

การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:
กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการ
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ*

**Application of Sufficiency Economy Philosophy in Human Resource Development:
A case study of Office of the Royal Development Projects Board**

ณัฐสิทธิ์ พรหมศิริ**

Nattasit Promsiri

6614832003@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครอบคลุมทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดี เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม โดยเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนารายบุคคล ที่เน้นในการการวางทักษะที่สำคัญเพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (2) การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงาน การบริหารและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) การพัฒนาสายอาชีพ เป็นการพัฒนาเพื่อกำหนดการวางแผนและการจัดการอาชีพ และกำหนดสายความก้าวหน้าทางอาชีพ (4) การพัฒนาองค์กร เป็นการกำหนดการพัฒนาตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีประสิทธิภาพ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค คือ การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ยังขาดความต่อเนื่อง และแนวทางการแก้ไข ตลอดจนข้อเสนอแนะ ในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

Keywords: Sufficiency Economy Philosophy ; Human Resource Development ; Office of the Royal Development Projects Board

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:

กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความเป็นมาของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานไว้เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 ว่าเป็นปรัชญาที่ชี้ให้เห็นถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ดังนั้น หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (หนังสือสำนักพระราชเลขานุการ ที่ รล 0003/1888 เรื่อง พระราชทานพระบรมราชานุญาต อ้างถึงใน เดช อุณหะจิริงรักษ์, 2567, หน้า 40)

ในปัจจุบัน การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน กปร. ที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กปร. ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) ซึ่งสอดคล้องกับแผนระดับชาติ คือ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนส่วนราชการ คือ แผนปฏิบัติราชการ สำนักงาน กปร. ระยะ 5 ปี ที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ มีภูมิคุ้มกันที่ดีบนฐานของความรู้และคุณธรรม โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง รวมถึงเป้าหมายในการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อ้างถึงใน วิธนา พึ่งวิวัฒน์กุล, 2567, หน้า 44-46) ซึ่งสอดคล้องกับกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่มีบทบาทในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและองค์ความรู้จากหลักการทรงงานมาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาเสริมสร้างทักษะที่เหมาะสมต่อบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

