



พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงาน
ภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง



สุดใจ จินศาสตร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงาน
ภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง



สุดใจ จินศาสตร์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

PERSONAL DEVELOPMENT TO INCREASE THE POTENTIAL AND
PREPARE FOR THE CHANGE OF WORK WITHIN THE
ORGANIZATION OF AN ELECTRICITY GENERATING COMPANY



SUDJAI CHEENSART

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL OF COMMERCE
BURAPHA UNIVERSITY
2023
COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ สุตใจ จินศาสตร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริัญญา วิรุณราช)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีทัต ตีศรีโชติ)

..... กรรมการ
(ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริัญญา วิรุณราช)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

62710035: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การเพิ่มศักยภาพบุคลากร, การเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงาน, อบรมภายในและภายนอกองค์กร

สรุปใจ จินตศาสตร์ : พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. (PERSONAL DEVELOPMENT TO INCREASE THE POTENTIAL AND PREPARE FOR THE CHANGE OF WORK WITHIN THE ORGANIZATION OF AN ELECTRICITY GENERATING COMPANY) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ศิริัญญา วิรุณราช ปี พ.ศ. 2566.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกลุ่มพนักงานของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 20 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครซีและ มอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 19 คน ผู้บริหารในระดับผู้จัดการโรงไฟฟ้าจำนวน 1 คน, ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน, หัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 8 คน, และระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการบันทึกเสียงเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปประเด็นสำคัญในรูปแบบความเรียง ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 15 คน อายุตั้งแต่ 24-52 ปี โดยเฉลี่ยอายุ 34 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับผู้บริหาร จำนวน 4 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน และระดับวิศวกรจำนวน 6 คน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2-27 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 11 ปี และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน อายุตั้งแต่ 34-39 ปี โดยเฉลี่ยอายุ 37 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับผู้บริหารจำนวน 1 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 3 คน และระดับวิศวกร ไม่มี มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-18 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 14 ปี และผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมยกระดับในสายอาชีพ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงานหรือหน้าที่รับผิดชอบ การศึกษาดูงาน การทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ และพัฒนาทักษะทางด้านสังคมแบบคู่ขนาน ทั้งรูปแบบการอบรม Online และ Off line การที่องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรภายในมาเป็นอันดับแรก ถือเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรจะได้รับการพัฒนาศักยภาพ อีกนัยยะสำคัญหนึ่ง คือ องค์กรมีความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรได้ ด้วยวิธีการส่งเสริมในทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน หากมีการโอนย้ายหรือเปลี่ยนสายงาน องค์กรจะต้องเร่งดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงาน

ในองค์กรใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ และสามารถเปลี่ยนสายงานไปในธุรกิจอื่นๆ ขององค์กรได้ เนื่องจาก Generation ของบุคลากรที่มีทั้งคนรุ่นเก่ามากประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่ที่มีความกล้าแสดงออก และมากความสามารถ โดยบริษัทกรณีศึกษาได้มีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์กรมีการขยายตัวธุรกิจ ทำให้มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าไปทำงานในองค์กรใหม่มากขึ้น จึงทำให้พบว่า องค์กรได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น



62710035: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS:

SUDJAI CHEENSART : PERSONAL DEVELOPMENT TO INCREASE THE POTENTIAL AND PREPARE FOR THE CHANGE OF WORK WITHIN THE ORGANIZATION OF AN ELECTRICITY GENERATING COMPANY. ADVISORY COMMITTEE: SIRINYA WIROONRATH, 2023.

The purpose of this research was to study personnel development to increase the potential and preparation to change the work within the organization of an Electricity Generating Company in Rayong Province. This research was qualitative research. The population used in this research consisted of 20 employees of an Electricity Generating Company in Rayong Province. The sample size table of Crazy and Morgan was used and the confidence level was determined at 95%. Therefore, the total number of sample groups was 19 people, namely 1 power plant managing director, 4 executives at the division manager level, 8 department heads, and 6 employees at the operational level. An in-depth interview was used and the audio recording was a tool for collecting information. The main points were concluded in an essay format. The results of the research revealed that the majority of the respondents were 15 male personnel aged 24-52 years. Therefore, the average age was 34 years. For their current position, 4 personnel were at the executive level, and 5 personnel were heads of department. The other 6 personnel were engineers. For work experience, they worked for 2-27 years so the average period of the experience was 11 years. In addition, 4 personnel were female, and their age was 34-39 years. Therefore, the average age was 37 years. For the current position, 1 employee was at the executive level, and 3 personnel were heads of the department. None were engineers. Their work experiences ranged from 11-18 years so the average period of the experience was 14 years. The research results from the in-depth interview revealed that there were various methods for personnel development to increase their potential and preparation to change the line of work within the organization, namely vocational training, self-learning from work or job responsibilities, going

abroad on a tour of investigation, doing projects to develop professional and social skills in a parallel manner via both online and offline training formats. The organization that was aware of the importance of internal personnel would provide a good opportunity for personnel to develop their potential. Another important aspect of the organization was the ability to retain potential personnel with the organization by means of promoting skills in various fields required for each position. If there was a transfer or change of the line of work, the organizations had to accelerate human resource development to be able to work in the new department effectively. Moreover, the organization has given importance to personnel development by encouraging personnel to have potential and be able to change the line of work to other businesses of the organization due to the fact that there were both old and young generations of personnel. The former were more experienced while the latter were talented, courageous, and confident to express their ideas. Therefore, the company in the case study has had a continuous human resource development plan. In addition, the organization has expanded its business. As a result, there has been a need for more knowledgeable and competent personnel to work in its new organization. Consequently, it was found that the organization has developed personnel in all aspects mentioned above.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี อันเนื่องมาจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริัญญา วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ บรรพต วิรุณราช ดร. อัจจิมา ศุภจรรย์วัตร และ ดร. เขมญา คินิมาน ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมถึงขอขอบพระคุณบุคลากรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยองทุกท่านที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ข้อมูลในเชิงลึก จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ ให้แก่เหล่าคุณอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

สุดใจ จินศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบกระบวนการในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2	7
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการฝึกอบรม.....	7
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี.....	9
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสื่อสาร	10
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร.....	12

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
.....	21
บทที่ 3	22
วิธีดำเนินการวิจัย	22
ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research).....	22
ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview).....	22
บทที่ 4	25
ผลการวิจัย.....	25
ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์	26
ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้	27
.....	27
ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการ	
เปลี่ยนสายงานภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ดังนี้.....	33
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	39
สรุปผลการวิจัย	40
ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์	40
ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย ดังนี้	40
.....	40
ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการ	
เปลี่ยนสายงานภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ดังนี้.....	42
อภิปรายผลการวิจัย.....	43
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	45
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	46
ข้อจำกัดการวิจัย	46

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ทำงานภายในองค์กร ซึ่งมี
ความแตกต่างกันในหลายๆด้าน เช่น ช่วงอายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการ
ทำงาน ซึ่งเป็นการสุ่มเลือกแบบจำเพาะในแต่ละตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะที่หลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไป..... 46

บรรณานุกรม..... 47

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 50

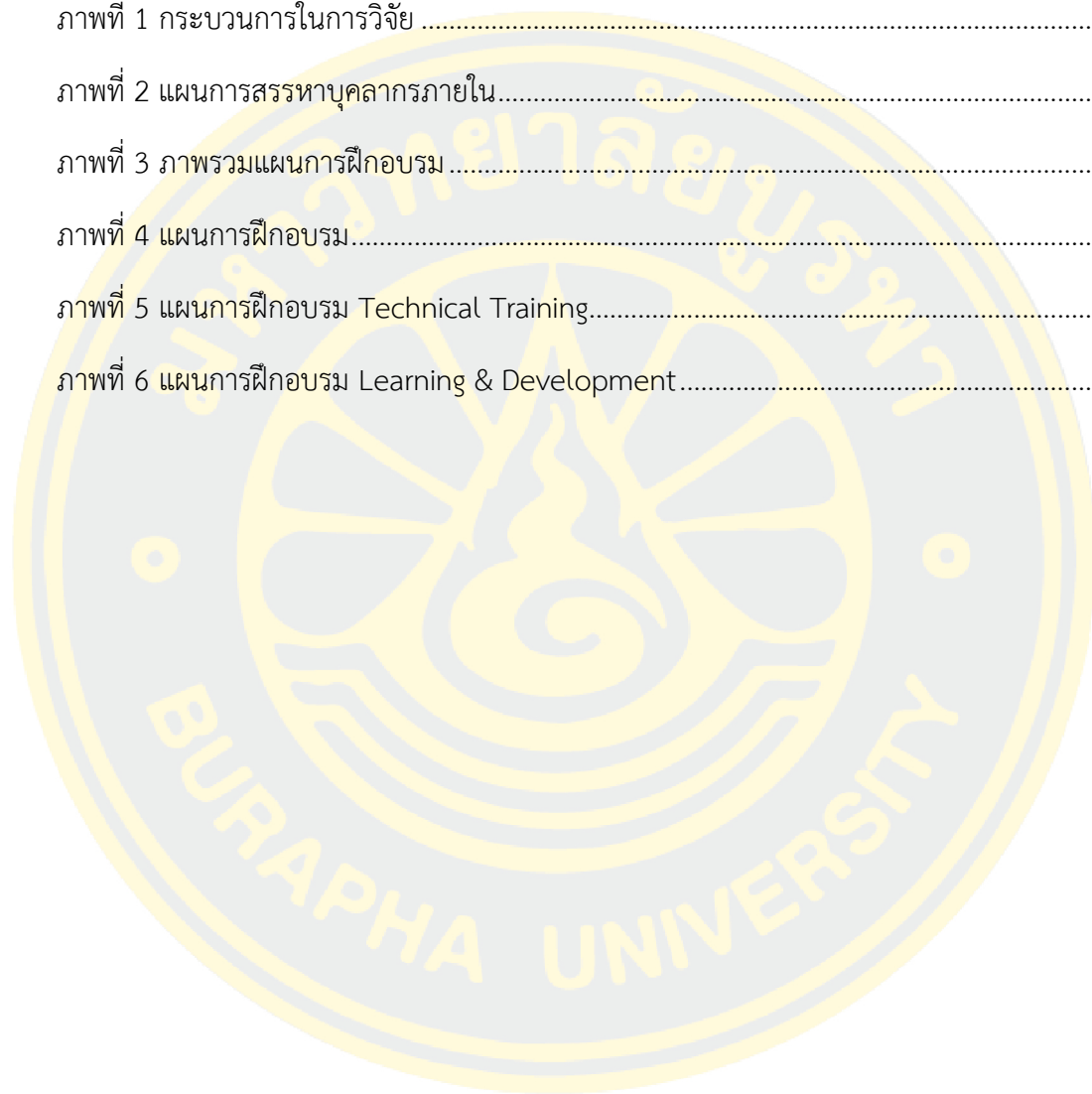


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
ตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์.....	26
ตารางที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร	27
ตารางที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ควรเพิ่มการพัฒนาจากเดิมอย่างไร.....	29
ตารางที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรเน้นไปในด้านใดบ้าง ...	30
ตารางที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรอย่างไร.....	33
ตารางที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับท่านมีวิธิตใด ที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ...	35
ตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ข้อของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	36

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กระบวนการในการวิจัย	4
ภาพที่ 2 แผนการสรรหาบุคลากรภายใน.....	17
ภาพที่ 3 ภาพรวมแผนการฝึกอบรม	19
ภาพที่ 4 แผนการฝึกอบรม.....	19
ภาพที่ 5 แผนการฝึกอบรม Technical Training.....	20
ภาพที่ 6 แผนการฝึกอบรม Learning & Development.....	21



