

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็ง
ของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม**
**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THAT CONTRIBUTES
TO THE STRENGTHENING OF THE PRIVATE DEVELOPMENT NETWORK
IN THE AREA OF NAKHON PATHOM PROVINCE**

พระปลัดเกรียงเดช ถิ่นวงศ์พรหม
Phraplad Kerngdech Thinwongphrom
มหาวิทยาลัยปทุมธานี
Pathumthani University
Email : cio.pravit@gmail.com

Received 14 February 2023; Revised 29 April 2023; Accepted 30 April 2023.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชน และเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 400 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการตีความหมายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน และการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .734 การสร้างความเข้มแข็งจะต้องมีความมุ่งมั่นควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการรักษาสีงแวดล้อมอย่างต่อเนื่องภายใต้กรอบของธรรมาภิบาล พัฒนาศักยภาพพนักงานทั้งในส่วนของ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีในเกือบทุกมิติ สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรธุรกิจโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม พัฒนาระบบการจากหลัก SWOT ให้เกิดความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีการวัดผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยการพัฒนาความรู้ที่เชื่อมโยงกระบวนการทุกขั้นตอนเข้าด้วยกันจากบ้าน ชุมชน สังคม โรงเรียน บริษัท และภาครัฐ

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การสร้างความเข้มแข็ง

Abstract

The objective of this research is to examine the relationship between human resource development and the strengthening of private sector development networks in Nakhon Pathom Province. The research employed an integrated approach combining qualitative and quantitative research methods. The sample group consisted of 400 individuals in Nakhon Pathom Province, selected through proportional stratified sampling. The research tools included interview forms and questionnaires, and data were analyzed using statistical methods such as percentages, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. Qualitative data were analyzed through descriptive interpretation.

The results indicated that the overall level of human resource development and the strengthening of private sector development networks in Nakhon Pathom Province were high. There was a significant positive correlation between human resource development and the strengthening of private sector development networks at the .05 level, with a multiple correlation coefficient (R) of .734. To strengthen private sector development networks, it is crucial to focus on economic development, social responsibility, and environmental protection within the framework of good governance. Additionally, it is necessary to provide employees with opportunities for personal and professional growth through education, religion, and cultural development. Business organizations can be strengthened through employee training and development programs, as well as the provision of appropriate welfare and efficient work processes. Furthermore, connecting knowledge and skills from various stages of life, such as home, community, school, company, and government, can enhance the achievement of goals and lead to overall success.

Keywords: Human resource development, the strengthening.

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมในการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ ได้ส่งผลกระทบอย่างมากต่อความเข้มแข็งของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากที่ผ่านมาหน่วยงานต่างๆไม่มีการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายหรือเครือข่ายยังไม่มี ความเข้มแข็งจึงเป็นเครือข่ายที่ไม่ยั่งยืนและไม่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงได้ ความสำเร็จของการสร้างเครือข่าย และการดำรงรักษาเครือข่ายไว้อย่าง ยั่งยืนเป็นสิ่งที่จะต้องควบคู่ไปกับการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ฉะนั้น ทิศทางการพัฒนาสังคมในอนาคตจึงเป็นเรื่องที่ทุกส่วนจะต้องร่วมกันสร้างและเป็นแนวร่วมในการพัฒนา เพราะการพัฒนาจะสำเร็จขึ้นได้ย่อมอยู่กับเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญคือการเชื่อมโยงการทำงาน of ทุกภาคส่วนในสังคมให้เป็นเครือข่ายทางสังคมมาขับเคลื่อน

รูปแบบระบบการพัฒนาของชุมชนนั้นควรมีกระบวนการของชุมชนที่ช่วยให้คนได้ปรับปรุงชุมชนของตนเองโดยการทำงานร่วมกัน กระบวนการดังกล่าวเปิดกว้างให้สมาชิกในชุมชนสามารถเข้าถึง รวมทั้งควบคุมทรัพยากรและโครงสร้างอำนาจในชุมชนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เป็นกระบวนการสร้างความเข้มแข็งให้กับแบบแผนความสัมพันธ์แนวราบของชุมชน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจก บุคคล กลุ่ม และองค์กรในชุมชน เป็นโครงสร้างที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมซึ่งจุดมุ่งของการพัฒนา จึงไม่ใช่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ