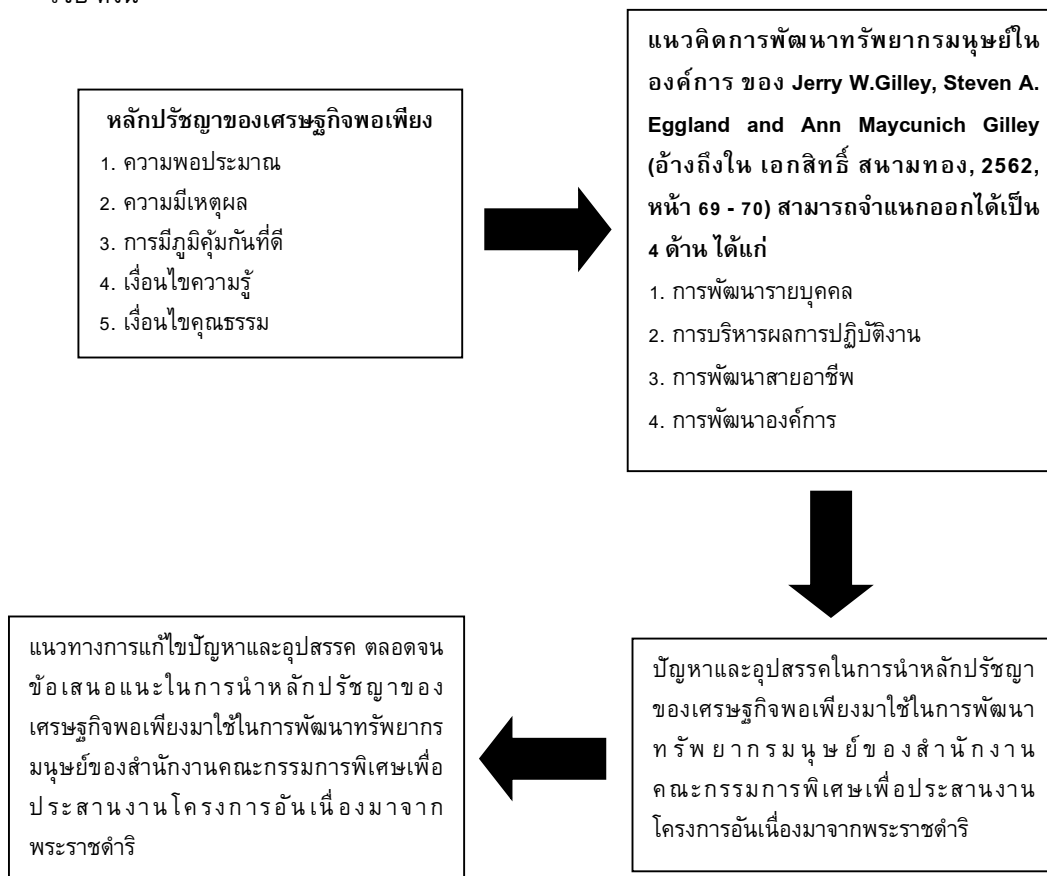
ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) จึงสนใจศึกษาแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคไปจนถึงการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนำมาเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเก็บข้อมูลด้วยตนเองที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่เกี่ยวข้องในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยพิจารณาคุณสมบัติจากบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จำนวน 7 คน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารระดับสูง (ที่ปรึกษาฯ)	จำนวน 1 คน
2.2 ผู้อำนวยการกองฯ (อำนวยการสูง)	จำนวน 3 คน
2.3 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน 1 คน
2.4 ข้าราชการระดับชำนาญการ	จำนวน 1 คน
2.5 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมาย วันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและเครื่องบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนา และบันทึกเสียงการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ มีคำถามและแนวทางการสัมภาษณ์ที่ชัดเจน ใช้คำถามชุดเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลทุกคน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) โดยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายล่วงหน้า และก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทบทวนความถูกต้อง ชัดเจน และความครอบคลุมของแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 117–118) ดังนี้ (1) Data Triangulation: ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล (2) Investigator Triangulation: ใช้ผู้วิจัยหลายคนในการเก็บข้อมูล เพื่อตรวจสอบความแตกต่างในการรับรู้ (3) Theory Triangulation: วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวคิดหรือทฤษฎีที่หลากหลาย เพื่อลดอคติจากมุมมองเดียว และ (4) Methodological Triangulation: ใช้หลายวิธีในการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาจากเอกสาร

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ความพอประมาณ

สำนักงาน กปร. ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครอบคลุม โดยเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างพอประมาณและสอดคล้องกับบริบทจริงของตน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการนำหลักความพอประมาณมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน โดยการเลือกใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับงบประมาณและศักยภาพของบุคลากร ไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีที่ล้ำหน้าหรือมีราคาสูงเกินความจำเป็น

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการใช้หลักเกณฑ์ที่พิจารณาจากข้อจำกัดของทรัพยากร เช่น งบประมาณที่ได้รับจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ หรือกรอบโควตาของแต่ละประเภทบุคลากรในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและไม่เกินความจำเป็น

3. การพัฒนาสายอาชีพ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ตามแนวทางการจัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติให้สามารถเลื่อนระดับได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรขององค์กรไม่ได้มุ่งเน้นที่การอบรมหรือการพัฒนาแบบครบวงจรหรือฟุ่มเฟือย

4. การพัฒนาองค์กร มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักความพอประมาณอย่างเหมาะสมทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณ และศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น การเลือกใช้หลักสูตรออนไลน์ที่อบรมได้ฟรี การใช้วิธีการสอนจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร

ความมีเหตุผล

สำนักงาน กปร. ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักความมีเหตุผล สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักความมีเหตุผลเป็นแนวทางสำคัญในการออกแบบการพัฒนาและการอบรมบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทาง เช่น แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 4 ปีของสำนักงาน กปร.

