

## การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาโดยใช้องค์กร ภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลในรายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Learning development Students of Yala Rajabhat University by government  
and private sources in Human Resource Management.

วัชร ราวสังข์<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาการเรียนรู้หว่างภาครัฐและเอกชน โดยการสัมภาษณ์ เป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 การพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 2 ประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ประชากรเป็นนักศึกษาที่ศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ในปีการศึกษา 2/2555 จำนวน 45 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลปรากฏว่า ในภาพรวมนักศึกษาที่มีความเข้าใจในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะการเข้าสัมผัสองค์กรจริงเป็นสิ่งที่ทำให้นักศึกษาเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากได้เห็นสภาพความเป็นจริงได้ปฏิบัติจริงในบางเรื่อง ส่งผลให้เกิดผลในทิศทางที่ดีขึ้น ปัจจัยหลักคือนักศึกษาได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือต่อการศึกษาและทำการพัฒนาที่ดีต่อองค์กรที่ตนศึกษา และให้แนวคิดที่ดีต่อนักศึกษารายวิชาการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมผลการประเมินพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมและรายด้าน นักศึกษามีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายภาคพบว่า ภาพรวมผลการประเมินภาคเอกชนสูงกว่า ภาพรวมผลการประเมินภาครัฐ

**คำสำคัญ** การพัฒนาการเรียนรู้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน

<sup>1</sup> หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เมือง ยะลา 95000

## Abstract

This research aims to study the development of learning organizations and the private sector as a source of learning between students and the public and private sectors. In an interview into 3 parts: Part 1: Learning the government and private sector as the source of Student Course Human Resource Management Part 2 Evaluation of learning using government and private data sources. Students of human resource management courses. The student population is human resource management courses. Faculty of Management Science Yala Rajabhat University in Year 2/2555, of 45 people, and bring order by using the frequency and average the results show that overall, students with an understanding of human resource management. Because the truth is touched corporate media to make students understand the lessons better. Because the reality is practically certain. This results in a better direction. The main factor is that students have to participate and cooperate in the study and development of the organization of their education. And a great concept to students. Analytical overview learning assessment using public and private organizations as a resource for students of human resource management courses. And the overall Students are developing at a high level. On the region, the Overall assessment of private higher. Overview of evaluation results public..

**Keywords:** Learning Development, Human Resource Management, Government  
And private

## บทนำ

การพัฒนาประเทศ ตามแนวทางของแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 ซึ่งที่สืบเนื่องมาจากแผนพัฒนาฯ ที่ 8 ที่เป็นแผนที่ปฏิรูปทางความคิด และคุณค่าใหม่ของสังคมไทย โดยได้เน้นให้ "คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา" และใช้เศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในแผนพัฒนาที่ 9 ตามแผนพัฒนาที่ 10 ประเทศไทยยังคงต้องปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยให้เป็นการพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Development) จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

รัฐบาลได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ในการวางแผนการพัฒนาประเทศ คือ การกำหนดความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยการกำหนดให้ การพัฒนา อยู่ที่ "คน" เป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 แรงขับเคลื่อนที่สำคัญ คือ การที่ประเทศต้องเผชิญ กับกระแสพัฒนาการของระบบโลกหรือกระแสของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการค้าเสรี (Free Trade) และระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ (New economics) ที่มีความสลับซับซ้อน มีระบบเครือข่ายการเชื่อมโยงกันมากระหว่างประเทศ องค์การ และทุกหน่วยของธุรกิจ กับทั้งการพัฒนาการของระบบเทคโนโลยี และคอมพิวเตอร์ ที่ทันสมัย พร้อมทั้งระบบการติดต่อสื่อสาร หรือ ระบบเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Technology information system) ที่เชื่อมโยงกันทั้งโลก และอีกประการที่สำคัญคือ การต้องเผชิญกับระบบการค้าเสรี ที่มีข้อกำหนด และกติกา ที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงข้อกำหนดการกีดกันทางการค้า และระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ ที่ต้องนำเอาปัจจัยทางเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน จึงทำให้ประเทศไทยต้องหันกลับมาพิจารณาถึง การพัฒนา คน เป็นหลักสำคัญ

