเพื่อก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน (จีระ หงส์ลดารมภ์ 2556:67) ได้รวบรวมแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมเป็นทฤษฎี “8K’s+5K’s: ทุนมนุษย์คนไทยรองรับประชาคมอาเซียน” ซึ่งเสนอมุมมองการพัฒนาคุณภาพของคนไทยเพื่อให้สามารถก้าวไปสู่การเป็นพลเมืองอาเซียนได้อย่างยั่งยืนดังนี้

ทฤษฎีทุน 8 ประการ (8K’s) เป็นทุนพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1. ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ทุนเริ่มต้นของคนแต่ละคนที่เกิดมามีร่างกายรูปร่างหน้าตาสติปัญญาที่แตกต่างกัน

2. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) คือ ทุนที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ที่ทำให้คนคิดเป็นวิเคราะห์เป็นและสามารถนำความรู้ที่มีไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

3. ทุนทางจริยธรรม (Ethical Capital) คือ ทุนภายในส่วนลึกหรือสามัญสำนึกของจิตใจคนซึ่งจะส่งผลต่อทุนทางปัญญาที่จะคิดวิเคราะห์ด้วยความดีมีศีลธรรมมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

4. ทุนแห่งความสุข (Happiness Capital) คือ ทุนที่อยู่ภายในจิตใจของคนในการลงมือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากแรงบันดาลใจที่จะส่งผลให้เกิดความสุขความอึดอเมใจในการกระทำสิ่งเหล่านั้นเป็นแรงผลักดันให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน

5. ทูทางสังคม (Social Capital) คือ ทูที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นครอบครัวหรือสังคมภายนอกในการหล่อหลอมตัวตนของแต่ละบุคคลให้เป็นไปในทางดีหรือทางเลวขึ้นอยู่กับทูทางจริยธรรมของแต่ละบุคคลที่จะมุ่งสร้างคุณงามความดีหรือจะกระทำความเค็คร้อนให้แก่คนรอบข้างและสังคม

6. ทูแห่งความยั่งยืน (Sustainability Capital) คือ ทูที่เกิดจากการกระทำของคนทีมุ่งหวังผลในระยะยาวโดยเริ่มต้นจากการกระทำที่ดีต่างๆอยู่ตลอดเวลา

7. ทูทางไอที (Digital Capital) คือ ทูความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำเครื่องมือเครื่องใช้ด้านไอทีต่างๆมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมได้

8. ทูทางความสามารถพิเศษ (Talented Capital) คือ ทูที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ ทักษะความรู้บ่มเพาะจนเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความชำนาญในด้านต่างๆตามแต่ความถนัดและทัศนคติของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีทูใหม่ 5 ประการ 5K's New เป็นทูที่สำคัญสำหรับทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วย

1. ทูทางความรู้ (Knowledge Capital) คือ ทูในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเจาะลึกความรู้ทั่วไปภายใต้มิติเดียวไปสู่การรอบรู้อย่างลึกซึ้งในหลากหลายมิติ
2. ทูทางความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Capital) คือ ทูในการคิดดัดแปลงคิดประยุกต์ใช้คิดขึ้นใหม่และคิดพัฒนาโดยมุ่งให้เกิดความเจริญในทางบวก
3. ทูทางนวัตกรรม (Innovation Capital) คือ ทูในการพัฒนาต่อยอดจากของเดิมไปสู่สิ่งใหม่สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้น
4. ทูทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) คือ ทูในการเรียนรู้ค่านิยมแนวคิดหรือความเชื่อของคนที่เราติดต่อสัมพันธ์ด้วยเพื่อให้เข้าใจและเข้าถึงความคิดของบุคคลนั้นๆได้อย่างถูกต้อง

5. ทูทางอารมณ์ (Emotional Capital) คือ การบริหารจัดการ EQ ซึ่งจะส่งผลถึงทูในด้านต่างๆให้พัฒนาไปอย่างยั่งยืน

ทูมนุษย์ทั้ง 13 ทูจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของคนไทยในการรองรับการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนเพื่อให้สามารถก้าวเข้าสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน ASEAN Citizen ได้อย่างง่ายดายและยั่งยืนโดยแนวความคิดดังกล่าวนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนที่มีคุณภาพเป็นคนเก่งคนดีและมีคุณธรรมไปพร้อมๆกันอีกทั้งยังสามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดีนอกจากนี้ยังจะช่วยเสริมสร้างให้หน่วยงานและองค์กรมีภูมิทัศน์พร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่กำลัง

จะเกิดขึ้นในอนาคตดังนั้นหากหน่วยงานหรือองค์กรใดได้นำแนวคิด “8K’s+5K’s” ไปปฏิบัติอย่างจริงจังก็เชื่อได้ว่าจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนต่อไปในอนาคตอันจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานหรือองค์กรรวมถึงเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์และข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์ข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การเกิดศักยภาพของพนักงานทั้ง 3 ด้าน คือ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทัศนคติ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวไปเป็นตัวแปรตามในการศึกษาและข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

5. การพัฒนาทักษะแรงงานรองรับอาเซียน

ในช่วงกว่า 40 ปีที่ผ่านมา อาเซียน หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นบทบาทการสร้างบรรยากาศของสันติภาพและการอยู่ร่วมกันโดยสันติของ ประเทศในภูมิภาค การช่วยแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในกัมพูชา การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน เป็นต้น ปัจจุบันนี้โลกเปลี่ยนแปลงไปมากทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ทำให้อาเซียนต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ มากมาย เช่น โรคระบาด การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ พิบัติภัยธรรมชาติ เช่น คลื่นยักษ์สึนามิ ปัญหาลี้ภัยลี้ภัย ภาวะโลกร้อน ความเสี่ยงที่อาเซียนอาจจะไม่สามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศอื่นๆ โดยเฉพาะจีนและอินเดีย ซึ่งมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดด เป็นต้น อาเซียนจึงต้องปรับตัวเพื่อให้รับมือกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นให้ได้ ผู้นำอาเซียนได้ร่วมลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน ที่เรียกว่า ข้อตกลงบาหลี 2 เห็นชอบให้จัดตั้งประชาคมอาเซียน คือการให้อาเซียนรวมตัวเป็นชุมชนหรือประชาคมเดียวกันให้สำเร็จภายในปี 2563 แต่ต่อมาได้ตกลงร่นระยะเวลาจัดตั้งให้เสร็จในปี 2558 โดยจะเป็นประชาคมที่ประกอบด้วย 3 เสาหลักซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คือ

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community :APSC) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค เพื่อให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และสามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้ง โดยสันติวิธี อาเซียนจึงได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political-Security Community Blueprint) โดยเน้นใน 3 ประการ คือ 1. การมี

กฎเกณฑ์และค่านิยมร่วมกัน ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะร่วมกันทำเพื่อสร้างความเข้าใจในระบบสังคมวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ที่แตกต่างของประเทศสมาชิก ส่งเสริมพัฒนาการทางการเมืองไปในทิศทางเดียวกัน เช่น หลักการประชาธิปไตย การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม การต่อต้านการทุจริต การส่งเสริมหลักนิติธรรม และธรรมาภิบาล เป็นต้น 2. ส่งเสริมความสงบสุขและรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาความมั่นคงสำหรับประชาชนที่ครอบคลุมในทุกด้านครอบคลุมความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในรูปแบบเดิม มาตรการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจและการระงับข้อพิพาท โดยสันติเพื่อป้องกันสงคราม และให้ประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ด้วยกัน โดยสงบสุขและไม่มีความหวาดระแวง และขยายความร่วมมือเพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น การต่อต้านการก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด การค้ามนุษย์ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและจัดการภัยพิบัติและภัยธรรมชาติ 3. การมีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก เพื่อเสริมสร้างบทบาทของอาเซียนในความร่วมมือระดับภูมิภาค เช่น กรอบอาเซียน+3 กับจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) และการประชุมสุดยอดเอเชียตะวันออก ตลอดจนความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับมิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ เช่น สหประชาชาติ

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Political-Security Community:AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกันและมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี อาเซียนได้จัดทำแผนงาน การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community Blueprint) ซึ่งเป็นแผนงานบูรณาการการดำเนินงานในด้านเศรษฐกิจเพื่อให้อาเซียนบรรลุวัตถุประสงค์ 4 ด้าน คือ 1. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (single market and production base) โดยจะมีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนอย่างเสรีมากขึ้น 2. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นนโยบายที่จะช่วยส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เช่น นโยบายการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายภาษี และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน 3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ให้มีการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และการเสริมสร้างขีดความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ 4. การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนกับประเทศภายนอกภูมิภาคเพื่อให้อาเซียนมีท่าทีร่วมกันอย่างชัดเจน

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) อาเซียนได้ตั้งเป้าเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในปี 2558 โดยมุ่งหวังเป็น

ประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์อาเซียน (ASEAN Identity) เพื่อรองรับการเป็นประชาคมสังคม และวัฒนธรรมอาเซียน โดยได้จัดทำแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคม และวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือใน 6 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม
3. สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม
4. ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
5. การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน
6. การลดช่องว่างทางการพัฒนา

การเปิดเสรีแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนในปี 2558 มีผลให้แรงงานใน 7 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ งานทันตแพทย์ งานแพทย์ งานพยาบาล งานบัญชี งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม และงานการสำรวจสามารถโยกย้ายได้อย่างเสรีเมื่อแรงงานในประเทศและนอกประเทศสามารถโยกย้ายเข้าออกได้อย่างเสรีแล้ว ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจึงควรมีการปรับกระบวนการทำงานปรับตัวทางด้านวัฒนธรรม พัฒนาทักษะในงานทรัพยากรมนุษย์พัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเราให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลรวมทั้งการรักษาคนเก่งไม่ให้สมองไหลออกไปยังต่างประเทศด้วย