เท่านั้น แต่ต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมด้วย และการเปลี่ยนแปลงก็ไม่ใช่ว่าเพียงทำให้เกิดขึ้นโดยการกระจายทรัพยากรให้ทั่วถึงเท่านั้น แต่ต้องมีความเข้มแข็งเกิดขึ้นภายในชุมชนและสังคมอีกด้วย

จังหวัดนครปฐม พบว่า ที่ผ่านมาประสบปัญหาความขัดแย้งในชุมชนหลายประการเช่น เครือข่ายภาคเอกชนที่ไม่มีทิศทางวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ยากที่จะพัฒนากิจกรรมของเครือข่ายให้ตอบสนองความต้องการอย่างต่อเนื่อง ความแตกต่างมากระหว่างฐานะ ขนาด ความเข้มแข็งและสถานภาพอื่นๆ การรวมศูนย์เกิดขึ้นเมื่อผู้ประสานงานของเครือข่าย เลขานุการ คณะทำงาน และคณะกรรมการ เริ่มควบคุมและดำเนินการเครือข่ายในนามตนเองมากกว่าการประสานงาน นอกจากนี้ยังพบปัญหาความไม่เป็นระบบ และมีโครงสร้างหลวมที่มุ่งเน้นความก้าวหน้าในอนาคตไม่ใช่ประสบการณ์ในอดีต และยังพบว่าเป็นการยากที่จะชี้วัดความสำเร็จของเครือข่ายได้ ซึ่งเครือข่ายสามารถถูกกระทบจากการแข่งขันของเครือข่าย หรือองค์กรอื่นที่มีงานคาบเกี่ยวกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การร่วมมือกันแต่ก็อาจนำไปสู่การแข่งขันด้วยเช่นกัน

จากที่มาของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายภาคเอกชน เพราะหัวใจของเครือข่าย คือ การเชื่อมความสัมพันธ์ซึ่งหมายถึงความถึงทุกคนในทุกส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นนักธุรกิจ นายทุน หรือประชาชนคนธรรมดาต่างเป็นผู้แสดงที่สำคัญในการความเข้มแข็งของเครือข่ายกล่าวคือ การสร้างเป้าหมายและความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จึงเป็นภาวะใหม่แห่งการพัฒนาที่อาศัยฐานคิดที่เป็นแกนกลาง และการปฏิสัมพันธ์กัน มีชุมชนเป็นฐานของโครงสร้างการบริหารจัดการเครือข่ายเอกชน ซึ่งเป็นฐานคิดสำคัญในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของเครือข่ายภาคเอกชนของไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาการสร้างเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัย คือ จังหวัดนครปฐม ประชากร คือ ประชาชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม จำนวน 920,729 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม 400 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเบื้องต้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาคเอกชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน และแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชน ซึ่งได้

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 ใช้ศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม 2) แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม 3) แนวทางการสนทนากลุ่ม คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญผู้ที่สามารถให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาคเอกชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชน และการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชน ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ พฤศจิกายน 2562 - พฤศจิกายน 2563 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยเอกสาร วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.80 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.30 มีอายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.50 และน้อยที่สุดมีอายุ 61 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา-อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 39.30 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.80 มีรายได้/เดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ 34.80 รองลงมา รายได้/เดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ 26.50 และน้อยที่สุดรายได้/เดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.20

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านเวลาในการทำงาน รองลงมา ด้านปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพดี ไม่มีข้อบกพร่อง รองลงมาคือ ท่านมีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการปรับปรุงงานตามการประเมินให้เกิดคุณภาพยิ่งขึ้น

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ท่านมีการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มปริมาณงานอย่างมีคุณภาพ รองลงมาคือ ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามแผนที่องค์กรตั้งไว้

2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านเวลาในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ท่านมีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ท่านมี

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ได้กำหนดไว้

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด รองลงมาคือ ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา ด้านการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา

3.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ องค์กรส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมพนักงาน