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตและส่งไฟฟ้า ในปัจจุบันไฟฟ้าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งสำหรับการดำรงชีวิตประจำวันของชนในชาติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสื่อสาร การคมนาคม การศึกษา และอื่นๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อมนุษย์และในทุกธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้ไฟฟ้าจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ทันสมัย การกระจายรายได้ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในทุกๆด้าน จากปริมาณความต้องการใช้ไฟฟ้าในประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตามการพัฒนาทางเทคโนโลยีและวิถีชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้เทคโนโลยีในอุตสาหกรรมผลิตและส่งไฟฟ้าปัจจุบัน ในปัจจุบันก๊าซธรรมชาติที่มีแนวโน้มลดลงในอนาคตทำให้เกิดเป็นโอกาสผู้ประกอบการธุรกิจผลิตและส่งไฟฟ้าได้เพิ่มช่องทางในการผลิตไฟฟ้าจากหลากหลายแหล่ง หลากหลายวิธี จึงเกิดเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตและส่งไฟฟ้าในรูปแบบอื่นๆ เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตและส่งไฟฟ้ามีจำนวนการจัดตั้งที่เพิ่มขึ้น ปริมาณการใช้ไฟฟ้ามีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับจำนวนประชากรและจำนวนอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัจจุบันด้วยวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างก้าวกระโดดทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตและส่งไฟฟ้า จึงหันมาต่อยอดธุรกิจที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค และการผลิตไฟฟ้าในรูปแบบอื่นๆ เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคา (Solar rooftop) โครงการพลังงานแสงอาทิตย์ (ประเทศเวียดนาม) โครงการพลังงานลม (ประเทศเยอรมนี) โครงการพลังงานจากชีวมวล โครงการโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค เป็นต้น (กองข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2563)

ในการการพัฒนาบุคลากร ที่คาดการณ์ว่าจะต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานให้มีความรู้ความสามารถ โดยปัจจุบันมีการแบ่งทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและการใช้ชีวิตของมนุษย์ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) ทักษะความสามารถด้านอาชีพ (Hard Skills) เป็นทักษะที่ได้รับมาจากการศึกษา การอบรม ซึ่งแต่ละคนจะมีทักษะที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแบบแผนที่เราเรียนมาตามศักยภาพของตัวเอง ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะเฉพาะทางวิชาชีพที่เกิดจากการเรียนรู้ในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น 1.1) ระบบคลาวด์ Cloud Computing เป็นทักษะสำคัญในการบริหารเครือข่ายและความปลอดภัยต่าง ๆ บนโลกออนไลน์ ซึ่งปัจจุบันธุรกิจต่าง ๆ มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลบนโลกอินเทอร์เน็ตมากขึ้น 1.2) ปัญญาประดิษฐ์ Artificial Intelligence (AI) ทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงการเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งในระยะหลังนี้ มีการใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยเสริมประสิทธิภาพของอุปกรณ์เทคโนโลยี

ต่าง ๆ มากมาย ทำให้การทำงานหรือแม้แต่การใช้ชีวิตประจำวัน ได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มผู้พัฒนารวมถึงดูแลเทคโนโลยี AI เหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทักษะทางด้านนี้ 1.3) การวิเคราะห์ตรรกะเหตุผล Analytical Reasoning เป็นทักษะในการวิเคราะห์เชิงเหตุผลและกลยุทธ์เพื่อการตัดสินใจในการบริหาร ซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างมากสำหรับการวางแผนและกำหนดทิศทางของบริษัทที่จะส่งผลกระทบต่อการเติบโต กำไร รายได้ และอนาคตของบริษัทในภาพรวม 1.4) การบริหารทรัพยากรบุคคล People Management ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น นับได้ว่าเป็นทักษะสำคัญของสายงานบริหารบุคคล เพราะการบริหารบุคคลนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้ทุกคนในบริษัทมีความสามัคคีและสามารถขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างปกติสุข ซึ่งในแต่ละยุคแต่ละสมัยนั้น ล้วนมีลักษณะของบุคคลที่แตกต่างกัน การบริหารบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 1.5) การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้งาน UX Design เนื่องจากโลกออนไลน์กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้คนในยุคสมัยนี้ ดังนั้นธุรกิจต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากโลกออนไลน์ในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายและลูกค้า ซึ่งทักษะในการสร้างและออกแบบสื่อสารสนเทศต่าง ๆ สำหรับการทำงานบนอินเทอร์เน็ต เช่น Website หรือ Application ต่าง ๆ 2) ทักษะความสามารถด้านสังคม (Soft Skill) เป็นทักษะที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่น เช่น 2.1) การมีความคิดสร้างสรรค์ Creativity ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะเฉพาะของมนุษย์ที่ยากจะเลียนแบบได้ด้วยเครื่องจักรหรือปัญญาประดิษฐ์ เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการคิดภายในสมอง ทำให้เกิดการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการทำงานโดยมีความคิดสร้างสรรค์เป็นส่วนประกอบนั้น จะทำให้งานมีคุณภาพ แปลกใหม่และโดดเด่น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ ๆ 2.2) การพูดโน้มน้าวใจ Persuasion เป็นทักษะที่สำคัญอย่างมากในการติดต่อประสานงาน การสร้างความร่วมมือและการลดความขัดแย้ง ผู้ที่มีทักษะในการพูดโน้มน้าวใจ จะสามารถดึงคนให้มาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างมาก ในการส่งเสริมการทำงานในองค์กรร่วมกันอย่างราบรื่น 2.3) การทำงานร่วมกับผู้อื่น Collaboration ในสังคมการทำงาน มีหลายงานที่เราอาจไม่ได้ทำงานเพียงลำพัง การมีทักษะในการให้ความร่วมมืออย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดการการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนให้องค์กรให้มีผลงานที่ดีขึ้น 2.4) การปรับตัว Adaptability ทักษะในการปรับตัว นับเป็นเรื่องแรก ๆ ที่มนุษย์เราต้องเรียนรู้ เพราะในแต่ละช่วงวัยนั้น เราจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา คนที่ปรับตัวไม่ได้ จะอยู่ในสังคมการทำงานลำบากและส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ทักษะนี้จึงมักเป็นเรื่องใหญ่ที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก 2.5) การบริหารเวลา Time Management เวลานั้นเป็นสิ่งสำคัญ การรู้จักบริหารเวลาอย่างชาญฉลาดนั้นจะทำให้ บุคคลนั้นมีการสมดุลในชีวิตทั้งในการทำงานและการดูแลครอบครัว สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้สังเกตเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) เพียงทักษะเดียวไม่ได้ แต่จะต้องพัฒนาทักษะด้านสังคม (Soft Skill) ควบคู่กันไปด้วย

ทำให้การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานที่มีประสบการณ์ทางด้านโรงไฟฟ้าได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในธุรกิจการผลิตไฟฟ้าในโครงการผลิตพลังงานต่างๆ ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นนี้ ทำให้บริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ได้ขยายธุรกิจออกไปอีกหลากหลายแขนง จึงเกิดตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้น และต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจผลิตไฟฟ้าต่างๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้องค์กรสังเกตเห็นถึงความสำคัญที่จะสื่อสารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร และด้วยนโยบายขององค์กรที่มอบโอกาสให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้มีโอกาสเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ก่อนที่รับสมัครบุคคลภายนอกเข้ามาทำงานภายในองค์กร โดยเครื่องมือการทำงานสื่อสารผ่านโปรแกรมไมโครซอฟท์ทีมส์ (Microsoft Teams) ทำให้สามารถทำงานร่วมกันและแบ่งปันข้อมูลผ่านพื้นที่ส่วนกลาง และพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรผ่านหน่วยงานฝึกอบรมเทคนิค (Technical Training) จากส่วนกลาง โดยโรงไฟฟ้าจะต้องส่งบุคลากรที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนสายงาน และสังเกตเห็นถึงศักยภาพในตัวบุคลากรเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ ซึ่ง AI (Artificial Intelligence) หรือ ปัญญาประดิษฐ์ เข้ามามีบทบาทมากขึ้น เป็นทักษะที่ถูกพัฒนาขึ้นมาตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยเสริมประสิทธิภาพของอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ มากมาย ทำให้อุตสาหกรรมต่างๆ หรือแม้แต่ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ทำให้การเดินเครื่องโรงไฟฟ้าจากที่ใช้บุคลากรในส่วนนี้ค่อนข้างมากได้มีการปรับเปลี่ยนการทำงานของเครื่องจักรเป็นแบบอัตโนมัติ โดยใช้บุคลากรลดลงในการควบคุมและแก้ไขปัญหาบางอย่างที่จำเป็นต้องใช้ให้บุคลากรดำเนินการอยู่ และอีกนัยหนึ่งบุคลากรบางส่วนที่มีความรู้ความสามารถ และอยากเปลี่ยนสายงาน ทางบริษัทได้มีแผนที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามของการวิจัย

การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

กรอบกระบวนการในการวิจัย

การค้นคว้าจากเอกสาร การสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสาร
4. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

การวิจัยเชิงคุณภาพ: สัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 19 คน ((R. V. & Morgan Krejcie, D. W. , 1970)) ดังนี้

1. ผู้บริหารในระดับผู้จัดการโรงไฟฟ้า จำนวน 1 คน
2. ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน
3. หัวหน้างานส่วนงานต่างๆ จำนวน 8 คน
4. บุคลากรระดับปฏิบัติการ(วิศวกร) จำนวน 6 คน

รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร
ของ บริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ภาพที่ 1 กระบวนการในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่สามารถไว้วางใจได้ ไปทำงานในอีกธุรกิจหนึ่ง
2. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร โดยองค์กรเป็นผู้พัฒนาให้บุคลากรสามารถทำงานในสายงานอื่นๆได้
3. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสกล้าแสดงออก ถึงความสามารถในด้านอื่นๆ ในอีกธุรกิจหนึ่ง
4. ได้แนวทางและรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในธุรกิจอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีขอบเขตการดำเนินการ ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสาร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 19 คน (กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ (R. V. & Morgan Krejcie, D. W. , 1970)) โดยทำการบุคลากรสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้บริหารในระดับผู้จัดการโรงไฟฟ้า จำนวน 1 คน, ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน, หัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 8 คน, และระดับปฏิบัติการ (วิศวกร) จำนวน 6 คน

3. ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดระยอง

4. ขอบเขตระยะเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ.2563 ถึง
วันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2564

นิยามศัพท์

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน
ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพ
บุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปดงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและ
นอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตาม
เป้าหมายขององค์กร

การเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงาน หมายถึง การเตรียมการโดยการพัฒนาทักษะ
ในการทำงานในแขนงงานอื่นๆ เพื่อที่จะเข้าไปทำงานในสายงานอื่นๆได้ โดยการเพิ่มทักษะในสายงาน
นั้น เพื่อที่บุคลากรจะสามารถเข้าไปทำงานได้ และรวมไปถึงการสร้างประสบการณ์ในสายงานอื่นๆ
ให้บุคลากรได้มีแนวทางในการทำงานกับสายงานใหม่

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานวัตกรรมความรู้ ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ที่จะช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม
2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี
3. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสาร
4. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และทันเหตุการณ์เสมอ เพราะโลกสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภายใต้สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศไทยและในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การพัฒนาฝีมือ ในการทำงานให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การพัฒนากำลังคนที่เป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และตรงความต้องการของประชาชน โดยการสำรวจหาข้อมูลให้ทราบว่า ประชาชนกลุ่มใดมีความต้องการเรียนรู้อะไร เมื่อใดมีความจำเป็นต้องอบรม จะอบรมเรื่องอะไร และควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมวิธีใด ความจำเป็นในการพัฒนาประชาชนของกลุ่มต่างๆ มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกชุมชน ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจเป็นการแก้ปัญหา จัดฝึกอบรมสำหรับประชาชน ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis) ในการฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยการสำรวจ การสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เช่น คุณภาพของผลผลิต มาตรฐานของผลงาน เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า มีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็น

เหล่านั้น และความจำเป็นใดบ้างที่จะต้องใช้วิธีการฝึกอบรม จึงเตรียมการฝึกอบรมว่า ต้องการหวังผลในทิศทางไหน เพื่ออะไร วิธีใดและเมื่อไร (ศิริชัย กาณจนาวาสี, 2538)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือ ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการ ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานได้อย่างหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรมหมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน (วิจิตร อวาทะกุล, 2537)

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสม จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (พงศพรताल, 2539)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ศักรินทร์ ชนประชา, 2550)

สรุปความสำคัญของการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

โลกยุคนี้หมุนเวียนเปลี่ยนแปลงเร็วมาก องค์ความรู้หลายอย่างก็เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามกัน ตลอดจนการแข่งขันของบริษัทต่างๆ ก็ทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ฉะนั้นการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะแต่ละองค์กรต่างก็ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่สุดอยู่เสมอ

- 1.2.1 เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล
- 1.2.2 ปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน
- 1.2.3 เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ หรือบริษัทคู่แข่งได้
- 1.2.4 เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น