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2555) ได้กล่าวถึงทักษะความรู้ที่ ต้องพัฒนาเพื่อรับมือ . ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไว้ ดังนี้

1. ทักษะด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคสำคัญของคนไทยในการแข่งขันกับคู่แข่งองค์กรจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรในด้านภาษาอังกฤษอย่างจริงจังเพื่อให้มีศักยภาพทัดเทียมคู่แข่งและสามารถสื่อสารกับลูกค้าที่เป็นบริษัทข้ามชาติได้อย่างราบรื่น
2. กระบวนการทำงานหลายฝ่ายในองค์กรอาจต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานส่งผลให้ตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนทำงานเปลี่ยนไป ซึ่ง HR จะมีส่วนร่วมในการดูแลพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ
3. วัฒนธรรมที่แตกต่างกันเมื่อต่างชาติเข้ามาในไทยเขาจะนำเอาวัฒนธรรมบางอย่างเข้ามาด้วยพนักงานจำเป็นต้องเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา หรือแม้แต่ความคิด และความเชื่อที่แตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมขององค์กร เมื่อกลายเป็นองค์กรแบบ Multi-Culture อาจมีวัฒนธรรมองค์กรบางอย่างที่ต้องปรับเปลี่ยนเนื่องจากเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกันของคนหลากหลายเชื้อชาติและวัฒนธรรมเช่น การจ่ายผลตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่มองตามความอาวุโสแม้คนไทยส่วนใหญ่จะชอบให้เป็นเช่นนั้นแต่เมื่อเปิดการค้าเสรีแล้ววัฒนธรรมนี้จะทำให้คนเก่งแต่อาวุโสน้อยหนีหายไปจากองค์กรได้

5. การรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้นานๆ เมื่อองค์กรข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทย เขาก็จะมองหาบุคลากรท้องถิ่นที่มีความสามารถเข้าไปร่วมงานด้วยซึ่งองค์กรเหล่านี้จะได้เปรียบในเรื่อง การให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าบริษัทคนไทยทั้งยังมีการจูงใจในเรื่องโอกาสได้เดินทางไปต่างประเทศอีกด้วย HR จึงต้องพยายามทุกวิถีทางในการเก็บรักษาพนักงานคนเก่งไว้ให้ได้ หากจุดเด่นขององค์กรเช่น สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานงานที่ทำท้าทายโอกาสก้าวหน้า และอื่น ๆ เพื่อดึงดูดพนักงานเหล่านี้เอาไว้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กล่าวถึงนโยบายการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 (ASEAN Community) ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ นอกจากภาษาอังกฤษแล้ว จะเน้นภาษากลุ่มอาเซียน ภาษาจีนและญี่ปุ่น พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นสมรรถนะหลัก พัฒนาทักษะฝีมือในสาขาอาชีพ (Technical Skill) ตามข้อตกลงการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในอาเซียน เช่น สาขาด้านการท่องเที่ยวและบริการ และสาขาอุตสาหกรรมยานยนต์ การจัดระบบรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในภูมิภาคอาเซียนให้มีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามเมื่อเปิดประชาคมอาเซียนจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือใน 7 สาขาอาชีพ ได้แก่ วิศวกร แพทย์ พยาบาล สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี ทนายความ และสาขาการท่องเที่ยวและบริการเพื่อเตรียมการรองรับการเปิดประชาคมอาเซียนในปี 2558 แล้วทำอย่างไรให้คนไทยทุกระดับสามารถสื่อสารพูดคุยแต่ละภาษาได้ โดยต้องพัฒนาทักษะภาษา ทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีนและภาษาอาเซียนให้แก่แรงงาน ตลอดจนนักเรียน นักศึกษาที่กำลังก้าวสู่ตลาดแรงงาน หรือแม้กระทั่งข้าราชการที่จำเป็นต้องพัฒนา

สุนทร ชูตินทรานนท์ (2556:23-27) กล่าวว่า กระทรวงแรงงานได้ดำเนินภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล โดยแต่ละหน่วยงานต่างร่วมกันขับเคลื่อนการทำงาน ในส่วนภารกิจการพัฒนาแรงงานไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานไทยทั้งในด้านทักษะฝีมือ ทักษะภาษาอังกฤษ และทักษะภาษาอาเซียน เพื่อให้แรงงานไทยมีศักยภาพสามารถแข่งขันกับแรงงานชาติต่างๆ ได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแรงงาน สมรรถนะหลักที่

ถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาประเทศเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามแผนงานมุ่งพัฒนา 2 ส่วน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ได้แก่ การเน้นทักษะภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน ทักษะด้านเทคโนโลยีและไอที รวมทั้งทัศนคติและระเบียบวินัยในการทำงาน และสมรรถนะเฉพาะแต่สาขาอาชีพ

กล่าวโดยสรุปประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนับเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของไทยการเปิดเสรีทางการค้าบริการและการลงทุนจะส่งผลดีแก่ประเทศไทยในด้านการค้าตลาดสินค้าของไทยจะขยายตัวเพิ่มมากขึ้นทั้งในภูมิภาคอาเซียนเองและขยายออกไปสู่ภูมิภาคอื่นในโลกโดยการทาคัดค้านการค้าเสรีกับประเทศนอกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นอาเซียนบวก 3 บวก 6 หรือความร่วมมือกับกลุ่มสหภาพการเปิดเสรีด้านแรงงานจะทำให้การแข่งขันมีมากขึ้นนายจ้างจะมีโอกาสเลือกจ้างงานในประชากรอาเซียนที่มีค่าแรงถูกกว่าดังนั้นการพัฒนาแรงงานด้านทักษะทั้งหลายจำเป็นต้องเพิ่มความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สองหรือที่สามและปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากล

จากการศึกษาการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับอาเซียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะแรงงานรองรับอาเซียนสิ่งแรกที่แรงงานไทยควรพัฒนาเพื่อแข่งขันในกลุ่มประเทศอาเซียนคือ การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลดา ประยูรพานิชย์และคณะ (2556) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก พบว่า การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมและการศึกษาในส่วนของ การแสดงบทบาท พบว่าส่วนยุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่บทบาทผู้สนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาของพนักงาน บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาทผู้เชี่ยวชาญในงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่า องค์การที่มีขนาดต่างกัน มีกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ตลอดจนพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมและบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

กรณีการ สุวรรณศรี (2555) ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้สร้างอนาคตของชาติโดยบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยหล่อหลอมสร้างสมประสบการณ์องค์ความรู้ทักษะตลอดจนทัศนคติความประพฤติบุคลิกภาพของคนให้ไปในทางสร้างสรรค์ได้อีกทั้งในปี พ.ศ.2558 ประเทศไทยจะเข้าสู่การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนซึ่งสิ่งที่มีผลกระทบกับมหาวิทยาลัยโดยตรงคือการผลิตบัณฑิตหรือแรงงานที่มีความรู้ความสามารถให้ออกไปรับใช้ชาติและออกไปแข่งขันกับนานาประเทศในกลุ่มอาเซียนสถาบันการศึกษาจึงต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมในการแข่งขันดังกล่าวเพราะอย่างน้อยหากสถาบันการศึกษามีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและนักศึกษาเท่านั้นสถาบันการศึกษารวมถึงสังคมและประเทศชาติก็จะได้รับประโยชน์ด้วย

พรนารี โสภานทร(2555) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า

1. สมรรถนะในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ
2. ความต้องการสมรรถนะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความต้องการสมรรถนะในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ด้านค่านิยม และด้านทักษะ ทั้งนี้ช่องว่างสมรรถนะสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะภาษาต่างประเทศ หลักการตลาด การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การบูรณาการวิธีการทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์และการเงิน และการจัดการความเสี่ยง 1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบของกระบวนการการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสมรรถนะควรเริ่มต้นที่การอบรมให้ความรู้ในแนวทางปฏิบัติงานทั้งเชิงเทคนิค และเชิงการบริหาร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองตามความต้องการ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมจะเกิดจากแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจในงาน บรรยากาศควรเป็นบรรยากาศการทำงานจริง การวางแผน ควรเน้นการแลกเปลี่ยนกับผู้ที่มีประสบการณ์ การวินิจฉัยควรเน้นเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัย การกำหนดวัตถุประสงค์ควรให้สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กร การออกแบบแผนการเรียนรู้ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออกแบบ กิจกรรมการพัฒนาใช้ทั้งการฝึกอบรมในงาน การมอบหมายงานจริงให้ปฏิบัติ

การประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และประเมินพฤติกรรมระหว่างการพัฒนา

พัศษิญา ทองปลาด (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือทักษะทางปัญญา ความรู้ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณธรรม และจริยธรรมเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะตำแหน่ง สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน วิธีการเรียนรู้ งาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมที่แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่แตกต่างกัน และเมื่อบุคลากรมีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน ต้องมีการวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ โดยสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการแข่งขันประกอบด้วย 1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีอย่างมีระบบ 2. การสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ 3. การทำให้ทรัพยากรมนุษย์หายากและ 4. การทำให้ทรัพยากรมนุษย์เลียนแบบได้ยากองค์ประกอบสี่ประการนี้จะช่วยในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้มีสมรรถนะในการแข่งขันได้เป็นอย่างดีดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการแข่งขันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและสร้างศักยภาพให้แก่ตนเองซึ่งส่งผลให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

วัลยาภรณ์ ทังสุภูติ (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้พบว่าด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ปัจจัยด้านการจัดระบบความรู้ปัจจัยด้านการแบ่งปันความรู้ปัจจัยด้านการใช้ความรู้มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดก็เช่นเดียวกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้พบว่ามีทั้งหมด 7 ปัจจัยดังนี้ 1. ปัจจัยด้านการจัดหมวดหมู่