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดจากภารกิจหลัก ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการบรรลุ และศักยภาพของบุคลากรในแต่ละระดับชั้น ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งนำมาเป็นฐานข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้จริง ตัวชี้วัดจึงมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม

3. การพัฒนาศายอาชีพ มีการวาง Career Path ที่สะท้อนถึงหลักความมีเหตุผลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงทั้งเป้าหมายขององค์กรและศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก มีการวางแผนทางที่รองรับบุคลากรที่มีความสามารถ เช่น การกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

4. การพัฒนาองค์กร มีการบริหารจัดการบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงการใช้หลักความมีเหตุผลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายภารกิจ ที่มีการพิจารณาความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และการจัดอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละคน

การมีภูมิคุ้มกันที่ดี

สำนักงาน กปร. ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทางความคิดและเทคโนโลยี และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทั้งในระดับความรู้ ทักษะ และระบบการทำงาน แนวทางสำคัญประกอบด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการพัฒนา Upskill และ Reskill ด้วยการอบรม

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์วิกฤต เช่น การระบาดของโรคโควิด-19 โดยมีการปรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การปรับเป้าหมายและตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับบริบทของวิกฤต การนำระบบ Work From Home (WFH) มาใช้ร่วมกับการเหลื่อมเวลาการทำงานเพื่อลดความแออัดของบุคลากรในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาศายอาชีพ มีการเตรียมความพร้อมบุคลากร โดยการส่งเสริมประสบการณ์และพัฒนาความสามารถในงานที่หลากหลาย ซึ่งถือเป็นวิธีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการทำงาน ทำให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ โดยบุคลากรจะมีพื้นฐานความเข้าใจรอบด้านและประสบการณ์ในการจัดการปัญหาต่าง ๆ จากการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาองค์กร เป็นการพัฒนาองค์กรที่เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในระดับองค์กร เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการวางระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ การพัฒนา Soft Skills ในด้านต่าง ๆ

เงื่อนไขความรู้

สำนักงาน กปร. ได้วางแนวทางการพัฒนาอย่างมีทิศทางโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามเงื่อนไขความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและครบถ้วน โดยสำนักงาน กปร. ได้กำหนดเส้นทางการพัฒนารายบุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งยึดตามมาตรฐานของ ก.พ. และปรับให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน มีการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ วางแผนการอบรมบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติของบุคลากรทุกระดับ และสมรรถนะของบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในแต่ละรอบปีงบประมาณ

3. การพัฒนาสายอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ และเข้าถึงความรู้และการอบรมอย่างทั่วถึงและหลากหลาย ทั้งจากการจัดอบรมของสถาบันอนุชิตพิพรรณ์ (สอพ.) ที่มีหลักสูตรพัฒนาเฉพาะตามระดับตำแหน่งและลักษณะงาน รวมถึงการอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

4. การพัฒนาองค์การ เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ชัดเจนภายในองค์กรที่เข้มแข็ง เช่น การให้บุคลากรเลือกอบรมในหลักสูตรที่สนใจได้เองในแต่ละปี การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง การจัดทำแผนงานและคู่มือร่วมกัน

เงื่อนไขคุณธรรม

สำนักงาน กปร. นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเงื่อนไขคุณธรรม เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้กับบุคลากรในการมีความดีงามในจิตใจ ความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างให้กับสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการพัฒนาในด้านคุณธรรมและจิตสาธารณะอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมที่ดีผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณข้าราชการและหลักธรรมาภิบาล เช่น โครงการจิตอาสา กิจกรรมทำบุญ การบริจาคโลหิต ซึ่งล้วนเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมุ่งมั่นทำงานเพื่อส่วนรวม

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกนำมาใช้เพื่อวางแผนการอบรมบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ มีการนำหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อให้เกิดการกลั่นกรองอย่างรอบด้านและเหมาะสมกับบริบทของบุคลากร

3. การพัฒนาสายอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านกิจกรรมทางด้านคุณธรรม เช่น โครงการองค์กรคุณธรรม การบริจาค การจิตอาสา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มกิจกรรมด้านคุณธรรมผ่านโครงการองค์กรคุณธรรม

4. การพัฒนาองค์การ เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล และมีการกำหนดแนวปฏิบัติเรื่องความโปร่งใสไว้อย่างชัดเจนในองค์กร เช่น การให้นโยบายในการประชุมสัมมนาสำนักงาน กปร. มีระบบเผยแพร่เสียงตามสายเพื่อปลูกฝังความมีคุณธรรมก่อนเริ่มงานทุกเช้า มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาและ CSR

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังไม่ลึกซึ้งพอ
2. ขาดความต่อเนื่องในการถ่ายทอดองค์ความรู้จากโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
3. ช่องว่างทางแนวคิดระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างช่วงวัย