3.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านการศึกษา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษา สามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรได้ รองลงมาคือ มีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเข้ารับการศึกษาคือเพิ่มเติมเพื่อความรู้ความก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการคัดเลือกการเข้าศึกษาต่ออย่างเหมาะสมและยุติธรรม

3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านการพัฒนา มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่พนักงาน เพื่อให้เรียนรู้งานมากขึ้น รองลงมาคือ มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางก้าวหน้าของพนักงานในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ และทักษะเฉพาะด้าน

4. การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านความรู้ความสามารถ รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

4.1 การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านความรู้ความสามารถ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นนักประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสียสละ และกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

4.2 การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านการมีส่วนร่วม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความต้องการและปัญหาอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ

พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสามารถลดข้อขัดแย้งในองค์กรได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พนักงานให้ความสนใจและเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

4.3 การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย อันดับแรก องค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการที่ชัดเจน และเหมาะสม รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดกฎ หรือกติกาในการดำเนินงานต่างๆ อย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่พนักงานหรือคณะกรรมการที่ชัดเจนเหมาะสม

4.4 การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย อันดับแรกคือ พนักงานในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ องค์กรควรได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรได้ร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารจัดการ และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอำนาจในการพยากรณ์การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .934

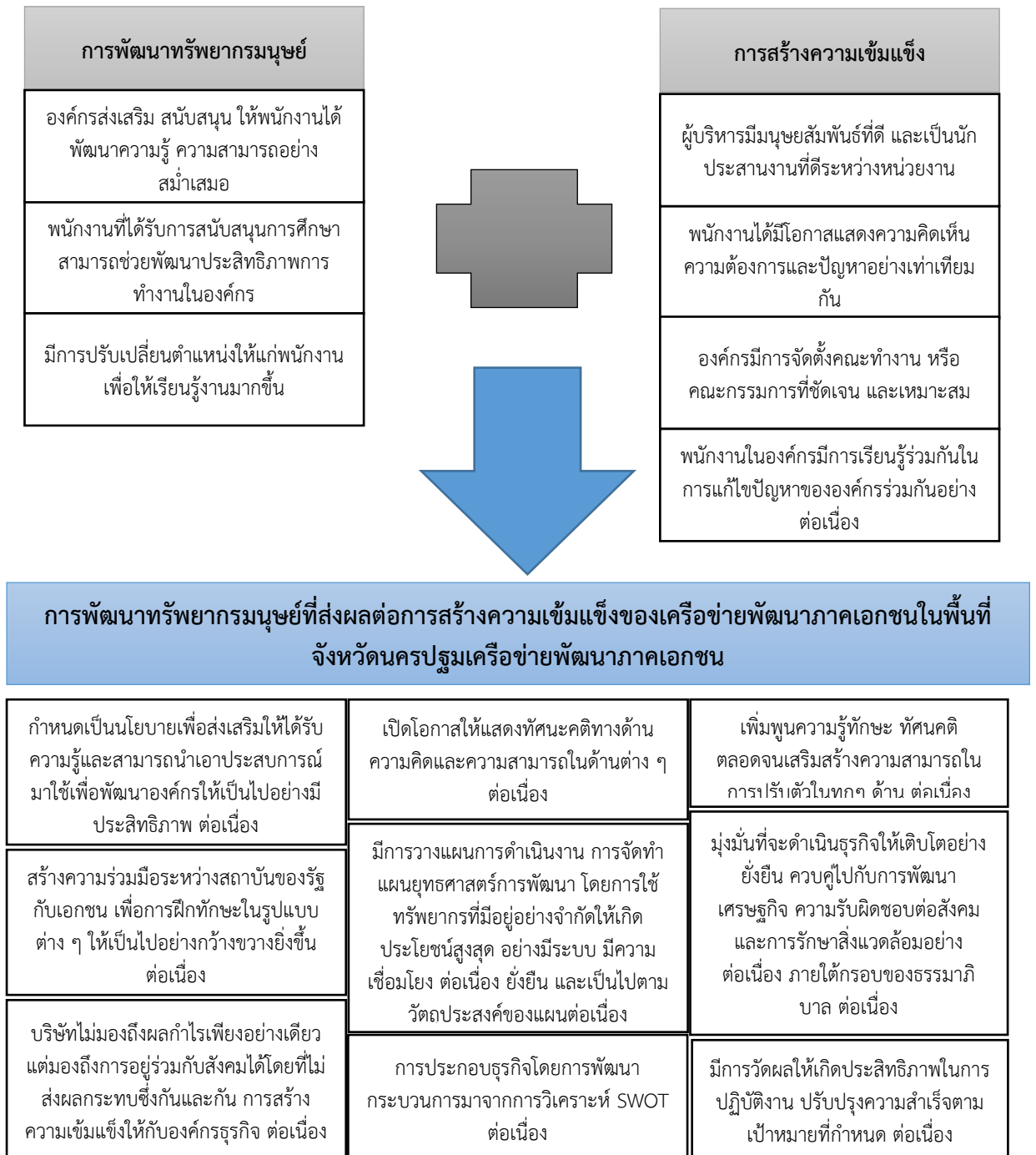
จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐมมาก เพราะภาคเอกชนมีการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้และสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้แสดงทัศนะคติทางด้านความคิดและความสามารถในด้านต่าง ๆ ด้วย การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาโดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวใน ทุกๆ ด้าน องค์กรจัดให้มีความร่วมมือระหว่างสถาบันของรัฐกับเอกชน เพื่อการฝึกทักษะในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น การพัฒนาจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างมีระบบ มีความเชื่อมโยง ต่อเนื่อง ยั่งยืน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐมมาก เพราะการสร้างความเข้มแข็งภาคเอกชนจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบของธรรมาภิบาล มีการพัฒนาศักยภาพพนักงานโดยมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาพนักงานไปในทิศทางใด ทั้งในส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีหรือว่าเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อมต่างๆในเกือบทุกมิติ บริษัทไม่มองถึงผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่มองถึงการที่องค์กรอยู่ร่วมกับสังคมได้โดยที่ไม่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรธุรกิจ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม หลักการหรือแนวคิดของการประกอบธุรกิจ โดยพัฒนากระบวนการมาจากหลักของการวิเคราะห์บริษัท นั่นก็คือหลัก SWOT ซึ่งถือเป็น