- 1.2.5 ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน
- 1.2.6 เพื่อต้องการลดต้นทุนในการประกอบการให้มากที่สุด ด้วยวิธีเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดีที่สุด

1.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

- 1.3.1 บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสร้างผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น
- 1.3.2 องค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร
- 1.3.3 องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ไม่สะเปะสะปะ ไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น
- 1.3.4 สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้
- 1.3.5 สามารถช่วยลดต้นทุนในการประกอบการได้ เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 1.3.6 พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม กล่าวคือ การฝึกอบรมสำหรับพนักงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะกระบวนการนี้จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ หากไม่มีการฝึกอบรมเลยอาจเกิดผลเสียขึ้นต่องานได้เช่นกัน และอาจเกิดผลกระทบต่อองค์กรในที่สุด ในขณะที่เดียวกันการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงาน ได้มีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอนั้นก็มีความจำเป็นเช่นกัน นอกจากพนักงานจะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแล้ว องค์กรก็จะมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย และหน้าที่ในการดูแลการฝึกอบรมต่างๆ นั้นถือเป็นภารกิจสำคัญของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ที่จะไม่หยุดนิ่งในการหยุดพัฒนาศักยภาพบุคลากรตลอดจนองค์กรด้วยเช่นกัน

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศมีความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานของทุกระดับในองค์กร ในระดับผู้ปฏิบัติงาน จะใช้สารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารจะใช้สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจวางแผนการดำเนินงานหรือในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงต้องมีการจัดการกับข้อมูลเพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้สะดวกรวดเร็ว ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นระบบมากขึ้น สารสนเทศในองค์กรมีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กรมากเพราะองค์กรมีความจำเป็นต้องแข่งขันให้ทันกับเวลาตลอดจน

เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานต่าง ๆ จึงต้องมีการพัฒนาระบบสารสนเทศ (จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ, 2546)

นอกจากนี้ระบบเทคโนโลยี ยังเป็นส่วนสำคัญในหลายๆด้านด้วยกัน เพื่อพัฒนาธุรกิจ และองค์กรต่างๆให้ก้าวไกล และทันต่อโลกที่กำลังเติบโตแบบก้าวกระโดด ตัวอย่างเช่น

การดำเนินธุรกิจ ซึ่งมีการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงและมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การติดต่อสื่อสารที่เจริญก้าวหน้าทันสมัย รวดเร็วถูกต้องและทำให้เป็นโลกที่ไร้พรมแดนในการทำงาน ระบบการทำงานที่มีคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่นำเข้ามาใช้ซึ่งสามารถทำงานได้มากกว่า เร็วกว่า และดีกว่า งานบางงานที่มนุษย์ทำไม่ได้ ก็ใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาช่วยทำงานแทน ซึ่งได้ผลถูกต้องรวดเร็วกว่า

การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพโดยการใช้ระบบเทคโนโลยีนั้น เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่าง เป็นระบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องานและองค์กร

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการสื่อสาร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งองค์กรต้องปฏิบัติมากบ้าง น้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์กร แต่ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีแนวคิดเกี่ยวกับ เรื่องนี้ที่แตกต่างตรงกันข้าม 2 แนวคิด (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550)

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่ดั้งเดิมว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กรและมีใช้เป็นที่ องค์กรที่จะต้องจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะเพียงแต่บังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคน ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคล ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนจะต้องดิ้นรน ขวนขวายกันเองโดยลำพัง นอกจากนี้แนวคิด แบบนี้ไม่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้อง สูญเสียไปในทางตรงกันข้ามกับแนวคิดนี้เชื่อว่าหากองค์กร สามารถได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ แต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์กรบุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป โดยไม่ จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมใดๆ ดังนั้นองค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อนี้จึงมุ่งเน้นที่การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงที่สุด มากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน และ

2. แนวความคิดแบบสมัยใหม่เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับแนวความคิดแรก กล่าวคือเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรทุกองค์การ ต้อง กระทำอย่างสม่ำเสมอถึงแม้ว่าจะต้องสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่องค์กรจะ ได้ ประโยชน์มากกว่ามีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่อเช่นนี้อยู่อย่างน้อย 2 ประการ

2.1 ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลการที่ดีและสามารถได้ ผู้ที่มีความรู้และความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป โดยปราศจากการพัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่อย่าง สม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ย่อมมีความจำเป็นต้องได้ รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2.2 เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้น และนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ ใน การบริหาร ด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอยู่อย่างแพร่หลายจึงจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้อง ปรับปรุงตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือล่า หลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์ กรที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่าง ยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและ ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และ (J.P. Seiler, 1975) อ้างถึงใน (พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) ได้นำความคิดของการวิเคราะห์ระบบมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงปัจจัยนำเข้าการ ปรับเปลี่ยนและผลผลิต ประกอบด้วย

2.2.1) ปัจจัยนำเข้า (Input) มีปัจจัยอยู่ 4 ปัจจัย คือโครงสร้างสังคมของ องค์กร การทำงานขององค์กร บุคลากรขององค์กร และปัจจัยสุดท้าย คือ องค์กรเป็นที่รวม ของโครงสร้างสังคม บุคลากร เทคนิค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.2.2) การปรับเปลี่ยน (Transforming System) หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ จัดในการพัฒนาบุคลากรการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลรวมทั้งความเข้าใจในความรู้ทักษะต่าง ๆ

2.2.3) ผลผลิต (Output) หมายถึงผลที่ได้ความพึงพอใจตลอดจนได้รับการ พัฒนาในด้านทักษะความรู้ต่าง ๆ โดย (Andrew D Szilagy, 1984) ได้ให้ แนวความคิดเกี่ยวกับ กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยให้ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ ขั้นแรกเป็นการวิเคราะห์ความต้องการและ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่ 1. การวิเคราะห์องค์กร คือ การ วิเคราะห์องค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต 2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือการวิเคราะห์ความ ต้องการของกลุ่มงานเฉพาะ 3. การวิเคราะห์บุคคลคือการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร รายบุคคลขึ้นที่ต้องกำหนดเป้าหมาย และเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องวางวัตถุประสงค์ทั้ง ในระยะสั้นและระยะยาวและเกณฑ์ที่จะต้องใช่ ประเมิน ขั้นที่สาม เลือกรวิธิการหรือแนวทางการ พัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาขณะทำงานและ ได้ทำงานไปแล้ว และการพัฒนาบุคลากร ได้เพิ่มพูน

ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและ ลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติกของบุคลากรจะ เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ (สุริยา มนตรีภักดิ์, 2550) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่าการพัฒนา บุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะอุปนิสัยและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการ ทำงานสรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการ ปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้ หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และ ลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติกของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ (คณิงนิจ กองผาพา, 2544)

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัติ นั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่เข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้น

ตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงที การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต (จุฬามณี ตระกูลมุกดา, 2544)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถวัดผลงานหรือความประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (อรุณ รักธรรม, 2537)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ 2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ 3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา (L.andWiggs G.D. Nadler., 1989)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(ชานนท์ ชาญเจริญลาภ, 2553) ได้ศึกษา เรื่อง กลยุทธ์การเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ในศูนย์กระจายสินค้า Strategic for Human Resource Development in the Logistics Distribution Center การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษา แนวทางในการกำหนดรายการสมรรถนะหลักและสมรรถนะ รองเพื่อนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ภาคในศูนย์ กระจายสินค้า การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบุคลากรในระดับผู้บริหารงานทางด้านโลจิสติกส์ จำนวน 23 ตำแหน่ง โดยเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลมี 46 ฉบับ แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน และ แบ่งเป็นตำแหน่งละ 2 ฉบับคือ ฉบับที่ 1 สำหรับประเมินตนเอง ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บริหารประเมิน ซึ่ง พัฒนามาจากเทคนิคการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และผลการวิเคราะห์ ข้อมูลที่สำคัญ มีดังนี้ 1) สมรรถนะหลักที่องค์กรควรพัฒนาเรียงตามลำดับดังนี้ 1.1) ทำงานได้อย่าง ถูกต้องแม่นยำ 44.61% 1.2) สมรรถนะรองที่องค์กรควรพัฒนาเรียงลำดับดังนี้ 2.1) การมอบหมายงาน 14.13% 2.2) การวางแผน 13.78% 2.3) การประสานงาน 8.06% ผลการวิจัยนี้ในครั้งนี้จะนำไปสู่การ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสายงานโลจิสติกส์

(เอกพงศ์ จันทร์กล้า, 2553) ได้ศึกษา เรื่อง กระบวนการ และกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ และการยอมรับของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ Communication process and strategy for better understanding and acceptance of Panyapiwat Institute of Management การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์กระบวนการ และกลยุทธ์การสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจ และการยอมรับต่อสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, วิเคราะห์กระบวนการและกลยุทธ์การสื่อสารภายนอกองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจ และการยอมรับต่อสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ และวิเคราะห์ปัจจัยในการเลือกใช้กลยุทธ์การสื่อสารในการสร้างความเข้าใจและการยอมรับของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาใน 2 ช่วงระยะเวลา คือ ช่วงที่ 1 ปี 2550-2551 และช่วงที่ 2 ปี 2552-2554 ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับภายในองค์กรมีกระบวนการสื่อสาร คือ การสื่อสารระหว่างบุคคล, การสื่อสารองค์การ โดยใช้กลยุทธ์หลักคือ กลยุทธ์การใช้สื่อบุคคล และสื่อกิจกรรมในขณะที่ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจภายนอกองค์กรใช้กระบวนการสื่อสารคือ การสื่อสารระหว่างบุคคล, การสื่อสารองค์การ, การสื่อสารกลุ่มใหญ่ และการสื่อสารมวลชน โดยใช้กลยุทธ์สื่อบุคคล, สื่อกิจกรรม และการผสมผสานสื่อสารมวลชน ได้แก่ โทรทัศน์, วิทยุ และสื่อร้านสะดวกซื้อ เซเว่น อีเลฟเว่น ส่วนปัจจัยในการ

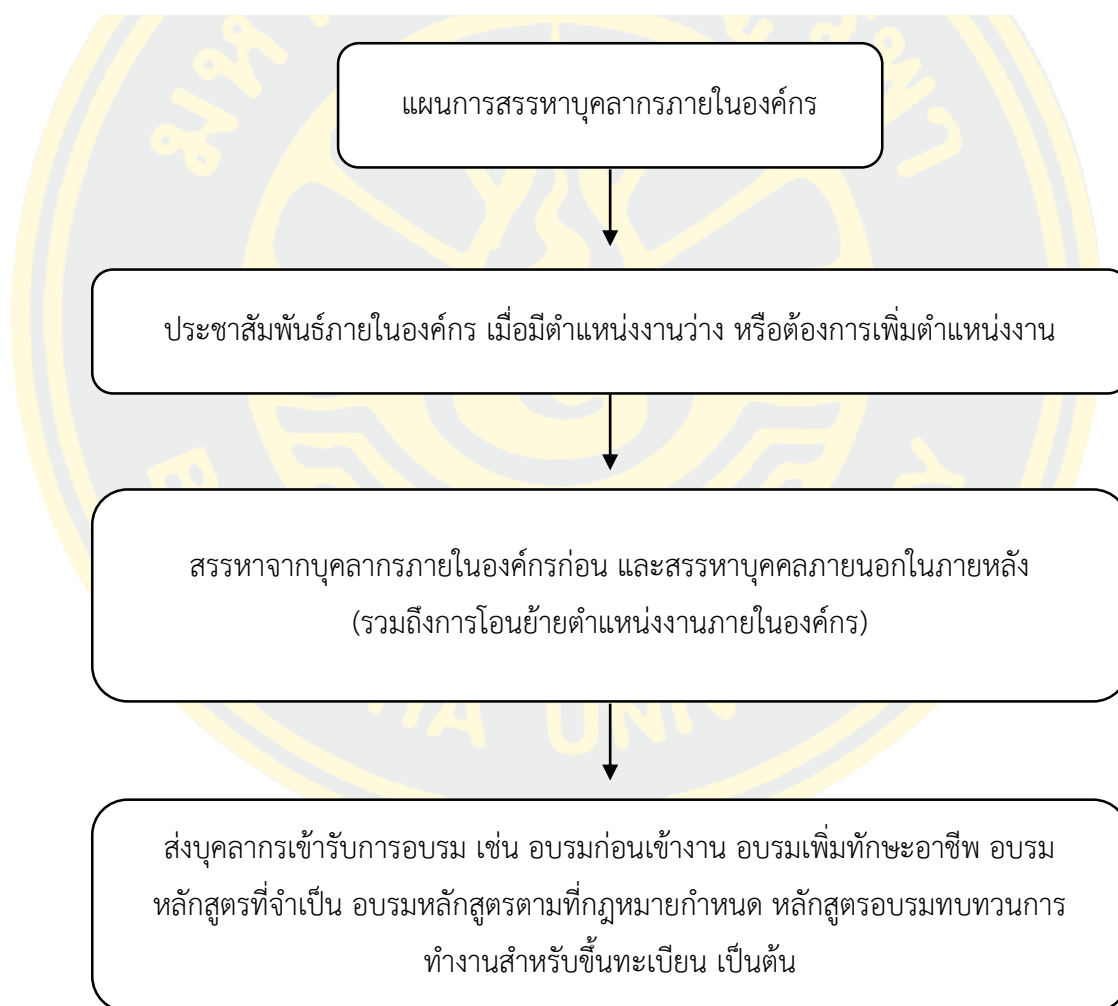
เลือกใช้กลยุทธ์การสื่อสาร มีทั้งภายใน และภายนอก คือ กลุ่มเป้าหมาย และการวางกลยุทธ์ตามกลุ่มเป้าหมาย มีการค้นพบองค์ประกอบที่เป็นแรงขับเคลื่อน ทำให้เกิดความเข้าใจ และการยอมรับประกอบด้วยไปด้วย 1) กิจกรรมเพื่อสังคม หรือ CRS ของ บมจ. ซีพี ออลล์ และแนวทางการเป็น Corporate University 2) รูปแบบการสื่อสารแบบการสื่อสารการตลาดแบบผสมผสาน และการประชาสัมพันธ์เพื่อการตลาด และ 3) กลยุทธ์การสื่อสาร โดยใช้สื่อหลัก คือ สื่อบุคคล และสื่อกิจกรรม และกลยุทธ์การใช้สาร คือ One Single Message คำสำคัญ: ปัญญาวิวัฒน์, กระบวนการสื่อสาร, กลยุทธ์การสื่อสาร, การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ

(ปภัสสรฯ ชัยวงษ์, 2557) ได้ศึกษา เรื่อง กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรไทย THEORETICAL FRAMEWORK OF INTERGENERATIONAL COMMUNICATION COMPETENCE IN THAI ORGANIZATIONS การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรไทย ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (630 คน) และการสัมภาษณ์เจาะลึก (76 คน) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและปฏิบัติกร 3 รุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นอายุสูงกว่า 45 ปี (Gen B), รุ่นอายุ 30-45 ปี (Gen X) และ รุ่นอายุน้อยกว่า 30 ปี (Gen Y) ที่ทำงานในองค์กรไทยภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนจำนวน 18 องค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1. กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรไทย อธิบายพฤติกรรมกรรมการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมการทำงานในองค์กรไทย 4 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดลำดับความสำคัญและสมดุลในชีวิตกับการทำงาน 2) การวัดความสำเร็จในการทำงานเชิงคุณค่าและเชิงวัตถุ 3) แบบแผนในการทำงานและมารยาทการสื่อสาร และ 4) การพึ่งพาเทคโนโลยีการสื่อสาร 2. กลุ่มตัวอย่างแต่ละรุ่นอายุรับรู้ตนเองว่ามีพฤติกรรมกรรมการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในการทำงานแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น กลุ่มตัวอย่าง Gen B และ Gen X เน้นการสื่อสารในเรื่องงาน การรักษาและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง Gen Y พร้อมจะเปลี่ยนงานถ้าต้องการ 3. กลุ่มตัวอย่าง Gen B และ Gen X รับรู้ว่าบุคลากร Gen Y มีพฤติกรรมกรรมการสื่อสารที่เน้นการพึ่งพาเทคโนโลยีการสื่อสาร กล่าวคือ พยายามสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์มากกว่าแบบเผชิญหน้า ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง Gen Y รับรู้ว่า บุคลากร Gen B และ Gen X มีพฤติกรรมกรรมการสื่อสารที่เน้นการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ความเป็นทางการ การเคารพอาวุโสและมารยาทในการสื่อสาร 4. กลุ่มตัวอย่างทุกรุ่นอายุคาดหวังให้บุคลากรต่างรุ่นมีพฤติกรรมกรรมการสื่อสารแบบเปิดใจ รับฟัง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่าง Gen B และ Gen X คาดหวังให้บุคลากรรุ่นอายุน้อยกว่าสื่อสารแบบต่อหน้าและสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่าง Gen X และ Gen Y คาดหวังให้บุคลากรรุ่นอายุมากกว่าสื่อสารความคิดเห็นใหม่ๆ เข้าใจความแตกต่าง และใส่ใจบุคลากรต่างรุ่นมาก

ชั้น 5. กลุ่มตัวอย่างทุกรุ่นอายุรับรู้ถึงบรรยากาศการสื่อสารในองค์กรที่เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมการสื่อสารที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และมีการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารของบุคลากรรุ่นอายุเดียวกันที่ให้ความสนใจเรื่องต่างๆ ร่วมกันในองค์กร

เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารอ้างอิงของแผนการสรรหาบุคลากรภายใน และแผนการฝึกอบรมประจำปี ของกรณีศึกษา: บริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2 แผนการสรรหาบุคลากรภายใน

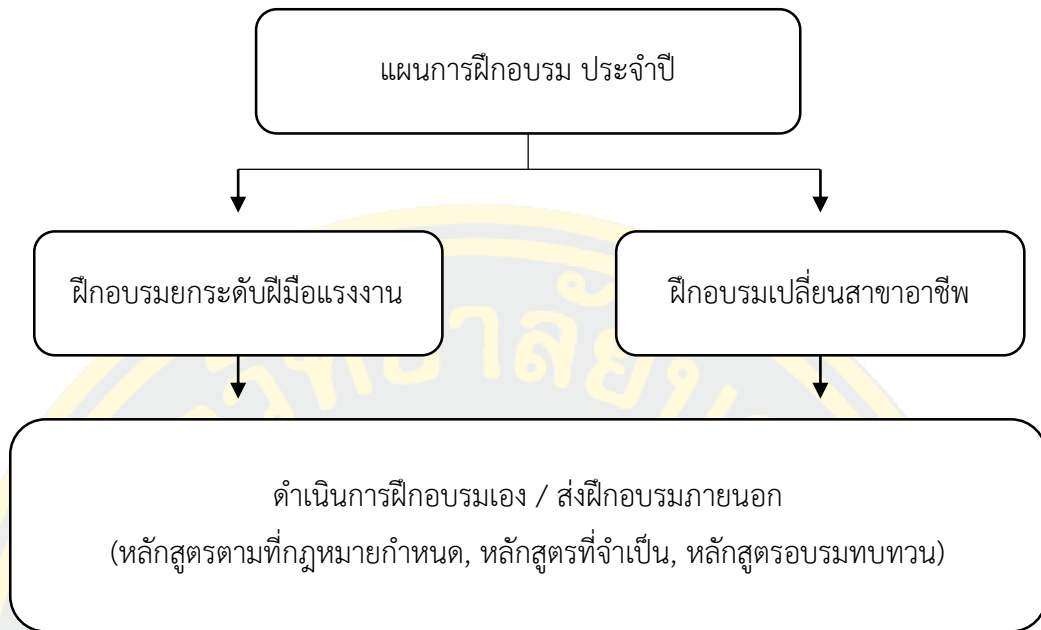
แผนการฝึกอบรมของกรณีศึกษา: บริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมไว้ทั้งปี โดยมีการกำหนดหลักสูตรที่จำเป็นต้องอบรมในแต่ละเดือน หลักสูตรตามกฏหมายกำหนด หลักสูตรการทำงานที่ต้องขึ้นทะเบียนบุคลากร และหลักสูตรอบรมทบทวนการทำงานที่ต้องขึ้นทะเบียนบุคลากร ซึ่งในแต่ละตำแหน่งงานมีความจำเป็นที่ต้องอบรมแตกต่างกันไป และบริษัทกรณีศึกษา ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

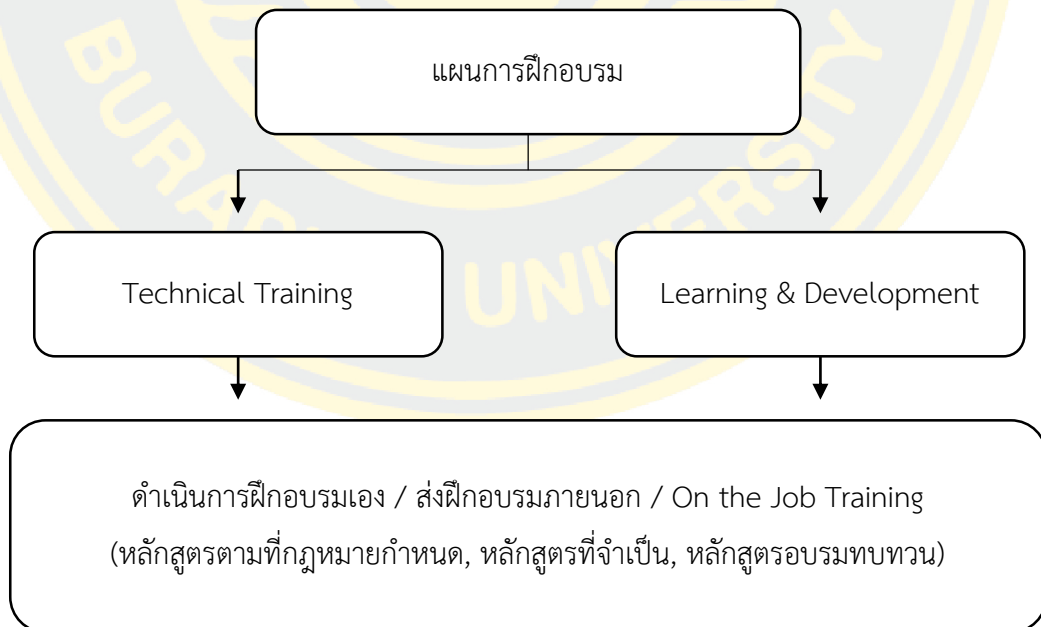
1. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ทั้งองค์ความรู้พื้นฐานไปจนถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพบุคคล
2. ปรับระบบการทำงานขององค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน
3. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ หรือบริษัทคู่แข่งได้
4. เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้สูงขึ้น
5. ถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่พนักงาน
6. เพื่อต้องการลดต้นทุนในการประกอบการให้มากที่สุด ด้วยวิธีเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดีที่สุด