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

1. พัฒนาและใช้ระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องขององค์ความรู้ในองค์กร
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีเป้าหมายชัดเจน พร้อมระบบติดตามผลที่วัดคุณค่าเชิงคุณธรรมผ่านแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้จากฐานสู่ฐานเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร
2. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะคิด และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรในองค์กร
3. การดำเนินงานโครงการพี่สอนน้อง (Mentoring) และการโค้ช (Coaching) ภายในองค์กรต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley (อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สยามทอง, 2562, หน้า 69-70) ซึ่งมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ความพอประมาณ

สำนักงาน กปร. ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครอบคลุม โดยเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างพอประมาณและสอดคล้องกับบริบทจริงของตน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการนำหลักความพอประมาณมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน โดยการเลือกใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับงบประมาณและศักยภาพของบุคลากร ไม่จำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีที่ล้ำหน้าหรือมีราคาสูงเกินความจำเป็น มีการพัฒนาองค์กรในระดับที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มี ไม่เร่งรีบเกินไปจนก่อให้เกิดความเสี่ยง และมีการอบรมพัฒนาตนเอง คัดเลือกเฉพาะหลักสูตรที่จำเป็นต่อบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลักความพอประมาณ เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ เจษฎากร อรภักดี (2565) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนารายบุคคลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานระดับปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป กรณีศึกษา สถาบันพระปกเกล้า พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมถึงสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้นั้น เนื่องจากพนักงานได้รับการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...สำนักงาน กปร. เน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้ข้อจำกัดที่มี ไม่ฟุ่มเฟือยหรือ

เร่งรัดเกินไป ตัวอย่างเช่น การเลือกใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับงบประมาณ ความสามารถ และความจำเป็นของหน่วยงาน...”

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการใช้หลักเกณฑ์ที่พิจารณาจากข้อจำกัดของทรัพยากร เช่น งบประมาณที่ได้รับจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ หรือกรอบโควตาของแต่ละประเภทบุคลากรในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและไม่เกินความจำเป็น โดยมีการตั้งเป้าหมายการประเมินที่เหมาะสมกับศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่จริง และมุ่งผลลัพธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งสะท้อนหลักความพอประมาณอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...สำหรับเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักความพอประมาณ โดยหลักการวัดผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของหน่วยงาน เป็นไปตามกฎระเบียบทางราชการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด หากเป็นข้าราชการ และ/หรือลูกจ้างประจำ จะกำหนดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง...”

3. การพัฒนาศายอาชีพ มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กร ตามแนวทางการจัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติให้สามารถเลื่อนระดับได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรขององค์กรไม่ได้มุ่งเน้นที่การอบรมหรือการพัฒนาแบบครบวงจรหรือฟุ่มเฟือย เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ รุ่งนภา โลเกศเสถียร (2565) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบไปด้วย การศึกษากุลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาโดยกิจกรรมทั้งหลายตั้งอยู่บนหลักการความพอประมาณ ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) กล่าวว่า “...การพัฒนาศายอาชีพของสำนักงาน กปร. ดำเนินการตามหลักความพอประมาณ มีการกำหนดแนวทางการจัดสรรตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติให้สามารถเลื่อนระดับได้อย่างเหมาะสม อาทิ การกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)...”

4. การพัฒนาองค์กร มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักความพอประมาณอย่างเหมาะสมทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณ และศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น การเลือกใช้หลักสูตรออนไลน์ที่อบรมได้ฟรี การใช้วิธีการสอนจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร และการเลือกอบรมเฉพาะเนื้อหาที่สอดคล้องกับหน้าที่และความถนัดของแต่ละบุคลากร แสดงให้เห็นถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอดี ไม่สิ้นเปลืองเกินความจำเป็น ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) กล่าวว่า “...สำนักงาน กปร. มีการกำหนดแนวทางและใช้ทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากรแบบพอประมาณ คือไม่ได้ใช้จนเยอะเกินไป แต่ก็ไม่ขาด ทำแบบพอดี ๆ ให้เหมาะกับศักยภาพของแต่ละคน เช่น เลือกอบรมเฉพาะเรื่องที่ตรงกับหน้าที่หรือความถนัดของแต่ละคน แบบนี้ก็ช่วยให้พัฒนาได้ตรงจุด...”