ความรู้ให้เป็นระบบ 2. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล 3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนรู้
4. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับทีม 5. ปัจจัยด้านการวิเคราะห์และตรวจสอบความรู้แบบมีส่วนร่วม
6. ปัจจัยด้านการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและ 7. ปัจจัยด้านกฎหมาย/
ระเบียบที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดใน
อนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้พบว่าปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์
กับผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุข

4. การนำปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนว
ทางการจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการดำเนินการดังกล่าว
องค์กรจะต้องมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในทุกระดับตั้งแต่ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคลอีก
ทั้งจะต้องมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้เหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนาโดยมีการ
วิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน
องค์กรและจะต้องมีการบูรณาการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง
เป็นระบบ

ไพรินทร์ ยศเลิศ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
: บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยแบ่งตามระดับ
ความคิดเห็นของพนักงานคือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการพัฒนา
ศักยภาพทุนมนุษย์ในระดับปานกลาง ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน
การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน สภาพการจ้างงาน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน
สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
และความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ของบริษัท ซี เอฟ พี จำกัด ทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ การพัฒนา
ทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ ประกอบด้วย การสนับสนุนของผู้บริหาร ความตั้งใจและความมุ่งมั่น
ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
และความก้าวหน้าในอาชีพ

เบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของ
บริษัทผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและความสุข
ในการทำงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำอัดลมในระดับมาก การพัฒนา
ทุนมนุษย์ขององค์กร ในทัศนคติของพนักงานผลิตน้ำอัดลมภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการ

พัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทัศนคติ ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำอัดลม พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมที่แตกต่างกันปัจจัยองค์กรทั้งด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และความสุขในงานมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม

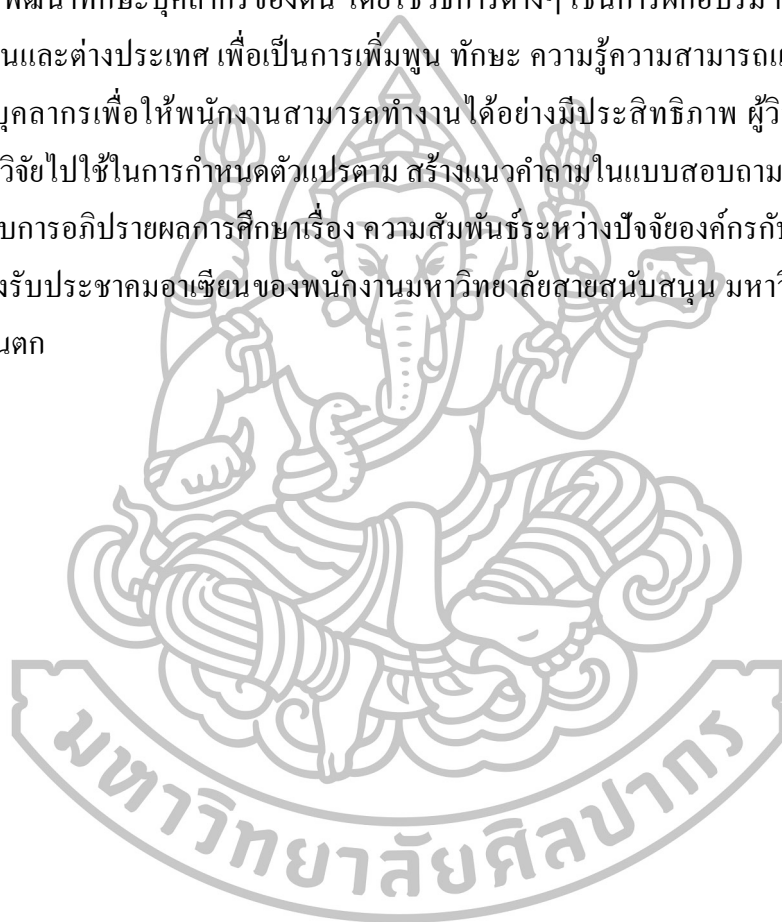
นริศ วิทยาลัยและสุมาลี สันติพลวุฒ (2552) ศึกษาเรื่องบทบาทของทุนมนุษย์และเทคโนโลยีที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย พบว่าบทบาทของทุนมนุษย์ระดับต่ำมีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและสาขาเกษตรกรรม, สาขาอุตสาหกรรม, สาขาการก่อสร้าง, สาขาสาธารณูปโภคและสาขาบริการมากกว่าบทบาทของทุนมนุษย์ระดับสูง ในขณะที่บทบาทของทุนมนุษย์ระดับสูงมีผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของสาขาเหมืองแร่, สาขาการขนส่งและสาขาพาณิชยกรรมมากกว่าบทบาทของทุนมนุษย์ระดับต่ำ ในขณะที่บทบาทของเทคโนโลยีมีผลทางบวกต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเกือบทุกสาขาการผลิตยกเว้นสาขาการก่อสร้างดังนั้นภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละสาขาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีควรเน้นทั้งทางด้านคุณภาพและการนำไปประยุกต์ใช้ควบคู่กันอันจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อไป

พุทธพร ภัคดี (2551) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมกรณีศึกษา ครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดน่าน พบว่า ในด้านความต้องการของงานกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความต้องการของงานเพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของตนเองให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เมื่อมีทักษะและประสบการณ์มากขึ้นย่อมจะเกิดความชำนาญในการสอน ซึ่งทำให้ครูนั้นมีคุณภาพสามารถทำงานให้กับสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ รองลงมาในด้านความต้องการของบุคคล ได้แก่ เพื่อพัฒนาความรู้ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาฝึกอบรมด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แล้วกลับไปปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น และในด้านความต้องการขององค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ปัญญา เสือรักษ์ (2549) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทอินท์. อาร์ท ดีไซน์จำกัดศึกษากรณีผลกระทบจากปัจจัยภายนอกองค์กร พบว่า จากการศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรข้างต้นล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อบริษัททั้งสิ้นแต่ด้านที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทมากที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจจากภาวะเงินเฟ้อราคาวัสดุมีต้นทุนที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อบริษัทมากที่สุดและด้านที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทน้อยที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเนื่องจากการ

เปลี่ยนแปลงที่บริษัทมีผลกระทบในทางที่ดีขึ้นอันเนื่องจากปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดการปรับตัวขององค์กรเป็นกลยุทธ์ในด้านการอบรวมการให้การศึกษาการพัฒนากับทรัพยากรมนุษย์และปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสมเพื่อสามารถบริการลูกค้าในทุกด้านด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องทำให้ลูกค้าประทับใจลดปริมาณของเสียในขั้นตอนการทำงานสามารถแข่งขันได้ในธุรกิจ

จากการศึกษางานวิจัยในการพัฒนาทุนมนุษย์ข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นขององค์กร ที่ควรพัฒนาทักษะบุคลากรของตน โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่นการฝึกอบรม การส่งไปศึกษาต่อ ดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ความสามารถและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำเอาผลการศึกษางานวิจัยไปใช้ในการกำหนดตัวแปรตาม สร้างแนวคำถามในแบบสอบถาม และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการอภิปรายผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก



บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก จำนวน 842 คน (ข้อมูลฝ่ายงานบริหารงานบุคคล วันที่ 24 มกราคม 2557)

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (ทาโร ยามาเน 1973 : 125, อ้างถึงใน จิตรภา กุณฑลบุตร, 2550 : 120) โดยคำนวณจากจำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก จำนวน 842 คน ซึ่งระบุนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือยอมให้ความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยแสดงรายละเอียดของการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังต่อไปนี้

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้สูตรทาโรยามาเน Taro Yamane ทาโร ยามาเน 1973 : 125, อ้างถึงในจิตรภา กุณฑลบุตร, 2550 : 120)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทนขนาดของประชากร
 e แทนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 842 คน

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าได้ } n &= \frac{842}{1 + 842(0.05)^2} \\ n &= 271.18 \approx 272 \end{aligned}$$

ผลคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มีจำนวนทั้งสิ้น 272 คน และการวิจัยนี้จะแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย 4 กลุ่ม แล้วนำแต่ละกลุ่มเทียบตามสัดส่วน จะได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ประเภทพนักงานสายสนับสนุน	จำนวน	กลุ่มตัวอย่าง
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	168	54
2	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	194	63
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	295	95
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	185	60
รวม		842	272

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. แปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ดังนี้

1.1 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะของบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายและการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน ได้แก่ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาทัศนคติ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการประยุกต์จาก แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ลักษณะขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
2. ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
3. ลักษณะของบุคลากร จำนวน 5 ข้อ
4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 12 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. นโยบายและการเมือง จำนวน 3 ข้อ
2. เศรษฐกิจ จำนวน 3 ข้อ
3. สังคมและวัฒนธรรม จำนวน 3 ข้อ

4. เทคโนโลยี จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 18 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาทักษะ
2. การพัฒนาการเรียนรู้
3. การพัฒนาทัศนคติ

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย วารสาร บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามของ ไพรินทร์ ชลเลิศ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และ เบญจพร พงศ์เจริญธรรม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม โดยนำมาใช้ในการสร้างคำถามของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยตรวจสอบให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย พิจารณาปรับภาษาให้เหมาะสมถูกต้อง

4.3 นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่าค่าสัมประสิทธิ์มีค่าดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ปัจจัยภายในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.922
2. ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ปัจจัยภายในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.805
3. ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรตาม การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเท่ากับ 0.944

4.5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เก็บข้อมูลภาคสนามจำนวน 272 ชุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยเครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตกด้วยตนเอง โดยใส่ในช่องรับเอกสารของแต่ละหน่วยงานในช่วงเดือนธันวาคม 2557