สถานประกอบการ ที่ยังสามารถดำเนินกิจการอยู่ได้ ต่างก็ต้องเร่งรีบดำเนินการในการปรับตัว หรือค้นหากลยุทธ์ ตลอดจนยุทธวิธีที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดได้ เช่นการรีปรับองค์กร (Re-engineering), การลดขนาดองค์กร (Down-sizing) หรือ ตลอดจนลดภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ คน ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งต่างก็มีวิธีการดำเนินการ เช่น การปรับลดอัตรา ค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการบางอย่างถูกปรับลดลง การลดเวลาการทำงานลง เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน ภารกิจอันสำคัญขององค์กรธุรกิจก็ยังคงต้องการดำเนินการต่อไป คือ การรุกไปข้างหน้า เพื่อที่ความต้องการเอาชนะคู่แข่งขั้นในการประกอบธุรกิจ การผลิตการดำเนินการ โดยมีการนำยุทธศาสตร์ (Strategy) ต่าง ๆ ทางการบริหาร และการจัดการเข้ามาใช้ในองค์กรอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อลดต้นทุนทางการผลิต ลดระยะเวลาการผลิต การทำงานการเร่งเพิ่มมูลค่าของสินค้า และการบริการเพื่อให้สนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าให้มากที่สุด และรักษาลูกค้าไว้ได้ให้นานที่สุด แต่สิ่งทั้งหมดนี้คือ ความเหมือน ที่ทุกองค์กรต่างก็นำไปปฏิบัติ แต่มีสิ่งที่สำคัญที่สุดที่เป็นตัวชี้วัดว่า องค์กรนั้น ๆ จะสามารถต่อสู้ต่อไปได้ ทั้งในข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ และข้อกำหนดทางการแข่งขันในยุคการค้าเสรี คือ "ทรัพยากรบุคคล" หรือ "คน" นั่นเองที่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ และถือเป็น ความแตกต่าง ที่สำคัญที่สุด ที่องค์กรต้องให้การพิจารณาเป็น

พิเศษ เพื่อให้ ความแตกต่าง มีความโดดเด่น เห็นคุณค่าแข่งขัน โดยอาศัย การพัฒนา การฝึกอบรม และการให้การศึกษ ตามสภาพสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งเทคโนโลยี

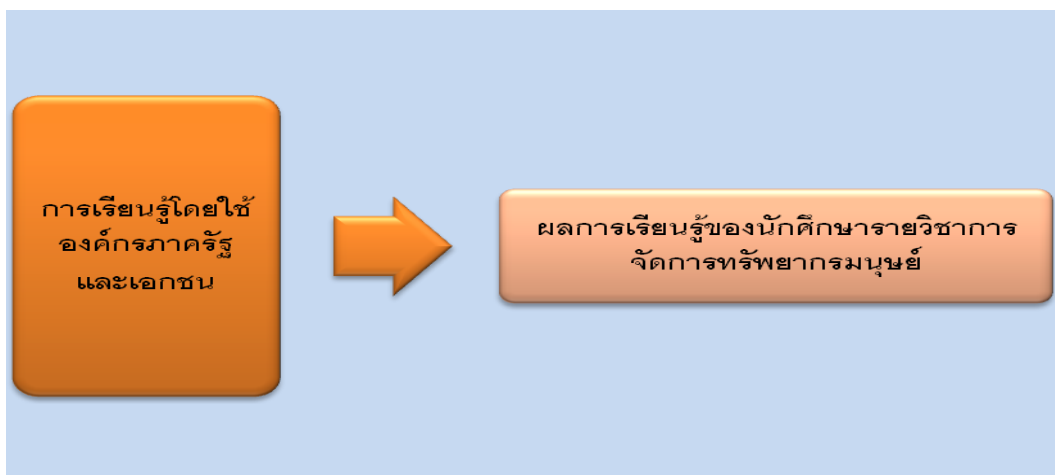
วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นวิชาหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาการดำเนินงานขององค์กรทั่วไปไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางราชการหรือเอกชน จะต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารและจัดการให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินไปหรือขับเคลื่อนไปได้ นั่น อย่างน้อย 4 ประเภทด้วยกันคือ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ซึ่งเรียกย่อ ๆ ที่เป็นที่รู้จักกันว่า “4 Ms” (อ้างถึงใน มัชวาท สุวรรณเรือง, 2536, หน้า 52). ด้วยเหตุนี้การพัฒนาการเรียนรู้อยู่โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นรากฐานและพัฒนาการเรียนรู้อ่อนนักศึกษาระบบการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต

ฉะนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาถึงการพัฒนาการเรียนรู้อยู่โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อมหาวิทยาลัย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการเรียนรู้อยู่โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้อยู่โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้อัตโนมัติโดยใช้องค์ความรู้และเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำนวน 45 คน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ผู้วิจัยใช้วิธีการให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มๆ ละ 7-8 คน เข้าไปเรียนรู้ในสถานการณ์จริงตามองค์ความรู้และเอกชนดังนี้

### องค์ความรู้

1. โรงพยาบาลศูนย์ยะลา
2. ศาลากลางจังหวัดยะลา
3. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เทศบาลเมืองสะเตงนอก
5. เทศบาลนครยะลา
6. สถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

### องค์กรภาคเอกชน

1. โรงพยาบาลสิโรต
2. บริษัทพินานพานิชย์จำกัด
3. ห้างซูเปอร์ดีพาร์ทเมนท์สโตร์
4. ห้างโคลิเยียมซีนิเพล็กซ์ยะลา
5. ห้างแฟมิลีไฮเปอร์มาร์ท
6. ห้างยะลา ป.พัฒนา จังหวัดยะลา

และนำเสนอหน้าห้องเรียนเพื่อร่วมกันอภิปราย และตั้งประเด็นการเรียนรู้ เพื่อเป็นสื่อของการเรียนการสอน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### การสัมภาษณ์

ใช้คำถามแบบเจาะลึก(Probe Questions) เป็นการระดมความคิดเห็นจากนักศึกษาได้ศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำนวน 45 คน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาที่ได้ลงพื้นที่ในองค์กรต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ทางด้านวิสัยทัศน์ ภารกิจ และภาพถ่ายประกอบการนั้น เพื่อเป็นสื่อของการเรียนการสอน พร้อมทั้งให้นักศึกษาในการเปรียบเทียบการองค์ความรู้ที่ได้ระหว่างการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้โดยใช้องค์ความรู้และเอกชน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกผลการสนทนา และการนำเสนอหน้าห้องเรียนโดยใช้แบบบันทึก และรายงานการลงพื้นที่ในองค์กรภาครัฐและเอกชน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาในภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบ และเขียนพรรณนาเชิงเหตุผล
2. เก็บค่าคะแนนความถี่ตามความคิดเห็นของนักศึกษาในการเปรียบเทียบการพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างองค์กรภาครัฐและเอกชน

### ผลการวิจัย

#### ตอนที่ 1 การเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการสัมภาษณ์ การเรียนรู้การพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

#### ด้านองค์การภาครัฐ

จากการที่สัมภาษณ์ทั้งหมด มีความคิดเห็นตรงกันว่า การจัดการองค์การมีความซับซ้อนต่อระบบงานการจัดการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงการทำงานจะต้องมีการเสนอขอเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดอนุมัติตามไตรมาส การติดตามว่าแผนดำเนินการครบถ้วน ตรงตามกำหนดระยะเวลา ในการจัดทำระบบงานและการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ตรงกับการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้และสอดคล้องกับเป้าประสงค์ทางกลยุทธ์ขององค์กร การจัดการองค์การของตนเองหรือการดูแลงานของตนเอง นั้นมาจากนโยบายที่กำหนดไว้เป็นหลัก โดยการเป็นการพัฒนา (เช่นการส่งเสริมการปรับปรุงระบบการประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ทุกสาขาอาชีพโดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย เช่น การจัดตั้งกลุ่มอาชีพ การฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการประกอบอาชีพ ฯลฯ) เนื่องจากเป็นการให้การเรียนรู้เพื่อสร้างระบบการจัดการที่ดีต่อชุมชนและลูกบ้าน สำหรับประเด็นหัวข้อของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์กรภาครัฐเห็นเป็นสิ่งที่ดีต่อนักศึกษาเพื่อทำการเรียนก่อนได้ทำงานจริงในอนาคต โดยเสนอการพัฒนาการเรียนรู้ เรื่องการศึกษานอกสถานที่โดยการฝึกงานระยะยาวก่อนออกไปทำงานจริง การศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ และการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานนั้นต่อสถานการณ์เผชิญหน้า

### ด้านองค์การภาคเอกชน

จากการที่สัมภาษณ์ทั้งหมด มีความคิดเห็นตรงกันว่า ในการพัฒนาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการทำงานในการโยกย้ายและรวดเร็วขึ้นอยู่กับความสามารถไม่เกี่ยวข้องกับวิทยุณี มีการอบรมสัมมนาเพื่อการเรียนรู้มากกว่าการหวังผลอื่น ๆ มีเทคนิคการสื่อสารและระบบการทำงานที่ทันสมัยสร้างการรับรู้และสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ได้รวดเร็วอันด้วยงบประมาณของการจัดซื้อที่รวดเร็ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการรณรงค์สร้างจิตสำนึก และฝึกอบรมพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแก่สังคมและองค์กรต่างๆ รวมทั้งดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในประเด็นที่สำคัญต่างๆ ทั้งในด้านมลภาวะจากเครื่องบิน มลภาวะทางเสียง การใช้น้ำมันเชื้อเพลิง การปรับปรุงคุณภาพน้ำทิ้ง การใช้สารเคมี การอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า การจัดการขยะประเภทต่างๆ การนำสิ่งของมาใช้ซ้ำหรือการนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งระบบการทำงานมีความรวดเร็วและเข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนต่อระบบการจัดการในภาคเอกชน

### ตอนที่ 2 ประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากการประเมินการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมผลการประเมินของนักศึกษา ปริญญาผลดังนี้

#### ตารางที่ 4.1 ภาพรวมผลการประเมินพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D	การพัฒนา	ระดับการประเมิน
1. ภาพรวมผลการประเมินภาครัฐ	4.03	0.70	มาก	2
2. ภาพรวมผลการประเมินภาคเอกชน	4.05	0.75	มาก	1
รวม	4.04	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมผลการประเมินพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมผลการประเมินภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ย 4.05 รองลงมา ภาพรวมผลการประเมินภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70

**ตารางที่ 4.2** ภาพรวมผลการประเมินองค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษา  
รายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D	การพัฒนา	ระดับการประเมิน
1. ภาพรวมผลการประเมินภาครัฐ	4.08	0.70	มาก	1
2. ภาพรวมผลการประเมินภาคเอกชน	3.83	0.71	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมผลการประเมินองค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมผลการประเมินภาครัฐ มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมา ภาพรวมผลการประเมินภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

### สรุป

ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า นักศึกษามีความเข้าใจและมีความสนใจต่อการพัฒนาและเป็นสื่อที่ทำให้นักศึกษาเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากได้เห็นสภาพความเป็นจริงได้ปฏิบัติจริงในบางเรื่อง ส่งผลให้เกิดผลในทิศทางที่ดีขึ้น ปัจจัยหลักคือนักศึกษาได้มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือต่อการศึกษาและทำการพัฒนาที่ดีต่อองค์กรที่ตนศึกษา

การประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมผลการประเมินพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้องค์กรภาครัฐและเอกชนเป็นแหล่งข้อมูลของนักศึกษารายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวม นักศึกษามีการพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพรวมผลการประเมินความรู้ที่ได้จากแหล่งการเรียนรู้ภาครัฐ สูงกว่าความรู้ที่ได้จากแหล่งการเรียนรู้ผลการประเมินภาคเอกชน



### เอกสารอ้างอิง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549.

กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด วี.เจ.ปริ้นต์

มัฆวาฬ สุวรรณเรือง. (2536). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้ง ของ  
โครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา.  
วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*