ความมีเหตุผล

สำนักงาน กปร. ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักความมีเหตุผล สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักความมีเหตุผลเป็นแนวทางสำคัญในการออกแบบการพัฒนาและการอบรมบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทาง เช่น แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 4 ปีของสำนักงาน กปร. เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ ภัทรรักษ์ สุรชาติ (2562) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า ความมีเหตุผล การคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารคน ไม่ตัดสินใครด้วยความอคติ และใช้เหตุผลในการตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยความเป็นธรรม มากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัว ซึ่งเป็นไปตาม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “...ใช้หลักเหตุผลหรือการไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณ โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความจำเป็นในการพัฒนาทักษะกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงงบประมาณที่ได้รับเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กปร. ...”

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดจากภารกิจหลัก ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการบรรลุ และศักยภาพของบุคลากรในแต่ละระดับชั้น ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งนำมาเป็นฐานข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้จริง ตัวชี้วัดจึงมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ สาคร สมเสริฐ (2565) เรื่อง การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีโอกาสดำเนินการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ร่วมกันจนสามารถทำงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันในรูปแบบที่เหมาะสมและมีความคุ้มค่าต่อทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นหลัก ซึ่งตรงตามเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงานจากการใช้ข้อเท็จจริงตามหลักความมีเหตุผล...”

3. การพัฒนาศายอาชีพ มีการวาง Career Path ที่สะท้อนถึงหลักความมีเหตุผลอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงทั้งเป้าหมายขององค์กรและศักยภาพของบุคลากรเป็นหลัก มีการกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ซึ่งสะท้อนถึงการวางแผนที่มีเหตุผล โปร่งใส ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) กล่าวว่า “...การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสำนักงาน กปร. มีการพิจารณาโดยคำนึงถึงความต้องการและศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ มีการกำหนดแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยอิงตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. ...”

4. การพัฒนาองค์การ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงการใช้หลักความมีเหตุผลอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายภารกิจ ที่มีการพิจารณาความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนทักษะ การจัดอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละคน และมีการประเมินผลตามระบบที่มีความโปร่งใสจากการประชุมผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) กล่าวว่า “...สำนักงาน กปร. บริหารจัดการคนโดยใช้หลักความมีเหตุผลชัดเจน อย่างเช่น การมอบหมายงานก็จะดูจากความสามารถและประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นหลัก ดูความเหมาะสมกับงานนั้น ๆ ว่าใครเข้ามารับหน้าที่พัฒนางานนั้น ๆ ได้...”

การมีภูมิคุ้มกันที่ดี

สำนักงาน กปร. ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ที่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทางความคิดและเทคโนโลยี และสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทั้งในระดับความรู้ ทักษะ และระบบการทำงาน แนวทางสำคัญประกอบด้วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการพัฒนา Upskill และ Reskill ด้วยการอบรม เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ ภัทนันท์ สุรชาติ (2562) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดี เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงในทางดีหรือร้าย แต่ก็ยังคงสามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารคนเอาไว้ได้ ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า

“...สำนักงาน กปร. มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทั้งในระดับความรู้ ทักษะ และระบบการทำงาน แนวทางสำคัญ ประกอบด้วย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการพัฒนา Upskill และ Reskill ด้วยการอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์...”

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์วิกฤต เช่น การระบาดของโรคโควิด-19 โดยมีการปรับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การปรับเป้าหมายและตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับบริบทของวิกฤต การนำระบบ Work From Home (WFH) เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ รัตนวิที สิงห์สม (2564) เรื่อง การจัดการชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านโพธิ์หาด ตำบลดงครั่งน้อย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การพัฒนาบุคลากรในด้านที่จำเป็นและสอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า และเพื่อการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า “...จากการแพร่ระบาดของโควิด-19 สำนักงาน กปร. ได้ปรับวิธีการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์ โดยจัดตั้งศูนย์บริหารจัดการภาวะวิกฤต พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น การทำงานแบบ Work From Home (WFH), การประชุมผ่านระบบออนไลน์...”