5.3 ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อเตรียมข้อมูลในการวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาและมีความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติโดยมีขั้นตอน ดังนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้อธิบายข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร และการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดความหมายของคะแนนและแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ช่วงความกว้างของข้อมูลแบ่งชั้น

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

จำนวนชั้น

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

$$= \frac{4}{5}$$

$$= 0.08$$

ค่าเฉลี่ย	4.24 – 5.00	มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.43- 4.23	มีระดับความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.62 – 4.23	มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.61	มีระดับความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

6.3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ผู้วิจัยกำหนดการแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (สมเดช บุญประจักษ์, 2551:22) ดังนี้

ค่า r	หมายถึง
≥ 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70-0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
0.30-0.69	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
< 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย + และ - หน้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดยเครื่องหมาย + แสดงว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เครื่องหมาย - แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้เป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แสดงระดับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กรและการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 272)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	60	22.06
หญิง	212	77.94
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	1.47
ระหว่าง 25-30 ปี	75	27.57
ระหว่าง 31-40 ปี	156	57.36
ระหว่าง 40-50 ปี	30	11.03
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	7	2.57
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.94
ระดับปริญญาตรี	220	80.88
ระดับปริญญาโท	42	15.44
ระดับปริญญาเอก	2	0.74
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	19	6.99
พนักงานราชการ	93	34.19
พนักงานมหาวิทยาลัย	160	58.82
ตำแหน่งงาน		
นักบริหารงานทั่วไป	109	40.07
นักวิชาการศึกษา	93	34.19
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	17	6.25

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
(ต่อ)

(n = 272)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน (ต่อ)		
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	12	4.41
อื่นๆ *	41	15.08
อัตราเงินเดือน		
10,000 – 15,000 บาท	15	5.51
15,001-25,000 บาท	223	81.99
25,001-35,000 บาท	32	11.76
35,001-45,000 บาท	2	0.74
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	77	28.31
6-10 ปี	97	35.66
11-15ปี	66	24.26
16-20 ปี	21	7.72
20 ปีขึ้นไป	11	4.05

หมายเหตุ* นักตรวจสอบภายใน นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการโสต นักวิชาการเงิน
บรรณารักษ์ นักวิชาการพัสดุ วิศวกร

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 77.94 เพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.06

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 57.35 รองลงมา มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.57 อายุ 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03 อายุ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.57 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.47

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 80.88 รองลงมาคือระดับปริญญาโทจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44 ระดับต่ำกว่า

ปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.94 และระดับปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 และน้อยที่สุดคือ ข้าราชการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.99

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานเป็นนักบริหารงานทั่วไปจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 40.07 รองลงมาคือ นักวิชาการศึกษา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 และน้อยที่สุดคือนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 81.99 รองลงมาคือ 25,001-35,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 และน้อยที่สุดคือ 35,001-45,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.74

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 9-10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 35.66 รองลงมาคือ 1-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.31 และน้อยที่สุดคืออายุงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05

ตอนที่ 2 แสดงระดับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กรและการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค ตะวันตก

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในองค์กรภาพรวม

(n=272)

ปัจจัยภายในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะขององค์กร	4.03	0.56	มาก
ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	4.00	0.60	มาก
ลักษณะของบุคลากร	3.92	0.62	มาก
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน	3.68	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.48	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะขององค์กร ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.60) ลักษณะของบุคลากร ($\bar{X} = 3.92$ S.D. = 0.62) และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในองค์กร ลักษณะขององค์กร

(n=272)

ลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.การจัดโครงสร้างและแบ่งสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	72 (26.47)	146 (53.68)	49 (18.01)	5 (1.84)	0 (0.00)	4.07	0.71	มาก
2.การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงานอย่างชัดเจน	85 (31.25)	134 (49.26)	52 (19.12)	1 (0.37)	0 (0.00)	4.11	0.72	มาก
3.การมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความชำนาญ	81 (29.78)	133 (48.90)	57 (20.96)	1 (0.37)	0 (0.00)	4.07	0.73	มาก
4.การมอบอำนาจให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย	66 (24.26)	125 (45.96)	72 (26.47)	9 (3.31)	0 (0.00)	3.91	0.79	มาก
5.การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดภาระและขั้นตอนการทำงาน ด้านต่างๆ	78 (28.68)	124 (45.58)	68 (25.00)	2 (0.74)	0 (0.00)	4.02	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.03	0.56	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ลักษณะองค์กร ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.11$ S.D. = 0.72)

รองลงมา ได้แก่ การจัดโครงสร้างและแบ่งสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน และการมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความชำนาญ ($\bar{X} = 4.07$ S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมอบอำนาจให้บุคลากรสามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในองค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร

(n=272)

ลักษณะของ สภาพแวดล้อมภายใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6.การส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา/อบรม เพื่อเพิ่มพูน ทักษะความรู้ ในการทำงาน	87 (31.99)	127 (46.69)	51 (18.75)	7 (2.57)	0 (0.00)	4.08	0.77	มาก
7.การส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้รับความก้าวหน้า ในวิชาชีพและตำแหน่งหน้าที่ การงานตามความสามารถ	72 (26.47)	117 (43.01)	11 (4.04)	2 (0.74)	0 (0.00)	3.90	0.86	มาก
8.การสนับสนุนหรือมีความ ร่วมมือในการปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาทุนมนุษย์จาก หน่วยงานอื่นทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	69 (25.37)	111 (40.81)	75 (27.57)	15 (5.51)	2 (0.74)	3.84	0.89	มาก
9. การเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา ตนเองและเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ให้กับ ตัวท่าน	107 (39.34)	121 (44.49)	38 (13.97)	6 (2.21)	0 (0.00)	4.20	0.76	มาก
10.การสนับสนุนการทำงาน เป็นทีม	80 (29.41)	115 (42.28)	67 (24.63)	9 (3.31)	1 (0.37)	3.97	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.00	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวท่าน ($\bar{X} = 4.20$ S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/อบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$ S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับการสนับสนุนหรือมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์จากหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในองค์กร ลักษณะของบุคลากร

(n=272)

ลักษณะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
11.สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	69 (25.37)	147 (54.04)	50 (18.38)	3 (1.10)	3 (1.10)	4.01	0.76	มาก
12.เป้าหมายแล้ววัตถุประสงค์การทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	47 (17.28)	143 (52.57)	73 (26.84)	8 (2.94)	1 (0.37)	3.83	0.75	มาก
13.การให้ความสนใจ/ความร่วมมือในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง	55 (20.22)	150 (55.15)	59 (21.69)	7 (2.57)	1 (0.37)	3.92	0.74	มาก
14.ความเข้าใจ เห็นความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง	48 (17.65)	154 (56.62)	63 (23.16)	6 (2.21)	1 (0.37)	3.88	0.72	มาก
15.ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตามสายงาน	71 (26.10)	137 (50.37)	49 (18.01)	14 (5.15)	1 (0.37)	3.96	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92	0.62	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ลักษณะของบุคลากร ในภาพรวมทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ การมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตามสายงาน ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงาน สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ($\bar{X} = 3.83$ S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน

(n=272)

นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
16. มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	49 (18.01)	127 (46.69)	75 (27.57)	20 (7.35)	1 (0.37)	3.74	0.84	มาก
17. มีการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรทราบ	50 (18.38)	128 (47.06)	77 (28.31)	17 (6.25)	0 (0.00)	3.77	0.81	มาก
18. ความสามารถนำนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติงานได้	37 (13.60)	127 (46.69)	88 (32.35)	20 (7.35)	0 (0.00)	3.66	0.80	มาก
19. การปรับเปลี่ยนผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร	45 (16.54)	121 (44.49)	72 (26.47)	28 (10.29)	6 (2.21)	3.62	0.95	มาก
20. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	31 (11.40)	131 (48.16)	88 (32.35)	17 (6.25)	5 (1.84)	3.61	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68	0.58	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการชี้แจงนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรทราบ ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.81) รองลงมา ได้แก่ มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.84) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$ S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร ภาพรวม

(n=272)

ปัจจัยภายนอกองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
นโยบายและการเมือง	3.45	0.62	มาก
เศรษฐกิจ	3.68	0.67	มาก
สังคมและวัฒนธรรม	3.81	0.64	มาก
เทคโนโลยี	4.02	0.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.47	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$ S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.64) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการเมือง ($\bar{X} = 3.45$ S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร นโยบายและการเมือง

(n=272)

นโยบายและการเมือง	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
21. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร	16 (5.88)	103 (37.87)	133 (48.90)	17 (6.25)	3 (1.10)	3.41	0.74	ปานกลาง
22. ภาครัฐมีทุนสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร	22 (8.09)	102 (37.50)	120 (44.12)	27 (9.93)	1 (0.37)	3.43	0.79	มาก
23. สถานการณ์การเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรในองค์กร	32 (11.76)	94 (34.56)	129 (47.43)	17 (6.25)	0 (0.00)	3.51	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.45	0.62	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กร นโยบายและการเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$ S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานการณ์การเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ ภาครัฐมีทุนสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.43$ S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร เศรษฐกิจ

(n=272)

เศรษฐกิจ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
24. การแข่งขันขององค์กรในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรเร่งพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	33 (12.13)	116 (42.65)	105 (38.60)	18 (6.62)	0 (0.00)	3.60	0.78	มาก
25. อัตราการว่างงานส่งผลให้ท่านรีบพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กร	49 (18.01)	110 (40.44)	102 (37.50)	11 (4.04)	0 (0.00)	3.72	0.80	มาก
26. การเปิดเสรีทางการค้าและอาเซียน ทำให้ท่านต้องรีบพัฒนาทักษะต่างๆ ของตนเอง	50 (18.38)	109 (40.07)	102 (37.50)	10 (3.68)	1 (0.37)	3.72	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68	0.67	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กร เศรษฐกิจ ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ อัตราการว่างงานส่งผลให้ท่านรีบพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กร และการเปิดเสรีทางการค้า และอาเซียน ทำให้ท่านต้องรีบพัฒนาทักษะต่างๆ ของตนเอง ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแข่งขันขององค์กรในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรเร่งพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X} = 3.60$ S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร สังคมและวัฒนธรรม (n=272)

สังคมและวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
27.ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองด้านการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในระดับใด	49 (18.01)	106 (38.97)	97 (35.66)	15 (5.51)	5 (1.84)	3.65	0.89	มาก
28.ระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร	49 (18.01)	142 (52.21)	74 (27.21)	7 (2.57)	0 (0.00)	3.85	0.73	มาก
29.ภาพลักษณ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับใด	56 (20.59)	149 (54.78)	62 (22.79)	4 (1.47)	1 (0.37)	3.93	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.81	0.64	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กร สังคมและวัฒนธรรม ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาพลักษณ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับใด ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.72) รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองด้านการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในระดับใด ($\bar{X} = 3.65$ S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยภายนอกองค์กร เทคโนโลยี

(n=272)

เทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
30.ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้องค์กรของท่านต้องริบพัฒนาทุนมนุษย์	67 (24.63)	146 (53.68)	55 (20.22)	4 (1.47)	0 (0.00)	4.01	0.71	มาก
31.การติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนในปัจจุบันส่งผลให้ท่านต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี	67 (24.63)	146 (53.68)	54 (19.85)	5 (1.84)	0 (0.00)	4.01	0.72	มาก
32.เทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น	73 (26.84)	150 (55.15)	42 (15.44)	7 (2.57)	0 (0.00)	4.06	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.02	0.56	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กร เทคโนโลยี ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.06$ S.D. = 0.72) รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้องค์กรของท่านต้องริบพัฒนาทุนมนุษย์ และการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนในปัจจุบันส่งผลให้ท่านต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.01$ S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภาพรวม

(n=272)

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การพัฒนาทักษะ	3.72	0.58	มาก
พัฒนาการเรียนรู้	3.91	0.53	มาก
พัฒนาทัศนคติ	4.05	0.58	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.47	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$ S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทัศนคติ ($\bar{X}=4.05$ S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.91$ S.D. = 0.53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะ ($\bar{X}=3.72$ S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาทักษะ

(n=272)

การพัฒนาทักษะ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
33. การพัฒนาทักษะต่างๆ มากขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	67 (24.63)	90 (33.09)	100 (36.76)	15 (5.51)	0 (0.00)	3.76	0.88	มาก
34. ความพร้อมในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานระดับอาเซียน	43 (15.81)	71 (26.10)	115 (42.28)	29 (10.66)	14 (5.15)	3.36	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาทักษะ (ต่อ)

(n=272)

การพัฒนาทักษะ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
35.ความพร้อมในการใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการที่จะเข้าแข่งขันในตลาดแรงงานระดับอาเซียน	46 (16.91)	123 (45.22)	93 (34.19)	10 (3.68)	0 (0.00)	3.75	0.77	มาก
36.ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น	71 (26.10)	118 (43.38)	73 (26.84)	7 (2.57)	3 (1.10)	3.90	0.85	มาก
37.ความสามารถพัฒนาทักษะและนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น	54 (19.85)	130 (47.79)	77 (28.31)	7 (2.57)	4 (1.47)	3.81	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72	0.58	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการพัฒนาทักษะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.85) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถพัฒนาทักษะและนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความพร้อมในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานระดับอาเซียน ($\bar{X} = 3.36$ S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาการเรียนรู้

(n=272)

การพัฒนาการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
38.ความสามารถพัฒนาการเรียนรู้สิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เช่น ด้านเนื้อหาหลักสูตร การพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การพัฒนางานในตำแหน่งงาน	56 (20.59)	146 (53.68)	62 (22.79)	8 (2.94)	0 (0.00)	3.91	0.73	มาก
39. การนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น	53 (19.49)	160 (58.82)	55 (20.22)	4 (1.47)	0 (0.00)	3.96	0.67	มาก
40.ความสามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงาน	71 (26.10)	145 (53.31)	55 (20.22)	1 (0.37)	0 (0.00)	4.05	0.69	มาก
41.สามารถทราบจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองและนำมาพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี	55 (20.22)	146 (53.68)	67 (24.63)	4 (1.47)	0 (0.00)	3.92	0.70	มาก
42.ความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมอาเซียน ในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานระดับอาเซียน	65 (23.90)	152 (55.88)	45 (16.54)	9 (3.31)	1 (0.37)	3.99	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.91	0.53	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาการเรียนรู้ ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ ความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม

อาเซียน ในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานระดับอาเซียน ($\bar{X} = 3.99$ S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถพัฒนาการเรียนรู้ สิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เช่น ด้านเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การพัฒนางานในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาทัศนคติ

(n=272)

การพัฒนาทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
43.ความเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติตาม	54 (19.85)	146 (53.68)	63 (23.16)	9 (3.31)	0 (0.00)	3.90	0.74	มาก
44.ความพึงพอใจและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น	77 (28.31)	139 (51.10)	48 (17.65)	8 (2.94)	0 (0.00)	4.04	0.75	มาก
45.ความพึงพอใจในการที่จะได้มีการประสานงานกับบุคลากรภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านได้ดีขึ้น	64 (23.53)	164 (60.29)	41 (15.07)	3 (1.10)	0 (0.00)	4.06	0.65	มาก
46.การพัฒนาโดยการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นทำให้ท่านมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร	77 (28.31)	141 (51.84)	48 (17.65)	6 (2.21)	0 (0.00)	4.06	0.73	มาก
47.ท่านเห็นด้วยกับการพัฒนาตนเองด้านทักษะต่างๆ ให้มีความพร้อม เพื่อเตรียมแข่งขันกับตลาดแรงงานในอาเซียน	103 (37.87)	127 (46.69)	35 (12.87)	7 (2.57)	0 (0.00)	4.19	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.05	0.58	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาทัศนคติ ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองด้านทักษะต่างๆ ให้มีความพร้อมเพื่อเตรียมแข่งขันกับตลาดแรงงานในอาเซียน ($\bar{X} = 4.19$ S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในการที่จะได้มีการประสานงานกับบุคลากรภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านได้ดีขึ้น และผลของการพัฒนาโดยการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นทำให้ท่านมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.06$ S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 3.90$ S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value
ลักษณะขององค์กร	.334	0.000*
ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	.586	0.000*
ลักษณะของบุคลากร	.620	0.000*
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน	.327	0.000*
ปัจจัยภายในองค์กร	.778	0.000*

* $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (<i>r</i>)	P-value
นโยบายและการเมือง	.074	0.221
เศรษฐกิจ	.478	0.000**
สังคมและวัฒนธรรม	.344	0.000**
เทคโนโลยี	.096	0.116
ปัจจัยภายนอกองค์กร	.651	0.000**

** $p < .01$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้านนโยบายและการเมือง และด้านเทคโนโลยี มีค่า *p*-value มากกว่า .05 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัย ส่วนด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่า *p*-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัย สรุปว่า ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ($r = .478, p < .01$) อยู่ในระดับต่ำที่สุด และด้านสังคมและวัฒนธรรม อยู่ในระดับต่ำ ($r = .344, p < .01$) ส่วนด้านนโยบายและการเมือง และด้านเทคโนโลยี ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์

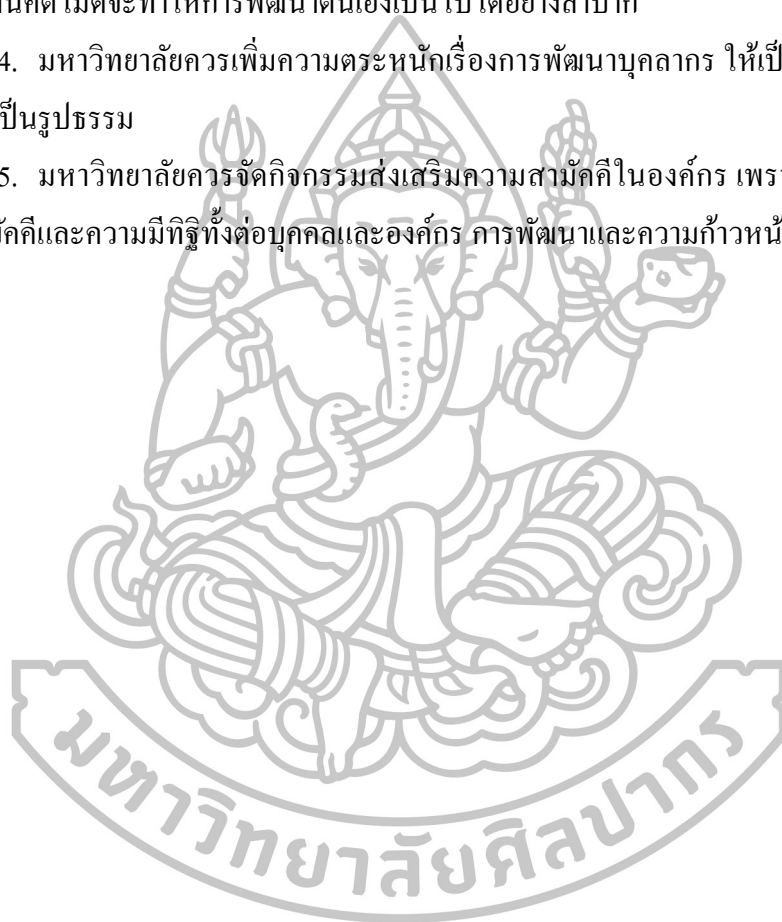
จากผลการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ การผลักดันบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการจัดฝึกอบรมด้านภาษามากขึ้น
2. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี เป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย ควรพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารให้มีระบบที่ดีและทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต

3. ประชาคมอาเซียน เปิดเมื่อสิ้นปี 58 จะทำให้แรงงานเสรีในการเคลื่อนย้าย แต่ทั้งนี้ที่มองว่าเป็นจุดอ่อน ควรประสานงานหน่วยงานที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง หากหน่วยงานไม่ได้ใช้ในการปฏิบัติงานปกติอยู่แล้วจึงไม่ค่อยส่งผลกระทบ แต่การมีความสามารถด้านภาษาจะเป็นภาษาอังกฤษ หรือ ภาษาที่ 3 ถือเป็นข้อได้เปรียบของบุคลากรของหน่วยงานนั้นๆที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความได้เปรียบก่อนที่จะพัฒนาด้านภาษา ควรพัฒนาทัศนคติต่อการทำงานก่อนเพราะทัศนคติไม่ดีจะทำให้การพัฒนาตนเองเป็นไปได้อย่างลำบาก

4. มหาวิทยาลัยควรเพิ่มความตระหนักเรื่องการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นรูปธรรม

5. มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร เพราะตราบใดที่ยังขาดความสามัคคีและความมีพิธีทั้งต่อบุคคลและองค์กร การพัฒนาและความก้าวหน้าก็ยังคงล่าช้า



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

สำหรับการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยอยู่ในรูปค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยเชิงสังคมศาสตร์ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.94 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.35 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.88 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 58.82 มีระดับตำแหน่งงานเป็นนักบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.07 มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 81.99 มีประสบการณ์การทำงาน 9-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.66

1.1 ระดับปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กรและการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ระดับปัจจัยภายในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะองค์กร รองลงมา ได้แก่ ลักษณะสภาพแวดล้อม
ภายในองค์กร ลักษณะบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.2 ระดับปัจจัยภายนอกองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมา ได้แก่ ด้านสังคมและ
วัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ

2.3 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับผู้ประกอบการอยู่ในระดับ
มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทัศนคติ
รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะ
ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการ
เข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับ
การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้
ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการ
เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มีความมั่นใจว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะขององค์กรที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงาน

อย่างชัดเจน และได้มีการจัดโครงสร้างและแบ่งสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลยาภรณ์ พังสุภติ (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตามแนวทางการจัดการความรู้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดในอนาคตตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า มีทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านการจัดหมวดหมู่ความรู้ให้เป็นระบบ 2. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล 3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ 4. ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระดับทีม 5. ปัจจัยด้านการวิเคราะห์ และตรวจสอบความรู้แบบมีส่วนร่วม 6. ปัจจัยด้านการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และ 7. ปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบที่มี ผลต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และ ความสัมพันธ์ของปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในอนาคต ตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้ง 7 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบ็ญจพรพงษ์ เจริญธรรม (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์กรต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ในบริษัทผลิตน้ำอัดลมในระดับมาก การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ในทัศนคติของพนักงานผลิตน้ำอัดลมภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทักษะ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทัศนคติ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำอัดลม พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมที่แตกต่างกันปัจจัยองค์กรทั้งด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และความสุขในงานมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กร กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มีความสัมพันธ์ไปในทางบวกอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มีความมั่นใจและมีความคิดว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น และคิดว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้ให้องค์กรต้องริบพัฒนาทุนมนุษย์ และการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนในปัจจุบันจึงทำให้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้นด้านเทคโนโลยีจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนในด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อ

รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา เสือรักษ์ (2549) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อินท์. อาร์ท ดีไซน์ จำกัด ศึกษากรณี ผลกระทบจากปัจจัยภายนอกองค์กร พบว่า จากการศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรข้างต้น ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อบริษัททั้งสิ้นแต่ด้านที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ จากภาวะเงินเฟ้อราคาวัสดุมีต้นทุนที่สูงขึ้นส่งผลกระทบต่อบริษัทมากที่สุดและด้านที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทน้อยที่สุดคือการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงที่บริษัทมีผลกระทบในทางที่ดีขึ้น อันเนื่องจากปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดการปรับตัวขององค์กรเป็นกลยุทธ์ในด้านการอบรม การให้การศึกษา การพัฒนา กับทรัพยากรมนุษย์และปรับโครงสร้างองค์กร ให้มีขนาดที่เหมาะสมเพื่อสามารถบริการลูกค้าในทุกด้านด้วยความรวดเร็วถูกต้องทำให้ลูกค้าประทับใจ ลดปริมาณของเสียในขั้นตอนการทำงานสามารถแข่งขันได้ในธุรกิจและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีญา ทองปลาด (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย พบว่า ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือทักษะทางปัญญา ความรู้ ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณธรรมและจริยธรรมเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะตำแหน่ง สังกัด ระยะเวลาในการทำงาน วิธีการเรียนรู้ ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้ และทุนทางสังคมที่แตกต่างกัน จะมีระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิที่แตกต่างกัน และเมื่อบุคลากรมีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการส่งเสริมการเรียนรู้และทุนทางสังคมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

3. การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทัศนคติรองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มีความเชื่อว่าการที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ภายในองค์กรนั้นต้องทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรักองค์กรของตนเองก่อน การมีความรู้เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อทำงานได้อย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ซึ่งความรู้ดังกล่าวได้มาจาก การเรียนรู้ ความจำ ความเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผล หลังจากการมีทัศนคติที่ดีและการเรียนรู้แล้วบุคลากรต้องพัฒนาทักษะทั้งการปฏิบัติงานและเพื่อให้เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนบุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและทักษะทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนารี โสภานุตร (2555) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้

ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า 1.สมรรถนะในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ 2.ความต้องการสมรรถนะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความต้องการสมรรถนะในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ด้านค่านิยม และด้านทักษะ ทั้งนี้ช่องว่างสมรรถนะสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะภาษาต่างประเทศหลักการตลาด การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การบูรณาการวิธีการทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์และการเงิน และการจัดการความเสี่ยง 3.แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบของกระบวนการการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสมรรถนะควรเริ่มต้นที่การอบรมให้ความรู้ในแนวทางปฏิบัติงานทั้งเชิงเทคนิค และเชิงการบริหาร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองตามความต้องการ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมจะเกิดจากแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจในงาน บรรยากาศควรเป็นบรรยากาศการทำงานจริง การวางแผน ควรเน้นการแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การวินิจฉัยควรเน้นเปิด โอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัย การกำหนดวัตถุประสงค์ควรให้สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กร การออกแบบแผนการเรียนรู้ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออกแบบ กิจกรรมการพัฒนาใช้ทั้งการฝึกอบรมในงาน การมอบหมายงานจริงให้ปฏิบัติ การประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และประเมินพฤติกรรมระหว่างการพัฒนา สอดคล้องกับ

4. ปัจจัยภายนอกองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เทคโนโลยี รองลงมาได้แก่ สังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และนโยบายและการเมือง ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกมีความเชื่อว่า ภาครัฐควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของการวิจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรเพิ่มความตระหนักเรื่องการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยภายในองค์กร และ

ปัจจัยภายนอกองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากปัจจัยภายในองค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรที่จะมีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสได้นำเสนองานใหม่ๆ หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่เพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และมีทัศนคติที่ดีและสามารถนำไปปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร พบว่า ปัจจัยเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งมีความเชื่อว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มากขึ้นดังนั้นมหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และควรพัฒนาด้านเทคโนโลยี ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการสื่อสารและระบบให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต

3. ด้านการพัฒนาทักษะ พบว่า การพัฒนาทักษะด้านความพร้อมในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานระดับอาเซียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มหาวิทยาลัยควรพัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานระดับอาเซียน ควรจัดให้มีการจัดฝึกอบรมด้านภาษามากขึ้น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงาน

4. ด้านการพัฒนาทัศนคติ พบว่า การพัฒนาทัศนคติด้านความเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติตามมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรที่จะพัฒนาด้านทัศนคติ ในส่วนของความเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติตาม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวม

5. ด้านการเรียนรู้ พบว่า ความสามารถพัฒนาการเรียนรู้ สิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เช่นด้านเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ พัฒนางานในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรที่จะส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ มีระเบียบแบบแผนในการพัฒนาด้านการบริหารและการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งงานที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาวิจัยเฉพาะเพียงข้อมูลของข้าราชการฯ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก เท่านั้น ผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างครอบคลุม ฉะนั้นสำหรับการศึกษารoundต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เช่น ตัวแปรทางด้านจิตวิทยา เพื่อให้ผลของงานวิจัยครอบคลุมตัวแปรในทุกๆ ด้าน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูงและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุและผลของการศึกษาในเรื่องนี้ชัดเจน