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

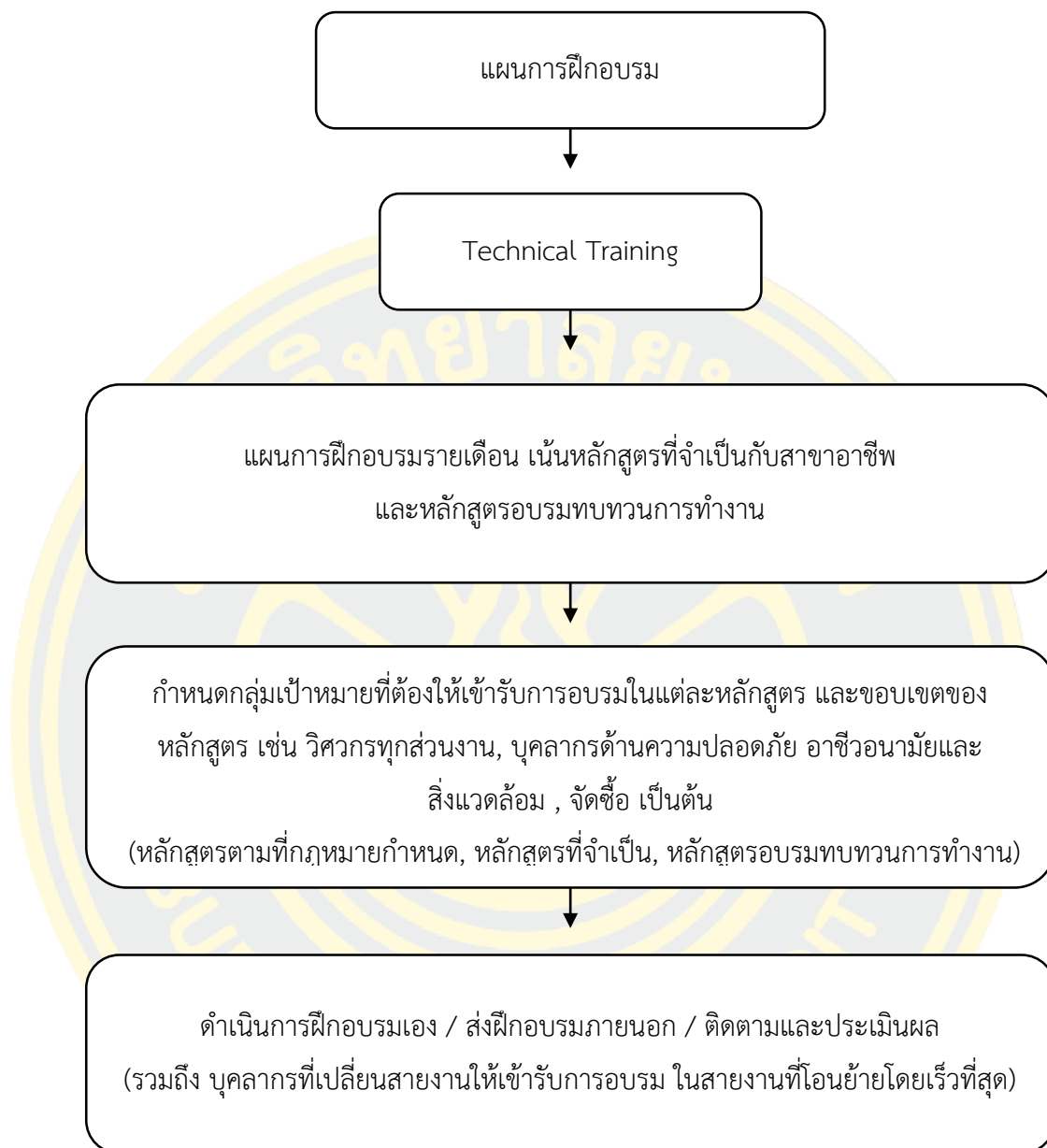
1. บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสร้างผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น
2. องค์กรมีองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กร
3. องค์กรมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ไม่สะเปะสะปะ ไปถึงเป้าหมายได้ง่ายขึ้น
4. สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้
5. สามารถช่วยลดต้นทุนในการประกอบการได้ เนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา



ภาพที่ 3 ภาพรวมแผนการฝึกอบรม



ภาพที่ 4 แผนการฝึกอบรม



ภาพที่ 5 แผนการฝึกอบรม Technical Training



ภาพที่ 6 แผนการฝึกอบรม Learning & Development

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง พัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

- 1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
- 1.2 สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 19 คน (กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ (R. V. & Morgan Krejcie, D. W. , 1970) โดยทำการบุคลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ผู้บริหารในระดับผู้จัดการโรงไฟฟ้า จำนวน 1 คน, ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน, หัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 8 คน, และระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน
- 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งวิธีการในการรวบรวมข้อมูล และเข้าถึงข้อมูล ไว้ 2 ส่วน คือ ข้อมูลภาคสนาม (Field data) และข้อมูลด้านเอกสาร (Review data)

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

2.1 การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 19 คน (กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ (R. V. & Morgan Krejcie, D. W. , 1970)) โดยทำการบุคลาการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ดังนี้

- 2.1.1 ผู้บริหารในระดับผู้จัดการโรงไฟฟ้า จำนวน 1 คน
- 2.1.2 ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน
- 2.1.3 หัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 8 คน
- 2.1.4 และระดับปฏิบัติการ(วิศวกร) จำนวน 6 คน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อคำถามในการสัมภาษณ์ขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบแล้ว จึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถามในการสัมภาษณ์ โดยขอความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นจึงตรวจสอบจริยธรรมการวิจัย

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 2.3.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา บทความ วารสารวิชาการ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (Internet) และงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเป็นรายบุคคล ด้วยข้อคำถามในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- 2.3.3 ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง
- 2.3.4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรวมไปถึงการบันทึกเสียง
- 2.3.5 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผ่านการวิเคราะห์ จับประเด็นสำคัญ และได้มีการตัดคำพูดบางคำที่ไม่เป็นการเหมาะสมออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ.2564 โดยมีตารางแผนปฏิบัติการวิจัย ดังนี้

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ					
		พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64
1	ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	→					
2	เขียนเค้าโครงงานวิจัย		→				
3	ปรับปรุงงานวิจัย			→			
4	สร้างเครื่องมือ			→			
5	สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูล				→		
6	วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำเอกสารเสนอ						→

ตารางที่ 1 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ และการตรวจสอบข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และได้เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เป็นเครื่องมือ ดังนี้

- 2.5.1 ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์
- 2.5.2 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยผ่านการวิเคราะห์ จับประเด็นสำคัญ และได้มีการคัดคำพูดบางคำที่ไม่เป็นการเหมาะสมออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
- 2.5.3 ผู้วิจัยอ่านบทสนทนาแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันหรือมีความคล้ายคลึงกัน
- 2.5.4 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด
- 2.5.5 ผู้วิจัยได้ใช้การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ จากข้อมูลการสัมภาษณ์ จดบันทึก และการถอดเทปบันทึกเสียง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล สามารถตอบปัญหาของวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการวิเคราะห์ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 19 คน คือ ผู้บริหารในระดับผู้จัดการโรงไฟฟ้า จำนวน 1 คน ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน หัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 8 คน และระดับปฏิบัติการ(วิศวกร) จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ใช้การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) จากข้อมูลการสัมภาษณ์ จดบันทึก และการถอดเทปบันทึกเสียง ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลให้ตรงตามความเป็นจริง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยการเรียบเรียงข้อมูล โดยได้กำหนดประเด็นในการแสดงผลการวิจัย ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์ เพศ อายุ ปัจจุบันดำรง ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน
- ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์

ตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ ที่	เพศ	อายุ (ปี)	ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)
1	ชาย	46	ผู้บริหาร	21
2	ชาย	52	ผู้บริหาร	27
3	ชาย	42	ผู้บริหาร	17
4	ชาย	40	ผู้บริหาร	15
5	หญิง	39	ผู้บริหาร	14
6	หญิง	38	หัวหน้างาน	18
7	หญิง	39	หัวหน้างาน	15
8	ชาย	30	หัวหน้างาน	7
9	ชาย	31	หัวหน้างาน	8
10	ชาย	28	วิศวกร	6
11	ชาย	24	วิศวกร	2
12	ชาย	26	วิศวกร	4
13	ชาย	33	วิศวกร	10
14	หญิง	34	หัวหน้างาน	11
15	ชาย	32	หัวหน้างาน	9
16	ชาย	26	วิศวกร	3
17	ชาย	29	วิศวกร	7
18	ชาย	34	หัวหน้างาน	12
19	ชาย	33	หัวหน้างาน	11

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 คน คือกลุ่มพนักงานของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีตำแหน่งงานในระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับวิศวกร ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวนทั้งสิ้น 19 คน เป็นเพศชาย จำนวน 15 คน อายุตั้งแต่ 24-52 ปี โดยเฉลี่ยอายุ 34 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับผู้บริหาร จำนวน 4 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน และระดับวิศวกร จำนวน 6 คน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2-27 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย

11 ปี และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน อายุตั้งแต่ 34-39 ปี โดยเฉลี่ยอายุ 37 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับผู้บริหาร จำนวน 1 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 3 คน และระดับวิศวกร ไม่มี มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-18 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 14 ปี

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3

ส่วนย่อย ดังนี้

- 2.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ควรเพิ่มการพัฒนาจากเดิมอย่างไร
- 2.3 การพัฒนาบุคลากร ควรเน้นไปในด้านใดบ้าง

ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองจำนวน 19 คน สามารถสรุปข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยมีผลวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

คนที่	ความเห็น / ข้อเสนอแนะ
1	การปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือช่วยละลายพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากการขยายตัวขององค์กรทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรของเรา มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานและอาชีพ
2	การจะเพิ่มประสิทธิภาพ และความชำนาญให้กับพนักงาน ต้องพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อเป็นการสร้างอนาคตให้กับพนักงาน รวมไปถึงองค์กรเองด้วย
3	การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ แต่ละคนมีความแตกต่างกัน เรามีหน้าที่ผลักดันและส่งเสริม
4	เป็นการช่วยสร้างคน ช่วยสร้างเป้าหมายที่ดีให้กับองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ดียิ่งขึ้น
5	การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งแต่ละคนมีความเก่งในตัว การส่งเสริมให้พนักงานมีองค์ความรู้ที่มากขึ้น นั่นถือว่าองค์กรได้พัฒนาไปอีกก้าว มองว่า

	พนักงานคือ Know-how ขององค์กร
6	สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและคนรอบข้าง
7	กระตุ้นให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น
8	บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนอย่างหนึ่ง หากสภาพแวดล้อมน่าอยู่ จะเกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้น
9	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งที่เราต้องส่งเสริม พัฒนาทักษะบุคลากรภายในให้มีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้นตาม
10	มองว่าการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ก็เหมือนกับการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้งาน หากเราไม่พัฒนาคนของเราให้ใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆได้ นั่นแปลว่าองค์กรล้าหลังและก้าวไม่ทันเทคโนโลยี
11	การพัฒนาคนไม่เพียงแต่พัฒนาแค่ความรู้ เราต้องพัฒนาการอยู่ร่วมกันเป็นทีม พัฒนาให้พนักงานมีความฉลาดอารมณ์ ของพนักงานทุกคน
12	การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13	รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
14	Communication ที่ดี ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างหนึ่ง โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายได้
15	การเพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรได้สนับสนุนความคิดของคนรุ่นใหม่
16	เสริมสร้างความเป็นผู้นำให้กับพนักงาน สนับสนุนในการทำ project ต่างๆ
17	การถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่ รุ่นน้อง และการสนับสนุนให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการริเริ่มสิ่งใหม่ให้กับองค์กร
18	การแก้ไขปัญหา และการบริหารความขัดแย้งของคนในทีม คือการแสดงออกถึงสถานะความเป็นผู้นำ ดังนั้นเราต้องส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงออก
19	การทำ On the job training คือเครื่องมืออย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร การเรียนรู้ด้วยตนเองจากงานที่ทำ หรือจากงานที่สนใจ

*ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ไม่ได้เรียงลำดับตามตารางข้อมูลส่วนบุคคลของตน

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมด 19 คน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ในประเด็นของการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร การทำงานร่วมกัน การเห็นคุณค่าของบุคลากรจากองค์กร รวมไปถึงการมอบโอกาสให้กับบุคลากรภายใน

องค์กรก่อนบุคคลภายนอก การเพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือการทำโครงการต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยรวมแล้วองค์กรคาดหวังที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มีทักษะรอบด้าน การเติบโตขององค์กรทำให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ควรเพิ่มการพัฒนาจากเดิมอย่างไร

คนที่	ความเห็น / ข้อเสนอแนะ
1	ทักษะในการสื่อสาร การประสานงานต่างๆ รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2	ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่สามารถนำมาใช้ควบคู่กับการทำงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3	พัฒนาบุคลากรในองค์กรด้วยการมอบหมายให้ทำ Project ต่างๆ ไปรับผิดชอบ ฝึกให้รู้จักการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การคิดวิเคราะห์
4	การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำร่วมกัน
5	เพิ่มทักษะในการบริหารจัดการ การทำโครงการ project ต่างๆ เพื่อฝึกภาวะความเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ต่างๆ
6	การคิดเชิงวิเคราะห์และเลือกตัดสินใจ
7	การนำเสนอผลงาน และการสื่อสาร
8	ส่งเสริมให้พนักงานเข้าอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน และส่งเสริมให้เรียนรู้งานในด้านอื่นๆ ที่พนักงานสนใจ
9	ส่งเสริมพนักงานที่สนใจในสายงานอื่นๆ
10	มีห้องเรียน E-learning สำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเขาไปใช้งาน และเรียนรู้ด้วยตนเองได้
11	เพิ่มทักษะความฉลาดทางอารมณ์ให้แก่พนักงาน
12	ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็เป็นสิ่งสำคัญต่อพนักงาน ควรเพิ่มความรู้ทางด้านนี้ เพื่อให้พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี
13	การปรับตัวในการทำงาน หรือความยืดหยุ่น flexibility ขององค์กร จะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกระตุ้นให้พนักงาน สนใจสายงานด้านอื่นๆ
14	การฝึกให้พนักงานนำเสนอผลงาน หรือนำเสนอความรู้ในการทำงาน knowledge sharing เป็นการฝึกฝนทักษะให้กับพนักงานอย่างหนึ่งในการนำเสนอ