3. การพัฒนาสายอาชีพ มีการเตรียมความพร้อมบุคลากร โดยการส่งเสริมประสบการณ์และพัฒนาความสามารถในงานที่หลากหลาย ซึ่งถือเป็นวิธีการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในการทำงาน ทำให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ โดยบุคลากรจะมีพื้นฐานความเข้าใจรอบด้านและประสบการณ์ในการจัดการปัญหาต่าง ๆ จากการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึง การบริหารความเสี่ยง การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดคิดตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) กล่าวว่า “...การพัฒนา Soft Skills เช่น การสื่อสารเชิงบวก และการจัดหลักสูตรที่เน้นให้บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีการสอดแทรกทักษะดิจิทัลและภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยให้บุคลากรมีภูมิคุ้มกันต่อความเปลี่ยนแปลง...”

4. การพัฒนาองค์การ เป็นการพัฒนาองค์การที่เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในระดับองค์กร เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการวางระบบการเตรียมความพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ การพัฒนา Soft Skills ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 (2568) กล่าวว่า “...ใช้วิธีการวางระบบให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความยืดหยุ่นในการทำงาน อย่างเช่น มีแผนพัฒนาความสามารถระยะยาว แล้วก็ส่งเสริมให้คนในองค์กรพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง...”

เงื่อนไขความรู้

สำนักงาน กปร. ได้วางแนวทางการพัฒนาอย่างมีทิศทางโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามเงื่อนไขความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและครบถ้วน โดยสำนักงาน กปร. ได้กำหนดเส้นทางการพัฒนารายบุคคลอย่างชัดเจน ซึ่งยึดตามมาตรฐานของ ก.พ. และปรับให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน มีการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าอบรมจากแหล่งภายนอก เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ สุภิญญา แก้วขาว (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ความสำเร็จในการพัฒนา คือ ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมอย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...สำนักงาน กปร. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและครบถ้วน ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น...”

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ วางแผนการอบรมบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมชาติของบุคลากรทุกระดับ และสมรรถนะของบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในแต่ละรอบปีงบประมาณ มีการกำหนดหลักสูตรอบรมที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมาย และตอบสนองต่อความต้องการในด้านสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละรอบของการประเมิน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้มาประชุมหรือแลกเปลี่ยนสรุปผลการปฏิบัติงาน รวมถึงรับทราบปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานระหว่างกัน...”

3. การพัฒนาสายอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ และเข้าถึงความรู้และการอบรมอย่างทั่วถึงและหลากหลาย ทั้งจากการจัดอบรมของสถาบันอันนุชิตพิพรรธน์ (สอพ.) ที่มีหลักสูตรพัฒนาเฉพาะตามระดับตำแหน่งและลักษณะงาน รวมถึงการอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง หรือสำนักงาน ก.พ. ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าถึงการพัฒนาอย่างทั่วถึง เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ ภัทรนันท์ สุรัชชาติ (2562) เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 พบว่า การดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดผลสำเร็จโดยอาศัยหลักเงื่อนไขความรู้ เป็นการให้คุณค่ากับบุคลากรและทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นร่วมกันและเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า “...บุคลากรของสำนักงาน กปร. มีโอกาสเข้าถึงความรู้และการฝึกอบรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาในสายอาชีพอย่างทั่วถึง โดยมีการจัดหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับชำนาญการพิเศษ...”

4. การพัฒนาองค์การ เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ชัดเจนภายในองค์กรที่เข้มแข็ง เช่น การให้บุคลากรเลือกอบรมในหลักสูตรที่สนใจได้เองในแต่ละปี การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง การจัดทำแผนงานและคู่มือร่วมกัน รวมถึงโครงการที่สอนน้องและน้องสอนพี่ที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) กล่าวว่า “...สำนักงาน กปร. มีระบบหรือวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร มีหลักสูตรอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตลอดทั้งปีให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม...”

เงื่อนไขคุณธรรม

สำนักงาน กปร. นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเงื่อนไขคุณธรรม เพื่อเป็นหลักปฏิบัติให้กับบุคลากรในการมีความตั้งใจในจิตใจ ความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นแบบอย่างให้กับสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน และ 1 การบริหาร ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล เป็นการพัฒนาด้านคุณธรรมและจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมที่ดีผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณข้าราชการและหลักธรรมาภิบาล เช่น โครงการจิตอาสา กิจกรรมทำบุญ การบริจาคโลหิต รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผ่านกิจกรรมตลาดนัดหรือกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิตและการหนึ่งฤดี โกสีย์ (2565) เรื่อง วิถีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้สูงอายุในชุมชนนาทับ อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา พบว่า การใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการปฏิบัติตน ส่งผลให้คนมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง จิตใจดี มีคุณธรรม ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...สำนักงาน กปร. ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกให้กับ

บุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมที่ดีผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณข้าราชการและหลักธรรมาภิบาล...”