รายการอ้างอิง

- กฤติน กุลเห็ง.(2552). **ไม่อยากจะเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอะไร**.กรุงเทพฯ:พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- เจมส์ทท์ เอ็นเปียม และคณะ. (2555). “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิสาหกิจชุมชนในนิคมเศรษฐกิจพอเพียง เขตปฏิรูปที่ดิน.” รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สำนักบริหารโครงการวิจัยในอุดมศึกษา และพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- จิตราภา กุณทลบุตร.(2550). **การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่**.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ:สหธรรมิก จำกัด.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **8 K's+5 K's ทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ : Chira academy publishing.
- ชลดา ประยูรพาณิชย์และคณะ.(2556). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐนิชา บัวดี .(2550). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการโครงการ โรงเรียนสองภาษา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัฐชานัน อิศระนุกุลธรรม.(2549). “ การประเมินสถานการณ์ปัจจัยภายนอกของกลุ่มผู้ผลิตวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโครงการสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ระดับ 3-5 ดาว.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์.(2550). **ทุนมนุษย์:การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา**.กรุงเทพฯ:สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- นิศดารก์ เวชยานนท์.(2554). **การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์** .กรุงเทพฯ: โกลเด้นท์ไทม์พรีนติ้ง.
- นริศ วิทยาลัยและสุมาลี สันติพลวุฒ.(2552). “บทบาทของทุนมนุษย์และเทคโนโลยีที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เบ็ญจพร พงษ์เจริญธรรม.(2552).“ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์.(2557). การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม เข้าถึงได้จาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_12/pdf/aw014.pdf
- ปรัชญา ชุ่มนาเสียว.2549 “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร” วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2,2 (เมษายน-มิถุนายน) : 121
- ปัญญา เสือรักษ์.(2549).“ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท อินท์. อาร์ท ดีไซน์ จำกัด ศึกษากรณี ผลกระทบจากปัจจัยภายนอกองค์กร.” ปัญหาพิเศษหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุขธิวงศ์.(2550). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- พยอม วงศ์สารศรี.(2550).องค์การและการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา จำกัด.
- พรนารี ไสภาบตรุ.(2556). “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัศษัญญา ทองประหลาด.(2554). “การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาลเมืองบางกรวย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธพร ภัคดี.(2551).“ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม กรณีศึกษา ครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดน่าน.” งานวิจัยหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญประภา เจริญสุข และอนุวัต เจริญสุข.(2552). “ภาษาอังกฤษกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน 2015.” วารสารนักบริหาร 31, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม):34-30
- ไพรินทร์ ยศเลิศ.(2552). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ : บริษัท ซี เอฟ พี จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฟาฏินา วงศ์เสนา.(2553). “กลไกขับเคลื่อนการศึกษาก้าวสู่ประชาคมอาเซียน” เดลินิวส์ (2 มีนาคม):3.

ภาพร ชันชหัตต์.(2549). **องค์กรและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ์.

วันชัย มีชาติ.(2550).**การบริหารองค์กร** พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลยาภรณ์ ทั้งสุภุติ.(2553). “การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้.”วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550).“วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรธุรกิจยุคใหม่” วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง 24,4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2550):231-239

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพ .(2557). **พัฒนาคนเก่ง-กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร**.

เข้าถึงเมื่อวันที่ 30 มกราคม เข้าถึงได้จาก

[http://203.155.220.175/newweb/index.php?option=com_content&view=article&id=](http://203.155.220.175/newweb/index.php?option=com_content&view=article&id=647:2013-07-25-16-45-21&catid=94:2013-05-21-01-39-40&Itemid=185)

[647:2013-07-25-16-45-21&catid=94:2013-05-21-01-39-40&Itemid=185](http://203.155.220.175/newweb/index.php?option=com_content&view=article&id=647:2013-07-25-16-45-21&catid=94:2013-05-21-01-39-40&Itemid=185)

สมคิด บางโม.(2553).**องค์กรและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:วิทย์พัฒน์.

สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์.(2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพฯ : เอ็ม.ที.เพลส.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน).(2557). **แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร**.เข้าถึงเมื่อวันที่ 30 มกราคม . เข้าถึงได้จาก <http://www.etda.or.th/>

เอกชัย บุญยาภิธาน.(2553). **คู่มือการวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.





ภาคผนวก ก

ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันตก

มหาวิทยาลัยศิลปากร

1. ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก

กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก คือ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อสร้างเครือข่ายกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก ประกอบด้วย 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่ในเขตภูมิภาคตะวันตก คือ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ประวัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เริ่มก่อตั้งครั้งแรกเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีกรรม ที่ตำบลคูเรือ จังหวัดราชบุรี เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2469 ในปีถัดมาจึงได้ย้ายมาอยู่ในเขตพระราชวัง พระรามราชนิเวศน์ (วังบ้านปืน) ตำบลบ้านหม้อ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จากนั้นในปี พ.ศ. 2476 ได้ยกฐานะขึ้นเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร จังหวัดเพชรบุรีในปีต่อมา

ในปี พ.ศ. 2481 ได้ย้ายสถานที่ไปตั้งบริเวณวัดเกตุ ตำบลท่าราบ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรี ในปี พ.ศ. 2491 และย้ายมาที่สถานที่ตั้งปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2506 กระทั่งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรี และได้เปลี่ยนชื่อเป็น "สถาบันราชภัฏเพชรบุรี" ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2538

ปัจจุบันมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีชื่อว่า "มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี"

ปรัชญา

"คุณธรรมนำความรู้ ค้ำชูสังคม"

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพระดับสากล เพื่อสังคม ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

"คุณธรรมเด่น เน้นความเป็นไทย เข้าใจท้องถิ่น"

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

"สถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น"

ค่านิยมองค์กร

"ทำงานเชิงรุก สร้างประโยชน์สูงที่เป็นธรรม สำเนียงนำความรับผิดชอบ กอบกิจเป็นหนึ่งเดียว"

พันธกิจ

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพนำความรู้ และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

1. สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ โดยเน้นพัฒนาด้านวิชาชีพครู การท่องเที่ยว อาหาร และเทคโนโลยี
2. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน

สายวิชาการ คือ สายการสอน คือ อาจารย์ ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน คือ ฝ่ายดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย โดยจะแบ่งสังกัดในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6. คณะวิทยาการจัดการ
7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
8. บัณฑิตมหาวิทยาลัย
9. สำนักงานอธิการบดี
10. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
12. สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

13. กองกลาง
14. กองนโยบายและแผน
15. กองพัฒนานักศึกษา
16. หน่วยตรวจสอบภายใน
17. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
18. ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
19. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ประวัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2497 ในชื่อว่า "วิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง" ซึ่งได้ดัดแบบมาจาก Village Institute ของประเทศตุรกี โดย พลเอกมังกร พรหมโยธี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น เพื่อรับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่เรียนดีจากชนบททั่วประเทศ มาเป็นนักเรียนทุนเรียน 5 ปี จบประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ไปสอนในท้องถิ่นของตน ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามลำดับ

ในปีการศึกษา 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ซึ่งได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 1 ตอนที่พิเศษ 23 ก เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏทุกแห่งเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงจึงมีชื่อใหม่เป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ตามพระราชบัญญัตินั้นเป็นต้นมา

เจตนารมณ์ของอธิการบดี

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เป็นมหาวิทยาลัยสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะบัณฑิตมีความสามารถที่หลากหลายและมีงานทำ
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เป็นมหาวิทยาลัยสร้างบัณฑิตสายครูผู้ซึ่งมีความสามารถ สืบทอดตามเจตนารมณ์ดั้งเดิมของการเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2497 ผสมผสานด้วยการมีศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้เด่นชัด เช่นการผลิตครูด้านปฐมวัย ภาษาอังกฤษ

วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ฯลฯ เรียกว่า “ครูพันธุ์บึง” ซึ่งมีความสามารถทั้ง High tech และ High touch

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เป็นแหล่งเพาะบ่มภูมิปัญญาโดยเฉพาะภูมิปัญญาตะวันออก สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน มีจุดเด่นด้านมวยไทยและการแพทย์แผนไทย ภาษาจีน ธุรกิจการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมพื้นเมือง เป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ โดยใช้รากฐานภูมิปัญญาไทย

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มีศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัย ในการใช้ผลการวิจัยไปรับใช้ท้องถิ่นและสังคม

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นธรรมชาติ มีสภาพองค์กรที่ดี ทั้งด้านกายภาพ และด้านจิตใจ โดยเน้นการมีภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการที่ดี

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยคุณภาพและสร้างสรรค์คุณค่า เพื่อพัฒนาผลผลิตสู่สังคมภายในปี2556”

พันธกิจ(Mission)

1. สร้างบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
2. ยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนากลไกของมหาวิทยาลัยโดยเน้นการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย

เป้าประสงค์

1. มุ่งตอบสนองต่อการประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานคุณภาพของ สมศ. กพร. สกอ. และมหาวิทยาลัย
2. มุ่งตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สังคมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
3. มุ่งบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
4. มุ่งให้ทุกหน่วยงานทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

5. มุ่งกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมไปสู่หน่วยงาน เพื่อให้มีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

6. มุ่งสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นและดำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์อันเป็นที่ยอมรับของสังคม

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง แบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการและสายสนับสนุน

สายวิชาการ คือ สายการสอน คือ อาจารย์ ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน คือ ฝ่ายดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย โดย แบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
 - แผนกการเงินและการบัญชี
 - แผนกนโยบายและแผน
 - แผนกทรัพยากรบุคคล
 - แผนกบริหารวิชาการ
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะครุศาสตร์
6. วิทยาลัยมวยไทยและแพทย์แผนไทย

1.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ประวัติ

พ.ศ. 2479 เริ่มตั้งเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐม” โดยใช้ตึกหอทะเบียมนมฉลนนครชัยศรี ซึ่งตั้งอยู่ ณ เลขที่ 86 ถนนเทศบาลบพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม รับเฉพาะนักเรียนหญิง เปิดสอนชั้นฝึกหัดครูประชาบาล

พ.ศ. 2511 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐม เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูนครปฐม

พ.ศ. 2513 เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนฝึกหัดครูนครปฐม เป็นวิทยาลัยครูนครปฐม เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2513 และเปิดสอน ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง)

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครุว่า “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธย ใน พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 พิมพ์ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน เป็นต้นไป