15	ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ ซึ่งการทำงานมีการนำระบบหรือโปรแกรมต่างๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและแม่นยำ
16	การจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานทำร่วมกัน มีกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการสร้างทีมงานที่ดีและได้รู้จักเพื่อร่วมงานที่ต่างสายงานมากขึ้น
17	Project Management – การบริหารจัดการโครงการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการเพิ่มทักษะให้พนักงานได้ครบทุกด้าน เช่น การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และอื่นๆ
18	การส่งพนักงานเข้าอบรมในสายงานที่พนักงานทำอยู่ และหรือสายงานที่พนักงานสนใจที่จะเปลี่ยนสายงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
19	การศึกษาดูงานในบริษัทอื่นๆ ที่มีสายธุรกิจใกล้เคียงกับองค์กร เพื่อนำความรู้และทักษะต่างๆ กลับมาพัฒนาองค์กร และเพื่อให้พนักงานมีความสนใจในสายงานอื่นๆ ขององค์กรด้วย

*ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ไม่ได้เรียงลำดับตามตารางข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้น

จากตารางที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ควรเพิ่มการพัฒนาจากเดิมอย่างไร ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมด 19 คน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ควรเพิ่มการพัฒนาจากเดิม โดยแนวทางการเพิ่มการพัฒนาบุคลากรมีทั้งทฤษฎี และปฏิบัติควบคู่กันไป เช่น การฝึกอบรม การทำโครงการ (Project) การเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมไปถึงพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ การปรับตัวในการทำงาน หรือความยืดหยุ่นในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบส่วนสำคัญ ที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรเน้นไปในด้านใดบ้าง

คนที่	ความเห็น / ข้อเสนอแนะ
1	เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้นๆ
2	เน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ
3	พัฒนา Hard Skill ควบคู่ไปกับ Soft Skill
4	พัฒนา Hard Skill
5	พัฒนา Soft Skill

6	ควรพัฒนาควบคู่กันไป ระหว่าง Hard Skill กับ Soft Skill
7	ควรเน้นการพัฒนาทักษะทางด้านวิชาชีพ
8	พัฒนาทักษะที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อการทำงานร่วมกัน
9	พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ
10	พัฒนาควบคู่กันระหว่าง Hard Skill และ Soft Skill
11	พัฒนาควบคู่กันระหว่าง Hard Skill และ Soft Skill
12	พัฒนา Soft Skill เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
13	พัฒนาทางวิชาชีพ – Hard Skill
14	พัฒนา Soft Skill
15	พัฒนา Soft Skill
16	ควรพัฒนาควบคู่กันไป ระหว่าง Hard Skill กับ Soft Skill
17	พัฒนาควบคู่กันระหว่าง Hard Skill และ Soft Skill
18	เน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ
19	เน้นพัฒนาควบคู่

*ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ไม่ได้เรียงลำดับตามตารางข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้น

ตารางที่ 5.1 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับท่านมีวิธิตใด ที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่

1, 2, 4, 7, 9, 13, และ 18	เน้นการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ (Hard Skill)
5, 8, 12, 14 และ 15	เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skill)
3, 6, 10, 11, 16, 17 และ 19	เน้นการพัฒนาควบคู่ระหว่างการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ (Hard Skill) และ การพัฒนาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skill)

จากตารางที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรเน้นไปในด้านใดบ้างข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมด 19 คน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรควรเน้นไปทางด้านใดบ้าง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เล็งเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรจะพัฒนาทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) เพียงทักษะเดียวไม่ได้ แต่จะต้องพัฒนาทักษะด้านสังคม (Soft Skill) ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งทั้ง 2 ทักษะ มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง จึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรแบบควบคู่กันไป โดยมีข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับทักษะที่กล่าวถึง ดังนี้

2.3.1 การพัฒนาทักษะทางด้านความรู้ (Hard Skill) เป็นทักษะที่ได้รับมาจากการศึกษา การอบรม ซึ่งแต่ละคนจะมีทักษะที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแบบแผนที่เราเรียนมา ซึ่งทักษะเหล่านี้ เป็นทักษะเฉพาะทางวิชาชีพที่เกิดจากการเรียนรู้ในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น

2.3.1.1 การวิเคราะห์ตรรกะและเหตุผล (Analytical Reasoning) เป็น ทักษะในการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผลและกลยุทธ์ เพื่อการตัดสินใจในการบริหาร สำหรับการวางแผน และกำหนดทิศทางของบริษัทที่จะส่งผลต่อการเติบโต กำไร รายได้ และอนาคตของบริษัทในภาพรวม

2.3.1.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล (People Management) ทักษะการ บริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ถือเป็นทักษะสำคัญของสายงานบริหารบุคคล เพราะการบริหารบุคคลนั้น เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในบริษัทมีความสามัคคีและสามารถขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งการ บริหารบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3.1.3 ทักษะในการสร้างและออกแบบสื่อสารสนเทศต่าง ๆ สำหรับการ ทำงานบนอินเทอร์เน็ต เช่น Website หรือ Application ต่าง ๆ

2.3.2 การพัฒนาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skill) เป็นทักษะที่เกิดจากการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่น การฝึกสมาธิ ความฉลาด ทางอารมณ์ เช่น

2.3.2.1 การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นทักษะเฉพาะจาก กระบวนการคิดภายในสมองของมนุษย์ที่ยากจะเลียนแบบได้ด้วยเครื่องจักรหรือปัญญาประดิษฐ์ ทำให้เกิดการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบที่จะทำให้งานมีคุณภาพ แปลกใหม่และโดดเด่น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ

2.3.2.2 การพูดโน้มน้าวใจ (Persuasion) เป็นทักษะที่สำคัญใน การสร้าง ความร่วมมือ การลดความขัดแย้ง และการติดต่อประสานงาน ผู้ที่มีทักษะนี้จะสามารถดึงดูดคนให้มา ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการส่งเสริมการทำงานในองค์กร ร่วมกันอย่างราบรื่น

2.3.2.3 การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) ในสังคมการทำงาน การ มีทักษะในการให้ความร่วมมืออย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดการ ทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้ง และ สนับสนุนให้องค์กรให้มีผลงานที่ดีขึ้น

2.3.2.4 การปรับตัว (Adaptability) ทักษะในการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญ ลำดับแรกๆ ที่มนุษย์ต้องเรียนรู้ เพราะในแต่ละช่วงวัยนั้น เราจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา คนที่ปรับตัวไม่ได้จะอยู่ในสังคมการทำงานค่อนข้างยากและส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ทักษะนี้จึงมัก เป็นเรื่องใหญ่ที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

2.3.2.5 การบริหารเวลา (Time Management) เวลานั้นเป็นสิ่งสำคัญ การรู้จักบริหารเวลาอย่างชาญฉลาดนั้นจะทำให้บุคคลนั้นมีสมดุลในชีวิตทั้งในการทำงานและในการดูแลครอบครัว สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานต่างๆ

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ดังนี้

- 3.1 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร
- 3.2 ท่านมีวิธีใด ที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรอย่างไร

คนที่	ความเห็น / ข้อเสนอแนะ
1	องค์กรพร้อมสนับสนุนให้พนักงานก้าวหน้าในทุกสายงาน
2	การผลักดันพนักงานที่มีศักยภาพ ให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่
3	การพัฒนาทักษะต่างๆ ทั้งในสายอาชีพและงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้บุคลากร
4	การที่องค์กรมีการพัฒนา มีความก้าวหน้า ซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาลดเวลา
5	การสนับสนุนลูกน้องในสายงานที่มีความสามารถ ให้เติบโตในสายงานใหม่ๆ
6	ส่งเสริมองค์กร เพื่อสร้างอนาคตที่ดีให้กับพนักงานและองค์กร
7	การส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพในองค์กร จะช่วยสร้างศักยภาพให้กับองค์กรเช่นกัน
8	เมื่อองค์กรก้าวไปข้างหน้า บุคลากรก็ควรได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร และองค์กรควบคู่กันไป
9	การเตรียมความพร้อมให้บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การมอบหมายให้ทำโครงการต่างๆ การทำกิจกรรมร่วมกัน และอื่นๆ เป็นการส่งเสริมทักษะให้บุคลากรในหลายๆ ด้าน
10	ขนาดของธุรกิจ เป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัว ในการพัฒนาตนเอง โดยที่องค์กรมีความพร้อมในสายธุรกิจแล้ว การเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร จึงเป็น

	เรื่องสำคัญ
11	ผลักดันให้พนักงานที่มีความสามารถ ได้เติบโตในสายงานอื่นๆ ที่สนใจ
12	การส่งพนักงานอบรม และการเรียนรู้ใน e-learning ด้วยตนเอง ในสายงานที่พนักงานสนใจ เป็นการเตรียมความพร้อม และเพิ่มศักยภาพให้พนักงาน
13	สนับสนุนให้พนักงานกล้าแสดงออก เช่น การนำเสนอผลงาน การเป็นหัวหน้าทีม โครงการต่างๆ การได้รับผิดชอบในงานที่มีความ challenge เป็นต้น
14	การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในการเตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนสายงานนั้น ถือเป็นโอกาสที่ดีในการได้พัฒนาตนเอง
15	การได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ถือเป็นสิ่งที่ดีในการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนสายงาน
16	องค์กรที่มีความก้าวหน้า นั้นแปลว่าบุคลากรจะได้รับโอกาสในสายอาชีพ หรือในสายธุรกิจอื่นๆ ที่องค์กรดำเนินกิจการอยู่
17	การขยายธุรกิจอื่นๆ ขององค์กร เป็นโอกาสอันดีที่พนักงาน จะได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนเองที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาใช้ในการทำงาน รวมไปถึงการได้มีโอกาสเปลี่ยนสายงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงการได้ย้ายสถานที่ทำงานที่อาจจะใกล้บ้านหรือภูมิลำเนามากขึ้นก็ได้
18	องค์กรมีความคาดหวังให้บุคลากร ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการเปลี่ยนสายงานมาทำงานที่พนักงานสนใจ ซึ่งองค์กรจะยังรักษาบุคลากรที่มีเก่งไว้ได้ ส่วนบุคลากรได้ใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงานที่มีความ challenge มากขึ้น
19	การผลักดันบุคลากรที่มีความสามารถ ได้เตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงาน รวมไปถึงการส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพ ถือเป็นกำไรกับองค์กรและตัวบุคลากรเองด้วย

*ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ไม่ได้เรียงลำดับตามตารางข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้น

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรอย่างไร ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมด 19 คน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ไว้ว่า การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรได้ รวมไปถึงการที่บุคลากรสนใจในสายงานอื่นๆ ที่มีความแตกต่างจากเดิม ทำให้เกิดความท้าทาย ความขวนขวายที่จะได้มาซึ่งตำแหน่งงานนั้นๆ องค์กรจึงเป็นส่วนส่วนสำคัญที่เป็นทั้งโอกาสและแรงผลักดันให้กับพนักงาน

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับท่านมีวิธีใด ที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร

คนที่	ความเห็น / ข้อเสนอแนะ
1	การฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training)
2	การมอบหมายโครงการให้รับผิดชอบ (Project)
3	การทำโครงการ และกิจกรรมแข่งขันโครงการ (Project challenge)
4	การศึกษาดูงาน (Observational study)
5	การฝึกอบรม (Training)
6	การทำโครงการที่ได้รับมอบหมาย (Project)
7	กิจกรรมแข่งขันโครงการ รวมถึงการฝึกอบรม (Training)
8	การฝึกอบรม (Training) และการทำ Project
9	การฝึกอบรม (Training)
10	การฝึกอบรม (Training)
11	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training) และการทำโครงการ (Project)
12	การฝึกอบรม (Training) และการศึกษาดูงาน (Observational study)
13	การฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training)
14	การทำโครงการ (Project) และกิจกรรมแข่งขันโครงการ (Project challenge)
15	การฝึกอบรม (Training) และการทำ Project
16	การฝึกอบรม (Training) และการศึกษาดูงาน (Observational study)
17	การฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training)
18	การฝึกอบรม (Training) และการทำ Project
19	การฝึกอบรม (Training) และการทำ Project

*ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ไม่ได้เรียงลำดับตามตารางข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้น

ตารางที่ 7.1 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับท่านมีวิธีใด ที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร

ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่	
1, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 15,	การฝึกอบรม (Training)
16,	
17, 18, และ 19	
1, 13 และ 17	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training)

2, 6, 8, 11, 15, 18 และ 19	การทำโครงการ (Project)
4, 12 และ 16	การศึกษาดูงาน (Observational study)
3 และ 14	กิจกรรมแข่งขันโครงการ (Project challenge)

จากตารางที่ 7 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับท่านมีวิธิตี ที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมด 19 คน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับท่านมีวิธิตี ที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร โดยส่วนใหญ่ระบุว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรได้ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 12 คน ในส่วนของการทำโครงการ (Project) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 7 คน ในส่วนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training) และการศึกษาดูงาน (Observational study) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 3 คนเท่ากัน และในส่วนของกิจกรรมแข่งขันโครงการ (Project challenge) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 2 คน

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ข้อของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คนที่	ความเห็น / ข้อเสนอแนะ
1	การรับสมัครบุคลากรภายใน เข้าไปทำงานในสายงานอื่นๆ ถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์กรที่ได้รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้ และในส่วนของบุคลากรเองก็ได้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถต่างๆ ในการทำงานกับสายงานอื่นๆ
2	การพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่ขององค์กรที่ต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถที่มากขึ้น การสนับสนุนให้เพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรภายในองค์กร ถือเป็นก้าวไปข้างหน้าแบบคู่ขนานทั้งองค์กรและบุคลากร
3	ความก้าวหน้าแบบคู่ขนาน จะเกิดขึ้นไม่ได้หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สนับสนุนกัน (ระหว่างองค์กรและบุคลากร)
4	หากองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ และสามารถเปลี่ยนสายงานไปในธุรกิจอื่นๆ ขององค์กรได้ ถือเป็นโอกาสที่ดีกับบุคลากร และสามารถสร้างอนาคตให้องค์กรได้
5	การเพิ่มทักษะ และทัศนคติไปในทางที่ดีให้กับบุคลากร เพื่อที่บุคลากรที่ได้รับการ

	พัฒนาจะได้นำไปใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
6	การส่งเสริม และการสร้างขวัญกำลังใจ เป็นสิ่งสำคัญ เมื่อองค์กรให้โอกาส บุคลากรก็พร้อมจะก้าวไปอีกระดับ
7	ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งที่บุคลากรควรได้รับจากองค์กรที่มีความก้าวหน้า และเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มศักยภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำทักษะความรู้ความสามารถต่างๆ ไปใช้ในสายงานอื่นๆ
8	การพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการที่องค์กรจะเล็งเห็นถึงความสามารถ หากองค์กรมีโอกาสและบุคลากรมีความพร้อม ก็สามารถก้าวไปข้างหน้าได้
9	การฝึกอบรมบุคลากรในสายงานต่างๆ อยู่ตลอดเวลา ถือเป็นการพัฒนา การเพิ่มศักยภาพ และเตรียมความพร้อมให้บุคลากร
10	การสร้างความเข้าใจ การสื่อสารโอกาสต่างๆขององค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน ทั้งสายงานเดิมหรือสายงานใหม่
11	ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล องค์กรสามารถพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้บุคลากรได้
12	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
13	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
14	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
15	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
16	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
17	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
18	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
19	ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

*ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ไม่ได้เรียงลำดับตามตารางข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้น

จากตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งหมด 19 คน ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยระบุว่า การที่องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรภายในมาเป็นอันดับแรก ถือเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรจะได้รับการพัฒนา รวมไปถึงองค์กรยังคงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรได้ด้วยการส่งเสริมทักษะต่างๆ เป็นการสนับสนุนกันระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการพัฒนาแบบคู่ขนาน องค์กรเติบโต บุคลากรมีความก้าวหน้า

มั่นคง ในหน้าที่การงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมี ศักยภาพ และสามารถเปลี่ยนสายงานไปในธุรกิจอื่นๆ ขององค์กรได้ ถือเป็นโอกาสที่ดีกับบุคลากร และสามารถสร้างอนาคตให้องค์กรได้ และในส่วนของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 8 คน ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง พัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการวิเคราะห์ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยได้ศึกษาถึงแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มศักยภาพและการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษา ผลงานวิจัย เรื่อง พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งดังนั้น การตระหนักถึงพื้นฐานทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการวิเคราะห์ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยได้ศึกษาถึงแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มศักยภาพและการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ผลงานวิจัย เรื่อง พัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ดังนั้น การตระหนักถึงพื้นฐานทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้วิธีการวิเคราะห์ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 19 คน คือ ผู้บริหารในระดับ

ผู้จัดการโรงไฟฟ้า จำนวน 1 คน ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน หัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 8 คน และระดับปฏิบัติการ(วิศวกร) จำนวน 6 คน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 19 คน คือ ผู้บริหารในระดับผู้จัดการโรงไฟฟ้า จำนวน 1 คน ผู้บริหารในระดับผู้จัดการส่วนงาน จำนวน 4 คน หัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 8 คน และระดับปฏิบัติการ(วิศวกร) จำนวน 6 คน ซึ่งผู้วิจัยนำมาสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นพนักงานของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 19 คน เป็นเพศชาย จำนวน 15 คน อายุตั้งแต่ 24-52 ปี โดยเฉลี่ยอายุ 34 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับผู้บริหาร จำนวน 4 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 5 คน และระดับวิศวกร จำนวน 6 คน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 2-27 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 11 ปี และเป็นเพศหญิง จำนวน 4 คน อายุตั้งแต่ 34-39 ปี โดยเฉลี่ยอายุ 37 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับผู้บริหาร จำนวน 1 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 3 คน และระดับวิศวกร ไม่มี มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-18 ปี โดยมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 14 ปี

ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3

ส่วนย่อย ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ในประเด็นของการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร การทำงานร่วมกัน การเห็นคุณค่าของบุคลากรจากองค์กร รวมไปถึงการมอบโอกาสให้กับบุคลากรภายในองค์กรก่อนบุคคลภายนอก การเพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือการทำโครงการต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยรวมแล้วองค์กรคาดหวังที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มีทักษะรอบด้าน การเติบโตขององค์กรทำให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ควรเพิ่มการพัฒนาจากเดิมโดยผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเพิ่มการพัฒนาบุคลากรมีทั้งทฤษฎี และปฏิบัติควบคู่กันไป เช่น การฝึกอบรม การทำโครงการ (Project) การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน รวมไปถึงการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ การปรับตัวในการทำงาน หรือความยืดหยุ่นในการทำงานจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ

ภายนอกองค์กร รวมไปถึงการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำร่วมกัน มีกิจกรรมละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการสร้างทีมงานที่ดีและได้รู้จักกับกลุ่มพนักงานที่ต่างสายงานกันมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบส่วนสำคัญ ที่ต้องพัฒนาควบคู่กัน

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรควรเน้นไปทางด้านใดบ้าง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เล็งเห็นถึงการพัฒนาบุคลากรจะเน้นพัฒนาทักษะด้านใดด้านหนึ่งมิได้ โดยจะต้องพัฒนาทักษะทางด้านความรู้ (Hard Skill) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skill) ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งทั้ง 2 ทักษะ มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง จึงให้ความสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรแบบควบคู่กันไป

2.3.1 การพัฒนาทักษะทางด้านความรู้ (Hard Skill) เป็นทักษะที่ได้รับมาจากการศึกษา การอบรม ซึ่งแต่ละคนจะมีทักษะที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแบบแผนที่เราเรียนมา ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะเฉพาะทางวิชาชีพที่เกิดจากการเรียนรู้ในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น

2.3.1.1 การวิเคราะห์ตรรกะและเหตุผล Analytical Reasoning เป็นทักษะในการคิดวิเคราะห์เชิงเหตุผลและกลยุทธ์ เพื่อการตัดสินใจในการบริหาร สำหรับการวางแผนและกำหนดทิศทางของบริษัทที่จะส่งผลต่อการเติบโต กำไร รายได้ และอนาคตของบริษัทในภาพรวม

2.3.1.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล People Management ทักษะการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ถือเป็นทักษะสำคัญของสายงานบริหารบุคคล เพราะการบริหารบุคคลนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในบริษัทมีความสามัคคีและสามารถขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งการบริหารบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.3.1.3 ทักษะในการสร้างและออกแบบสื่อสารสนเทศต่าง ๆ สำหรับการดำเนินงานบนอินเทอร์เน็ต เช่น Website หรือ Application ต่าง ๆ

2.3.2 การพัฒนาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skill) เป็นทักษะที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับบุคคลอื่น การฝึกสมาธิ ความฉลาดทางอารมณ์ เช่น

2.3.2.1 การมีความคิดสร้างสรรค์ Creativity เป็นทักษะเฉพาะจากกระบวนการคิดภายในสมองของมนุษย์ที่ยากจะเลียนแบบได้ด้วยเครื่องจักรหรือปัญญาประดิษฐ์ ทำให้เกิดการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบที่จะทำให้งานมีคุณภาพ แปลกใหม่และโดดเด่น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนางานในรูปแบบใหม่ๆ

2.3.2.2 การพูดโน้มน้าวใจ (Persuasion) เป็นทักษะที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือ การลดความขัดแย้ง และการติดต่อประสานงาน ผู้ที่มีทักษะนี้จะสามารถดึงดูดคนให้มาทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นทักษะที่จำเป็นในการส่งเสริมการทำงานในองค์กรร่วมกันอย่างราบรื่น

2.3.2.3 การทำงานร่วมกับผู้อื่น Collaboration ในสังคมการทำงาน การมีทักษะในการให้ความร่วมมืออย่างเหมาะสม จะช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้ง และสนับสนุนให้องค์กรให้มีผลงานที่ดีขึ้น

2.3.2.4 การปรับตัว Adaptability ทักษะในการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญ ลำดับแรกๆ ที่มนุษย์ต้องเรียนรู้ เพราะในแต่ละช่วงวัยนั้น เราจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา คนที่ปรับตัวไม่ได้จะอยู่ในสังคมการทำงานค่อนข้างยากและส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ทักษะนี้จึงมักเป็นเรื่องใหญ่ที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

2.3.2.5 การบริหารเวลา Time Management เวลานั้นเป็นสิ่งสำคัญ การรู้จักบริหารเวลาอย่างชาญฉลาดนั้นจะทำให้บุคคลนั้นมีสมดุลในชีวิตทั้งในการทำงานและในการดูแลครอบครัว สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานซึ่งเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานต่างๆ

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อย ดังนี้

3.1 ด้านการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยการให้เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งหลักสูตรที่จำเป็นต่อสายงาน หลักสูตรความรู้พื้นฐานทั่วไป หลักสูตรตามที่กฎหมายกำหนด และหลักสูตรอื่นๆ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรได้ รวมไปถึงการที่บุคลากรสนใจในสายงานอื่นๆ ที่มีความแตกต่างจากสายงานเดิม ทำให้เกิดความท้าทาย เกิดความขวนขวายที่จะได้มาซึ่งตำแหน่งงานนั้นๆ องค์กรจึงเป็นส่วนส่วนสำคัญที่เป็นทั้งโอกาสและแรงผลักดันให้กับบุคลากร