เทคนิคการวิเคราะห์ระบบการดำเนินการต่างๆให้เกิดความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีการวัดผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการพัฒนาความรู้ที่เชื่อมโยงกระบวนการทุกขั้นตอนเข้าด้วยกันจากบ้าน ชุมชน สังคม โรงเรียน บริษัท และภาครัฐ

สรุปองค์ความรู้



ภาพประกอบที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

จากภาพประกอบที่ 1 แสดงองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม สามารถอธิบายได้ ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคีรัฐนั้นองค์กรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานได้ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ และความสามารถอย่างสม่ำเสมอ พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรได้ มีการพัฒนา การปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้แก่พนักงาน เพื่อให้เรียนรู้งานมากขึ้น

การสร้าง ความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนผู้บริหารนั้นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นนักประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงาน องค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการที่ชัดเจน และเหมาะสม พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ความต้องการและปัญหาอย่างเท่าเทียมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม

การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้และสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้แสดงทัศนคติทางด้านความคิดและความสามารถในการด้านต่าง ๆ ด้วยการศึกษากลายเป็นวิธีการพัฒนาโดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวใน ทุกๆ ด้าน องค์กรจัดให้มีการร่วมมือระหว่างสถาบันของรัฐกับเอกชน เพื่อการฝึกทักษะในรูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น การพัฒนาจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างมีระบบ มีความเชื่อมโยง ต่อเนื่อง ยั่งยืน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผน

การสร้าง ความเข้มแข็งภาคเอกชนจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบของธรรมาภิบาล มีการพัฒนาศักยภาพพนักงานโดยมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าจะพัฒนาพนักงานไปในทิศทางใด ทั้งในส่วนของ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีหรือว่าเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมต่างๆในเกือบทุกมิติ บริษัทไม่มองถึงผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่มองถึงการที่องค์กรอยู่ร่วมกับสังคมได้โดยไม่ส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน การสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรธุรกิจ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม หลักการหรือแนวคิดของการประกอบธุรกิจ โดยพัฒนากระบวนการมาจากหลักของการวิเคราะห์บริษัท นั่นก็คือหลัก SWOT ซึ่งถือเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ระบบการดำเนินการต่างๆให้เกิดความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีการวัดผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการพัฒนาความรู้ที่เชื่อมโยงกระบวนการทุกขั้นตอนเข้าด้วยกันจากบ้าน ชุมชน สังคม โรงเรียน บริษัท และภาครัฐ

การอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคอาหารของผู้สูงอายุในจังหวัดกาญจนบุรี มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม มีความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม

รองลงมา ด้านการพัฒนา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชญาภา เมธีวรฉัตร (Wichayapa Meteewochat, 2014) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ในด้านการฝึกอบรมมีนโยบายการจัดการ อบรมบุคลากร เชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาอบรม ในด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาต่อของ บุคลากรในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และในด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรพัฒนางานของตนเอง พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม ลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ด้านความคิดสร้างสรรค์ นั้น บุคลากร ควรมีบุคลิกภายนอกที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ บุคลิกภายใน ต้องเป็นคนที่มีจิตใจ ที่ดีงาม มีเจตคติที่ดี เป็นคนใจเย็น อารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิง พุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 ด้านศีล ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการที่ การงานอย่างเต็มที่ที่มีการจัดอบรมถือศีลและปฏิบัติธรรมประจำปี การฝึกอบรมชั้นศีล คือ ฝึกกาย วาจา ขึ้น สมานี คือ ฝึกจิตใจ ขึ้นปัญญา คือ ฝึกองค์ความรู้ในการพัฒนา ด้านสมานี มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้ จิตใจมีความสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านปัญญา สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยใช้หลักความ เห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน 3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคเหนือตอนล่าง 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล (B = Behavior) การพัฒนาเน้นไปที่การ พัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีลก่อให้เกิดทักษะและมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมานี หรือการพัฒนาจิตใจ (M = Mind) การพัฒนาทรัพยากรด้านสมานียัง ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาด้านปัญญาหรือการพัฒนาด้านความรู้ (W = Wisdom) เป็นการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ปัญญานำมาใช้กับความรู้ทางวิชาการและความคิด สร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรู้และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ Buddhist Human Resource Development คือ BHRD = BMW

2. การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายพัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม มีความ คิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรก คือ ด้าน ความรู้ความสามารถ รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิชญาภา ยืนยาว (Pitchayapa Yuenyao, 2009) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า 1. ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลใน สถานศึกษานั้นประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการองค์การ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การบริหารความเปลี่ยนแปลง 6) จรรยาบรรณในวิชาชีพ 7) การ บริหารที่ดี 2. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญ การบริหารการเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพและการบริหารที่ดีกับ กลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย พัฒนาภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม มีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิง นโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารภาคเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ควรจะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์กร

2. ถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควรต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. มุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าการศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้เรียนเป็นหลัก ทั้งในด้านของการจัดเนื้อหาการเรียนรู้ ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการของพนักงานเจ้าหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้รับความรู้และเพิ่มเติมเสริมทักษะสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งต่อตัวเจ้าหน้าที่เองฝ่ายบริหารมองเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญจึงจัดให้มีโครงการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

2. จัดสรรงบประมาณไว้ทุก ๆ ปี แต่งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดในการจัดโครงการฝึกอบรมและจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่

3. เสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคลโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต จัดทำแผนเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐในจังหวัดนครปฐมเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่างจากหลาย ๆ กลุ่ม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น

2. ควรจะศึกษาถึงกลยุทธ์ เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ ด้านการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรศึกษาแนวทางการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้บริหารทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อให้เกิดพลังบรรในการพัฒนาทุกด้าน

References

- Pitchayapa Yuenyao. (2009). Models of Human Resource Management in Higher Education Institutions. *Doctor of Philosophy*. Graduate School: Silpakorn University.
- Wichayapa Metheewochat. (2014). Buddhist-based human resource development model of Rajabhat University in the lower northern region. 2. *Doctor of Philosophy degree*. Department of Public Administration. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