ปรัชญา

การศึกษาสร้างคน คิดค้นภูมิปัญญา พัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลิตบัตินิตที่มีศักยภาพพร้อมทำงานในประชาคมอาเซียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อารยธรรมทวารวดี และเป็นคำตอบของท้องถิ่นในการสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ระบุไว้ใน มาตรา 7 “ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู” จึงกำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมไว้เป็น 6 ประการ คือ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่คุณธรรมและขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ผลิตบัณฑิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู
3. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
4. วิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานสากล และสืบสานพัฒนาโครงการพระราชดำริ
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
6. พัฒนาศักยภาพของชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้มีศักยภาพพร้อมทำงานในประชาคมอาเซียน
2. วิจัยและบริการวิชาการเพื่อมุ่งเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น
3. สืบสานวัฒนธรรมทวารวดีและเกื้อกูลสิ่งแวดล้อม
4. มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน

สายวิชาการ คือ สายการสอน คือ อาจารย์ ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน คือ ฝ่ายดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย โดย แบ่งสังกัดหน่วยงาน ดังนี้

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะวิทยาการจัดการ
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. คณะพยาบาลศาสตร์
6. สำนักงานบัณฑิตศึกษา
7. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
8. สำนักงานอธิการบดี
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา
10. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
11. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
12. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

1.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ประวัติ

เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2516 ได้มีการก่อตั้ง “วิทยาลัยครูกาญจนบุรี” สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ โดยการริเริ่มของพลโทชาญ อังศุโชติผู้อำนวยการสำนักงานประชาคม (ในขณะนั้น) มีบทบาทในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายของ

รัฐบาล โดยรับผิดชอบเขตพื้นที่การศึกษา คือ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเปิดรับ นักศึกษารุ่นแรกปีการศึกษา 2519 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา และได้พัฒนา หลักสูตรต่าง ๆ จนถึงระดับปริญญาตรีได้

ต่อมา ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทาน นาม “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อ “วิทยาลัยครู” มีผลให้ “วิทยาลัยครูกาญจนบุรี” เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี” สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ

และเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงลงพระ ประมาภิไถยในร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี เปลี่ยนสภาพเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี” ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547

ปรัชญา

สถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยกาญจนบุรี เป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นหลักทางวิชาการของท้องถิ่นมีระบบ การบริหารจัดการที่ดีเพื่อพัฒนาสังคมให้เกิดความอยู่ดีมีสุขตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พันธกิจ

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
2. จัดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ระดับอุดมศึกษา

3. วิจัยสร้างองค์ความรู้ จัดการความรู้ บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนท้องถิ่นและสังคม

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี แบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สาย คือ สาย วิชาการและสายสนับสนุน

สายวิชาการ คือ สายการสอน คือ อาจารย์ ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาใน มหาวิทยาลัย

สายสนับสนุน คือ ฝ่ายดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย โดยจะแบ่งสังกัด ในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะวิทยาการจัดการ
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. คณะครุศาสตร์
6. โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต
7. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
8. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
10. สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา
11. สำนักงานอธิการบดี
12. สำนักงานบัณฑิตศึกษา
13. สถาบันวิจัยและพัฒนา
14. ศูนย์เครือข่าย สมศ.ฯ
15. ศูนย์ศึกษาดาราศาสตร์
16. ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารฯ
17. งานพัสดุ
18. งานประชาสัมพันธ์
19. หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ
20. งานบริหารงานบุคคล
21. งานบริหารการคลัง
22. งานบริการวิชาการและกิจการพิเศษ
23. กองพัฒนานักศึกษา
24. กองนโยบายและแผน



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. รายละเอียดแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกจำนวน 20 ข้อ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 12 ข้อ
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 15 ข้อ
 - ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ข้อ
3. ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความคิดเห็นและความเป็นจริงของการทำงานท่านมากที่สุด
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรรณวิไล ชกข่อง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. ระหว่าง 25-30 ปี

3. ระหว่าง 31-40 ปี

4. ระหว่าง 41-50

5. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ระดับปริญญาตรี

3. ระดับปริญญาโท

4. ระดับปริญญาเอก

4. ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการ

2. พนักงานราชการ

3. พนักงานมหาวิทยาลัย

4. อื่นๆ(ระบุ).....

5. ตำแหน่งงาน

1. นักบริหารงานทั่วไป

2. นักวิชาการศึกษา

3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

4. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

5. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

6. อัตราเงินเดือน

1. 10,000-15,000 บาท

2. 15,001-25,000 บาท

3. 25,001-35,000 บาท

4. 35,001-45,000 บาท

5. มากกว่า 45,000 บาท

7. ประสบการณ์ทำงาน

1. 1-5 ปี

2. 6-10 ปี

3. 11-15 ปี

4. 16-20 ปี

5. 20ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะขององค์กร					
1. องค์กรของท่านมีการจัดโครงสร้างและแบ่งสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในหน่วยงานอย่างชัดเจน					
3. องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความชำนาญ					
4. องค์กรของท่านมีการมอบอำนาจให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดภาระและขั้นตอนการทำงาน ด้านต่างๆ					
ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร					
6. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/อบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ในการทำงาน					
7. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงานตามความสามารถ					
8. องค์กรของท่านได้รับการสนับสนุนหรือมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์จากหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร					

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านคิดว่าการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตัวท่าน					
10. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
ลักษณะของบุคลากร					
11. องค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม					
12. ท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร					
13. ท่านให้ความสำคัญ/ความร่วมมือในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง					
14. ท่านมีความเข้าใจ เห็นความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง					
15. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตามสายงาน					
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน					
16. องค์กรของท่านมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน					
17. องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรทราบ					
18. ท่านสามารถนำนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติงานได้					

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน (ต่อ)					
19. การปรับเปลี่ยนผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร					
20. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบายและการเมือง					
21. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร					
22. ภาครัฐมีทุนสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร					
23. สถานการณ์การเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรในองค์กร					
ด้านเศรษฐกิจ					
24. ท่านคิดว่าการแข่งขันขององค์กรในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรเร่งพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					
25. ท่านคิดว่าอัตราการว่างงานส่งผลให้ท่านรีบพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กร					
26. การเปิดเสรีทางการค้า และอาเซียน ทำให้ท่านต้องรีบพัฒนาทักษะต่างๆ ของตนเอง					

ปัจจัยภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสังคมและวัฒนธรรม					
27. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองด้านการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนในระดับใด					
28. ท่านคิดว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กร					
29. ท่านคิดว่าภาพลักษณ์ขององค์กรส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับใด					
ด้านเทคโนโลยี					
30. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้องค์กรของท่านต้องรีบพัฒนาทุนมนุษย์					
31. การติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดนในปัจจุบันส่งผลให้ท่านต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี					
32. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับผู้ประกอบการอาเซียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับผู้ประกอบการอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการพัฒนาทักษะ					
33. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ มากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน					
34. ท่านมีความพร้อมในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ในการที่จะเข้าแข่งขัน ตลาดแรงงานระดับอาเซียน					
35. ท่านมีความพร้อมในการใช้คอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการที่จะเข้าแข่งขันในตลาดแรงงานระดับอาเซียน					
36. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น					
37. ท่านสามารถพัฒนาทักษะและนำเอาความรู้ที่มีอยู่ในตนเองออกมาใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น					
ด้านการพัฒนาการเรียนรู้					
38. ท่านสามารถพัฒนาการเรียนรู้ สิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ เช่น ด้านเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การพัฒนางานในตำแหน่งงาน					
39. ท่านนำความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและรวดเร็วยิ่งขึ้น					

การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับผู้ประกอบการ อาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40.ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงาน					
ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ (ต่อ)					
41.ท่านสามารถทราบจุดอ่อน จุดแข็ง ของตนเองและนำมาพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี					
42.ท่านมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมอาเซียน ในการที่จะเข้าแข่งขันตลาดแรงงานระดับอาเซียน					
ด้านการพัฒนาทัศนคติ					
43.ท่านเข้าใจนโยบายการดำเนินงานขององค์กรและเต็มใจปฏิบัติตาม					
44.ท่านมีความพึงพอใจและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น					
45.ท่านมีความพึงพอใจในการที่จะได้มีการประสานงานกับบุคลากรภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านได้ดีขึ้น					
46.ผลของการพัฒนาโดยการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้นทำให้ท่านมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร					
47.ท่านเห็นด้วยกับการพัฒนาตนเองด้านทักษะต่างๆ ให้มีความพร้อม เพื่อเตรียมแข่งขันกับตลาดแรงงานในอาเซียน					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่น

ตารางที่ 19 แสดงค่าความเชื่อมั่นปัจจัยภายในองค์กร

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
1	.378
2	.277
3	.543
4	.665
5	.770
6	.500
7	.736
8	.655
9	.399
10	.568
11	.757
12	.508
13	.605
14	.712
15	.781
16	.672
17	.752
18	.518
19	.259
20	.793

*ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.922

ตารางที่ 20 แสดงค่าความเชื่อมั่นปัจจัยภายนอกองค์กร

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
21	.307
22	.333
23	.502
24	.272

ตารางที่ 20 แสดงค่าความเชื่อมั่นปัจจัยภายนอกองค์กร(ต่อ)

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
25	.293
26	.598
27	.727
28	.788
29	.593
30	.619
31	.212
32	.157

*ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.805

ตารางที่ 21 แสดงค่าความเชื่อมั่นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ข้อที่	Corrected Item-Total Correlation
33	.616
34	.730
35	.787
36	.648
37	.754
38	.714
39	.664
40	.681
41	.400
42	.523
43	.867
44	.918
45	.814
46	.727
47	.718

*ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ.944

Reliability coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 47

Alpha = 0.939

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววรรณวิไล ยกย่อง
วัด เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 พฤษภาคม 2530
ที่อยู่	62 หมู่ 5 ตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนรัษฎาวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ. 2548	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนรัษฎาวิทยา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
พ.ศ. 2553	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พ.ศ. 2554	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี