

## ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร

บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด

The Potential Development Needs for Employees of

RSS 2016 Company Limited

จิราภรณ์ อัจจุลา<sup>1</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด 2) ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล งานวิจัยครั้งนี้เป็นงาน วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จำนวน 80 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้โปรแกรม SPSS ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับปฏิบัติการ ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด โดยภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน คือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับที่มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และระดับสุดท้าย คือ ด้านการโอนย้าย หรือ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ตามลำดับ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ และ ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** ความต้องการ, การพัฒนาบุคลากร

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

<sup>2</sup> ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

## บทนำ

การพัฒนาองค์กรในปัจจุบันได้เปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับ บุคคล หรือ คน มากขึ้นกว่าในอดีต ดังจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546) ที่หันมาเน้นให้ คน เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ ซึ่งในระดับองค์กรขนาดเล็กก็เช่นกัน คนหรือบุคคลกร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่ามากที่สุดใ้องค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นบุคลากรที่เก่งและดีย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นมีความ

ในปัจจุบันมีองค์กรจำนวนมาก ที่ประสบกับปัญหาการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร อาจจะไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน จนทำให้เสียเวลา และงบประมาณ โดยองค์กรแต่ละองค์กรทำการลงทุนไปไม่น้อยในการว่าจ้างบุคลากรเข้ามาทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้ง จนถึงการศึกษาอบรมและการพัฒนาศักยภาพ ในการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งการส่งเสริมศักยภาพการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งที้องค์กรจะต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นอย่างยิ่ง เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรนำความสามารถของตนเองที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาบุคลากร ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต่างให้ความสนใจถึงหลักการและวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรของตนเอง แต่ทั้งนี้ก็ต้องคำนึงถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองว่าบุคลากรแต่ละท่าน มีการดำเนินการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป เพราะฉะนั้นแล้วองค์กรอาจจะต้องมีการสำรวจถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยอาจจะต้องเป็นการสอบถามไปยัง ระดับหัวหน้างานในแต่ละสายงาน หรือ สอบถามไปที่ตัวของบุคลากรเองได้เลยโดยตรง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้นแล้ว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด ซึ่งเป็นการศึกษาความต้องการของบุคลากรภายในองค์กรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร โดยผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปช่วยในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร และทำให้องค์กรทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการ ในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด ได้แก่ Gilley and Egglan (1992, น. 9 อ้างถึงใน จารุเนตร เกื้อภักดี, 2559) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ การปรับปรุงการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และ พะยอม วงศ์สารศรี (2544) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบให้มีคุณภาพ และเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

นอกจากนี้แล้ว วิจิตร อวระกุล (2540, น. 79) กล่าวว่าความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุด ด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการประสบการณ์จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาความต้องการ

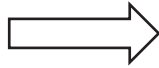
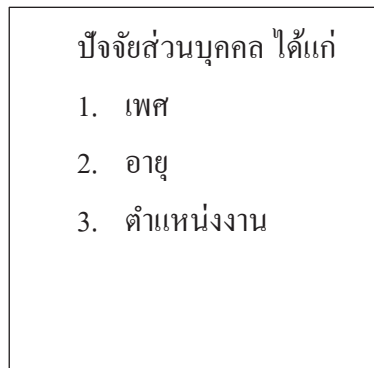
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จุฑามาส, พรนิภา (2551) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสังกัดสำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์ธานี และเกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของ

ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

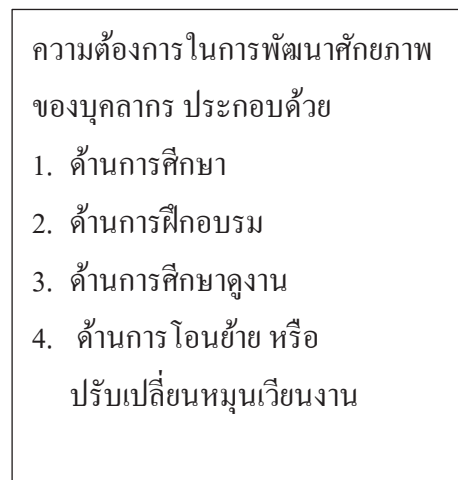
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### ตัวแปรอิสระ



#### ตัวแปรตาม



### วิธีการดำเนินการวิจัย

**ประชากร** คือ บุคลากรของบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จำนวน 100 คน โดยแบ่งตาม ฝ่ายการปฏิบัติงานทั้งหมด 12 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายการตลาด ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายออกแบบวิศวกรรม ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายก่อสร้างระบบไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างสถานีไฟฟ้า ฝ่ายก่อสร้างพลังงานทดแทน และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ บุคลากรของบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล** คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือเอกสารวารสารงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกได้ทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 คำถามที่เกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### ข้อค้นพบ

1. ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 80 คน โดยภาพรวมแล้ว มีความต้องการในการ พัฒนาศักยภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรมีความ ต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับที่มากที่สุด รองลงมา มีความ ต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับสุดท้าย มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพการทำงานด้านการโอนย้าย หรือ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ของบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ T-test เปรียบเทียบความแตกต่าง ได้ค่า t เท่ากับ 1.210 และค่า Sig. เท่ากับ 0.230 แสดงว่า บุคลากรเพศ ชายและเพศหญิง บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ f-Test เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าได้ ค่า f เท่ากับ 0.219 และค่า Sig. เท่ากับ 0.804 แสดงว่า บุคลากรบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการ ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ f-Test เปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่าได้ ค่า f เท่ากับ 0.945 และค่า Sig. เท่ากับ 0.393 แสดงว่า บุคลากรบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด ที่มี ตำแหน่งงาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการ ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคลากร บริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด โดยรวมแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า โดยเรียง

จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาดูงาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาต่อ และมีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการโอนย้าย หรือการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งศึกษาเฉพาะข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้สนับสนุนข้าราชการได้มีโอกาสศึกษาต่อในและต่างประเทศ โดยใช้ทุนอุดหนุนจากหน่วยงานที่สังกัด ต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ความรับผิดชอบในอนาคต

ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการส่งเสริมข้าราชการให้มีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมเท่าเทียมกัน ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาข้าราชการ โดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ต้องการให้ส่งเสริมข้าราชการได้พัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้ อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ ต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมดูงานในและต่างประเทศบางโอกาส และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543, น.168-180 อ้างถึงใน ถาวร พาพรหม ,2555, น.46-47) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 8 วิธี ดังนี้

1) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ดีขึ้น จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ก็เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรที่ทำงานในปัจจุบัน สามารถพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์ในวิชาชีพและช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบในอนาคต

2) การประชุม เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา เทคนิคเหล่านี้จะเน้นทางด้านวิชาการ หรือด้านทฤษฎี และด้านการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติหน้าที่ ขณะฝึกอบรมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการประชุมร่วมมือ เพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแบ่งเป็นกลุ่มศึกษาที่กำหนด และทำผลการศึกษาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อหาข้อสรุปมาพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประชุมสัมมนาจึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาได้รับความรู้ และประสบการณ์แปลกใหม่และกำลังเป็นที่นิยมในตอนนั้น

4) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นวิธีการรับเอกสาร วารสารหรือการจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารออกไป ถ้ามองในลักษณะของการแนะแนว การเผยแพร่ข่าวสาร จัดเป็นงานบริการสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับข่าวสารได้ทันที กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างกว้างขวาง ในบุคลากรขององค์กรด้วยกันซึ่งรวมถึง การเข้าใจตรงกันในวัตถุประสงค์ นโยบาย เทคนิค วิธีการในการดำเนินงานซึ่งจะช่วยในการเพิ่มผลผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้นและนอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือส่งบทความต่าง ๆ ลงในเอกสารที่ใช้เผยแพร่ ก็จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กร

5) การนิเทศงาน คือ การที่ผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รู้ถึงวิธีการปรับปรุงงาน การปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะเป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยังเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการนิเทศงาน จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านวิชาการ และเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

6) การศึกษาต่อหรือการดูงานเพิ่มเติม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีโอกาสศึกษาต่อนับเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริการหรือบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และการให้โอกาสบุคลากรศึกษาต่อ จะทำให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรมากขึ้น นอกจากนั้นการศึกษาต่อยังเป็นประโยชน์แก่บุคลากรในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การเข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงาน

7) การทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ให้ดี



ยิ่งขึ้น การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงาน จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและตัวบุคคลคู่กันไป คือ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์บุคลากรจะเกิดขวัญและกำลังใจเนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการในการดำเนินงานใหม่ ๆ

8) การแต่งตั้งโยกย้ายหรือการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ถือว่าเป็นการคัดเลือกบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่งาน และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นการย้ายเพื่อโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะถ้าหากเขารู้สึกว่า การย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เป็นการถูกลงโทษ จะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในองค์กรในที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

#### ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้

บุคลากรบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ในด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ และด้านการโอนย้ายงาน หรือปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร ดังนี้

#### 1) การพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีความต้องการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น รองลงมา ความต้องการฝึกอบรมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อมาพัฒนาเทคนิคการทำงาน ตามลำดับ ดังนั้นแล้วองค์กรจะต้องมีการวางแผนการฝึกอบรม ที่ให้สอดคล้องกับนโยบาย หรือ ตามพันธกิจขององค์กรและตามความต้องการของบุคลากร โดยเป้าหมายขององค์กรเป็นการมุ่งเน้นไปที่การให้บริการรับเหมาวิศวกรรมทางไฟฟ้า และพลังงานทดแทนทุกรูปแบบ องค์กรจะต้องมีการส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการทำงานให้ตรงกับสายงาน ซึ่งอาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องส่งบุคลากรออกไปฝึกอบรมภายนอก แต่อาจจะเป็นการฝึกอบรมจากระดับหัวหน้างานภายในองค์กรด้วยกันเอง

#### 2) การพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาดูงาน

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนา



ศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น รองลงมา มีความต้องการให้องค์กรส่งเสริมการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้แก่บุคลากรทุกระดับ ตามลำดับ ดังนั้นแล้วองค์กรจะต้องมีการส่งให้บุคลากรได้มีโอกาสออกไปศึกษาดูงานจากภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ทักษะ การเรียนรู้ และการทำงานและยังเป็นการหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ของการทำงานจากองค์กรภายนอก เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ๆ ให้กับองค์กรต่อไป

### 3) การพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาต่อ

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น รองลงมา มีความต้องการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และ มีความต้องการศึกษาต่อเมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ดังนั้นแล้วองค์กรจะต้องมีการส่งให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในด้านที่เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มคุณวุฒิ ที่เป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล และองค์กรอีกด้วย โดยเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยการส่งให้บุคลากรได้มีความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการศึกษา นำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรต่อไป

### 4) การพัฒนาศักยภาพด้านการโอนย้ายหรือปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านการโอนย้าย หรือการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองให้มีความหลากหลาย รองลงมา มีความต้องการโอนย้ายงานตามความเหมาะสมหรือตามความเชี่ยวชาญในการทำงาน และ มีความต้องการโอนย้ายหรือปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นหรือรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ตามลำดับ ดังนั้นแล้วองค์กรจะต้องมีกระบวนการในการตรวจสอบถึงรูปแบบการทำงานของบุคลากร ว่าบุคลากรแต่ละคนมีความสามารถในด้านใดบ้าง เพื่อจะได้มีการส่งเสริมให้ได้ปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองถนัด ได้ใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถได้อย่างเต็มที่  
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำวิจัยในเชิงปริมาณ ถ้าหากว่าต้องการที่จะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น การศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท อาร์ เอส เอส 2016 จำกัด จึงควรที่จะมีทำการศึกษาทำวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่กัน

ต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานในด้านการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นการพัฒนา  
ศักยภาพการทำงานของตนเอง และเพื่อช่วยพัฒนาองค์กรต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กร ได้รับการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่  
ให้เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ทั้งจากหน่วยงานภายใน และภายนอกองค์กร ให้  
มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายงาน อย่างต่อเนื่อง

2. ส่งเสริม ให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพการทำงานที่เกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติงานจริง  
เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน  
อย่างต่อเนื่องและให้พัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากร ทุกระดับอย่างทั่วถึง

2. จัดให้มีโครงการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ หรือได้มีการศึกษาดูงาน ทั้งจากภายใน  
และภายนอกองค์กร ที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสายงานโดยตรง เพื่อก่อให้เกิดทักษะ  
การเรียนรู้กับหน้าที่ความรับผิดชอบ

### บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง.(2543).การบริหารทรัพยากรมนุษย์.(พิมพ์ครั้งที่ 2).ขอนแก่น : ภาควิชา  
สังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์.2545.การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กรม  
วิชาการกระทรวงศึกษาธิการ มหาลัษรรมคำแหง.
- จารุเนตร เกื้อภักดี.(2559). มหาวิทยาลัยศิลปากรแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน  
องมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑามาส แสงอาวุธ,พรนิภา จินดา.(2551). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.
- วิจิตร อวະกุล. (2540). การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2546). แผนฯ 9 ฉบับประชาชน.  
กรุงเทพมหานคร : ศรีเมืองการพิมพ์.