3.2 ด้านวิธีในการที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนใหญ่ระบุว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรได้ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 12 คน ในส่วนของการทำโครงการ (Project) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 7 คน ในส่วนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training) และการศึกษาดูงาน (Observational study) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 3 คนเท่ากัน และในส่วนของกิจกรรมแข่งขันโครงการ (Project challenge) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 2 คน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในครั้งนี้มีประเด็นที่อภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร พบว่า ในประเด็นนี้ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร การทำงานร่วมกัน การเห็นคุณค่าของบุคลากร จากองค์กร การพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ตลอดจนการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม รวมไปถึงการมอบโอกาสให้กับบุคลากรภายในองค์กรก่อนบุคคลภายนอก อีกทั้งการเพิ่มทักษะในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือการทำโครงการต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมแบบคู่ขนานกัน ซึ่งแน่นอนว่าองค์กรจะต้องมีความคาดหวังที่จะพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีความก้าวหน้า มีทักษะรอบด้านในสายงาน และทักษะทางสังคม และทำให้บุคลากรได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของ (จนิสา ช่วยสมบูรณ์, 2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ที่พบว่า บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยที่แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลวางแผนไว้สำหรับการฝึกอบรมบุคลากรแบบปีเว้นปี ซึ่งทำให้บุคลากรขาดช่วงในการพัฒนาศักยภาพและไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น และยังรวมไปถึงการสร้างควมสามัคคีภายในองค์กร เพื่อพร้อมเข้าสู่การพัฒนาบุคลากรตามที่ได้วางแผนไว้ และสอดคล้องกับ (ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทুমเมฆ, 2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : มิติการศึกษา โดยได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องจะมีการพัฒนาบุคลากรของตนเองและพัฒนาคุณภาพงานภายในองค์กร เพราะงานในแต่ละงานจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยใช้ทั้งกลยุทธ์ และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประเด็นที่สอง ด้านการเพิ่มการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร ที่ควรเพิ่มการพัฒนาจากเดิมพบว่า แนวทางการเพิ่มการพัฒนาบุคลากรมีทั้งทฤษฎี และปฏิบัติควบคู่กันไป เช่น การฝึกอบรม (Training) การทำโครงการ (Project) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the Job Training) การศึกษาดูงาน และการจัดกิจกรรมแข่งขันทำโครงการ และอีกมิติหนึ่งควรเพิ่มการพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Soft Skill คือ การปรับตัวในการทำงาน หรือความยืดหยุ่นในการทำงานจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร และการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำร่วมกัน มีกิจกรรม

ละลายพฤติกรรม ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และต่างองค์กร เป็น การสร้างทีมงานที่ดีและทำให้ได้รู้จักกับกลุ่มพนักงานที่มาจากต่างสายงานกันมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วน แล้วแต่เป็นองค์ประกอบส่วนสำคัญ ที่ต้องพัฒนาควบคู่กัน สอดคล้องกับวิจัยของ (จนิสา ช่วยสมบูรณ์ , 2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร ถือว่าเป็นการ พัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันภายในองค์กร รวมไปถึงการศึกษาดูงาน จากองค์กรภายนอก ที่เป็นแบบอย่างในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะเทคโนโลยี การอนุรักษ์ต่างๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ บุคลากรเกิดทักษะ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ให้บุคลากรได้มีโอกาส แสดงความคิดเห็น ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จไปได้ ด้วยเหตุผลนี้บุคลากรจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

ประเด็นที่สาม ด้านการเน้นการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เล็งเห็นถึง การพัฒนาบุคลากร ที่จะต้องพัฒนาทักษะแบบคู่ขนาน โดยให้แนวทางว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้อง พัฒนาทักษะทางด้านความรู้ (Hard Skill) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางด้านสังคม (Soft Skill) ซึ่ง ในทางทฤษฎีแล้วนั้น ทั้ง 2 ทักษะนี้มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งในปัจจุบันตามแผนการฝึกอบรม ขององค์กร จะเน้นการพัฒนาทักษะทางความรู้ (Hard Skill) อ้างอิงตามภาพที่ 5 แผนการฝึกอบรม Technical Training ที่จะเน้นหลักสูตรในการพัฒนาทักษะสาขาอาชีพ จึงเล็งเห็นว่าการให้ ความสำคัญในการที่จะพัฒนาบุคลากรด้านทักษะทางสังคม (Soft Skill) ก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน จึง ให้ความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรทั้ง 2 ทักษะแบบควบคู่กันไป สอดคล้องกับ (ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทুমเมฆ, 2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : มิติ การศึกษา โดยได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพคนไทยในยุคใหม่ ในมิติด้านความรู้ คนไทยยุคใหม่เป็นผู้ มีความรู้ลึกถึงแก่นสาระของวิชาในด้านต่างๆที่ตนเองถนัดและศึกษา มีความรู้รอบตัว สามารถเรียนรู้ ได้ด้วยตนเองและมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และในส่วนด้านมิติด้านทักษะความสามารถ โดย กล่าวว่าคนไทยในยุคใหม่ ต้องมีทักษะในด้านการคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะในการสื่อสาร เช่น ภาษาต่างประเทศที่หลากหลาย ทักษะทางอารมณ์ ทักษะทางสังคม และ ทักษะการจัดการที่ดี

ประเด็นที่สี่ ด้านการเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร พบว่า การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยการ ให้เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งหลักสูตรที่จำเป็นต่อสายงาน หลักสูตรความรู้พื้นฐานทั่วไป หลักสูตรตามที่กฎหมายกำหนด และหลักสูตรอื่นๆ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรได้ รวมไปถึง การที่บุคลากรสนใจในสายงานอื่นๆ ที่มีความแตกต่างจากสายงานเดิม ทำให้เกิดความท้าทาย เกิด ความขวนขวายที่จะได้มาซึ่งตำแหน่งงานนั้นๆ องค์กรจึงเป็นส่วนส่วนสำคัญที่เป็นทั้งโอกาสและ

แรงผลักดันให้กับบุคลากร และองค์กรเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายทางธุรกิจ มีการปรับเปลี่ยนวิถีการทำงานและการอบรมในบางอย่าง เช่น นโยบายการให้ทำงานจากที่บ้าน Work Form Home และการฝึกอบรมในห้องเรียน เปลี่ยนเป็นรูปแบบออนไลน์ และรูปแบบห้องเรียนเสมือน สอดคล้องกับ (สิริพร อินทสนธิ, 2563) เรื่อง โควิด-19 : กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษา รายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ ที่กล่าวว่า จากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลก ทุกมุมโลกได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้า ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิถีการในชีวิต วิถีการเรียนการสอน วิถีการเข้าอบรม วิถีการทำงาน จากที่เคยมีสถานที่ และทุกคนไปรวมตัวกัน ก็เปลี่ยนมาเป็นการทำทุกกิจกรรมอยู่ที่บ้าน ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งทำให้เห็นว่า การเปลี่ยนครั้งนี้ ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบุคลากรขององค์กรต่างๆ ก็ไม่ได้หยุดยั้งไว้เพียงเท่านี้ ทุกองค์กรต่างปรับตัวและรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้น

ประเด็นสุดท้าย ด้านวิธีการที่จะเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร พบว่า โดยส่วนใหญ่ระบุว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรได้ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 12 คน ในส่วนของการทำโครงการ (Project) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 7 คน ในส่วนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training) และการศึกษาดูงาน (Observational study) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 3 คนเท่ากัน และในส่วนของกิจกรรมแข่งขันโครงการ (Project challenge) มีผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน จำนวน 2 คน ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรมมาเป็นอันดับแรก แต่ให้เพิ่มการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะทางสังคม โดยมองว่าในปัจจุบันที่ Generation ของบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นคนยุค Gen Y ซึ่งคนใน Gen นี้มีความรู้ ความสามารถในสายอาชีพของตนเองอยู่แล้ว และให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในสังคมมากกว่า Gen อื่นๆ รวมถึงการเรียนรู้ การทำงานที่มองว่าวิธีการจากเดิมที่เคยเป็นมานั้น ไม่เพียงพอต่อการเจริญเติบโตในสายงาน แต่การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมอาชีพ การยืดหยุ่น การปรับตัว รวมถึงการตรงต่อเวลา ที่เป็นสิ่งสำคัญร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย เรื่อง พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กรของบริษัทผลิตไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมจากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ ระบุว่า การที่องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรภายในมาเป็นอันดับแรก ถือเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรจะได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านทักษะวิชาชีพ และทางด้านทักษะทางสังคม เช่น การฝึกอบรม (Training) การทำโครงการ (Project) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (On the job training) การศึกษาดูงาน (Observational study) และการจัดกิจกรรมแข่งขันโครงการ

(Project challenge) เป็นต้น อีกนัยยะสำคัญหนึ่ง คือ องค์กรมีความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กรได้ ด้วยวิธีการส่งเสริมในทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน เป็นการสนับสนุนกันระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการพัฒนาแบบคู่ขนาน องค์กรเติบโต บุคลากรมีความก้าวหน้า มั่นคงในหน้าที่การงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ และสามารถเปลี่ยนสายงานไปในธุรกิจอื่นๆ ขององค์กรได้ ถือเป็นโอกาสที่ดีกับบุคลากร และสามารถสร้างอนาคตให้องค์กรได้ และเนื่องจาก Generation ของบุคลากรที่มีทั้งคนรุ่นเก่ามากประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่ที่มีความกล้าแสดงออก และมากความสามารถ โดยบริษัทกรณีศึกษาได้มีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์กรมีการขยายตัวธุรกิจ ทำให้มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าไปทำงานในองค์กรใหม่มากขึ้น จึงทำให้พบว่าองค์กรได้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการเพิ่มทักษะในส่วนต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรและยกระดับคุณภาพของบุคลากร
2. ศึกษากระบวนการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อหาแนวทางและรูปแบบที่มีร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากร
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรในอนาคต

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ทำงานภายในองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน เช่น ช่วงอายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการสุ่มเลือกแบบจำเพาะในแต่ละตำแหน่งงาน ทำให้เกิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หลากหลายและมีความแตกต่างกันออกไป

บรรณานุกรม

- R. V. & Morgan Krejcie, D. W. . (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Leonard Nadler. (1970). *Developing Human Resources*. Houston: Gulf.
- LandWiggs G.D. Nadler. (1989). *Managing human resources development*. SanFrancisco. SanFrancisco California.
- J.P. Seiler. (1975). The molecular mechanism of Benzimidazole mutagenicity. *In vitro studies on transcription and translation*. *Journal of Biochemical Genetics* 13 635-641.
- Andrew D Szilagyi. (1984). *Management and performance (The Scott, Foresman series in management and organizations)*
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. ดนัย เทียนพุด. (2543). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. จิตติมา เทียมบุญประเสริฐ. (2546). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- กองข้อมูลธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2563). ธุรกิจผลิตและส่งไฟฟ้า บทวิเคราะห์ธุรกิจ ประจำเดือนมิถุนายน 2563.
- คณิงนิจ กองผาพา. (2544). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, รายงานการศึกษา ค้นคว้า อีสาระศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาณจนวาสี. (2538). เอกสารประกอบการฝึกอบรม หลักสูตรเทคนิคการประเมินโครงการ เล่มที่ 1 นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สำนักการศึกษาต่อเนื่อง.
- เอกพงศ์ จันทร์กล้า. (2553). กระบวนการและกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ และการยอมรับของสถาบัน การจัดการปัญญาวิวัฒน์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ศักรินทร์ ชนประชา. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการศึกษานอกระบบสำหรับครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้น พื้นฐาน (ปริญญาโท กศ.ด.(การศึกษาผู้ใหญ่)). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- จนิสา ช่วยสมบูรณ์. (2556). แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (จังหวัดสงขลา), รายงาน การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

- ปภัสสรฯ ชัยวงษ์. (2557). กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคลากรต่างรุ่นในองค์กรไทย. (วิทยานิพนธ์ (นศ.ด.)), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ชานนท์ ชาญเจริญลาภ. (2553). กลยุทธ์ในการเพิ่มศักยภาพบุคลากรทางด้านโลจิสติกส์ในศูนย์กระจายสินค้า.
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. (ม.ป.ท.), กรุงเทพมหานคร.
- ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 : มิติการศึกษา.
- วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 5 ฉบับที่ 3.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- อรุณ รักธรรม. (2537). การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร. กรุงเทพมหานคร.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2548). การเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน.
- พงศ์ หรดาล. (2539). การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. สถาบันราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- วิจิตร อวาทกุล. (2537). หนังสือ การฝึกอบรม = The management of training. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- พิไลวรรณ อินทร์รักษา. (2550). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. (วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สิริพร อินทสนธิ์. (2563). โควิด-19 : กับการเรียนรู้การสอนออนไลน์ กรณีศึกษา รายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ.วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 22 ฉบับที่ 2 : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุดใจ จินศาตร์
วัน เดือน ปี เกิด	18 เมษายน 2535
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พนักงานเอกชน (โรงไฟฟ้า)
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต