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้เพื่อวางแผนการอบรมบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ มีการนำหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อให้เกิดการกลั่นกรองอย่างรอบด้านและเหมาะสมกับบริบทของบุคลากรแต่ละประเภท เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ รุ่งนภา โลเทศเสถียร (2565) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การประเมินผลในรูปแบบที่เหมาะสม เป็นธรรม เนื่องจากมีหลักการด้านคุณธรรม ที่มีการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเท่าเทียม ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “...การบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน กปร. มีคุณธรรมและความยุติธรรม โดยจะยึดระเบียบและหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ผ่านการประเมินตามระดับชั้นจากผู้บังคับบัญชา โดยยึดจากผลการปฏิบัติงานจริง...”

3. การพัฒนาสายอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านกิจกรรมทางด้านคุณธรรม เช่น โครงการองค์กรคุณธรรม การบริจาค การจิตอาสา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มกิจกรรมด้านคุณธรรมผ่านโครงการองค์กรคุณธรรม ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...สำนักงาน กปร. เน้นการคัดกรองคนดี คนเก่ง และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อเป็นที่ยอมรับ โดยให้ความสำคัญกับคุณธรรมและจริยธรรม โดยแฝงไว้ในกระบวนการปฏิบัติงานและการพัฒนาสายอาชีพ...”

4. การพัฒนาองค์กร เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล และมีการกำหนดแนวปฏิบัติเรื่องความโปร่งใสไว้อย่างชัดเจนในองค์กร เช่น การให้นโยบายในการประชุมสัมมนาสำนักงาน กปร. มีระบบเผยแพร่เสียงตามสายเพื่อปลูกฝังความมีคุณธรรมก่อนเริ่มงานทุกเช้า มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาและ CSR ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2568) กล่าวว่า “...บุคลากรของสำนักงาน กปร. ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการปลูกฝังคุณธรรมในจิตใจ โดยยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการเป็นแนวทางสำคัญ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการให้บริการประชาชน...”

ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ประกอบด้วย

1. ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังไม่ลึกซึ้งพอ
2. ขาดความต่อเนื่องในการถ่ายทอดองค์ความรู้จากโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
3. ช่องว่างทางแนวคิดระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างช่วงวัย

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ประกอบด้วย

1. พัฒนาและใช้ระบบจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องขององค์ความรู้ในองค์กร
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีเป้าหมายชัดเจน พร้อมระบบติดตามผลที่วัดคุณค่าเชิงคุณธรรมผ่านแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้จากฐานสู่ฐานเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กร
2. การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรในองค์กร
3. การดำเนินงานโครงการพี่สอนน้อง (Mentoring) และการโค้ช (Coaching) ภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษานำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน รวมทั้งศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน
2. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎากร อรภักดี. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนพัฒนารายบุคคลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของพนักงานระดับปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ภัทรนันท์ สุชาติ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 6(1) : 99-108.
- รุ่งนภา โลเกศเสถียร. (2565). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 12(2) : 379-396.

- รัตน์วดี สิงห์สม. (2565). การจัดการชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านโพธิ์หาด ตำบลดงครั่งน้อย อำเภอกะหรังวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทาง รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.
- วิณา พิงวิวัฒน์กุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6301 การจัดการทรัพยากร มนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.
- สาคร สมเสริญ. (2565). การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาศูนย์การบริหารส่วนตำบลเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. คุุณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุกัญญา แก้วขาว. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(27) : 111-121.
- สำนักราชเลขาธิการ. (2542). หนังสือสำนักราชเลขาธิการ ที่ รล.0003/1888 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2542 เรื่อง พระราชทานพระบรมราชานุญาต, กรุงเทพฯ : สำนักราชเลขาธิการ.
- หนึ่งฤดี โกสีย์. (2565). วิธีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้สูงอายุในชุมชนนาทับ อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, 17(33) : 155-170.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1) : 64-77.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). ที่ปรึกษาด้านการพัฒนา. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 19.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 18.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 16.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). ผู้อำนวยการสถาบันอนุชิตพิพรรณ์. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 13.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 13.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 13.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7. (2568). นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน. 13.