

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอพีลฟต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด*

Human Resource Development of AP Lift & Escalator Company Limited

ชรินทิพย์ พงษ์ศรี**

Charinthip Phongsorn

6514830058@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอพีลฟต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอพีลฟต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่าคุณลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัท เอพีลฟต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด มีลักษณะเป็นเครื่องมือเบื้องต้นของผู้บริหารในการดำเนินการตามแผนงาน ซึ่งการพัฒนานี้เน้นการสร้างและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์กร และกระบวนการในการกำหนดโครงสร้างขององค์กร ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรให้ความสำคัญ และการพัฒนานั้นต้องสอดคล้องกับแนวคิดใน การเรียนรู้ ความรู้ และการปรับตัวพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในสังคมในยุคปัจจุบันและ อนาคต โดยมุ่งหวังให้บุคลากรมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ; การฝึกอบรม ; ประสิทธิภาพ

Keywords: Human resource development ; Training ; Efficiency

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาบริษัท เอพีลฟต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด

**นักศึกษาลูกศรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและ สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากร มนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากร มนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ จึง มุ่งหวังที่จะมีทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อ ประเทศชาติ ชูชัย สมิทธิโกกร (2561, หน้า 62) การบริหารงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ใน การบริหารหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความ เจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ จากสภาพแวดล้อมของธุรกิจ เช่น โลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะเศรษฐกิจ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจ สังคมและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรต่างๆ มีการปรับตัวทั้งในด้าน โครงสร้าง กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรและวิธีการบริหารจัดการ เนื่องจากรูปแบบ กระบวนการหรือแนวคิดทางธุรกิจที่เคยใช้และประสบความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมา อาจไม่สัมฤทธิ์ผลในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต เพราะเงื่อนไขต่าง ๆ ของการดำเนินธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรยังยึด ติดอยู่กับรูปแบบการดำเนินงานที่เคยทำให้ประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ก็ยากที่จะรักษาความมั่นคงและการอยู่รอดในระยะยาวขององค์กรไว้ได้

ปัจจุบันปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง เป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วย ให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ เหมาะกับงานที่ปฏิบัติสามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้ นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักร และอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่ามีความสำคัญต่อระบบการ ดำเนินงาน ช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการทรัพยากร มนุษย์เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การนำแผนงานไปปฏิบัติตลอดจนการ ควบคุมและการประเมินผลของการนำแผนไปปฏิบัติ โดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กรอย่างจริงจัง เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ เพียงพอ องค์กรสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ในภาคธุรกิจนั้น การบริหารจัดการองค์การประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ คือ มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ โดยส่วนที่มีความสำคัญที่สุด คือ มนุษย์ เพราะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและประโยชน์มากที่สุด ในการบริหารจัดการ โดยบุคลากรที่มีศักยภาพยอมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะสามารถทำให้องค์การมีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ให้องค์การประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดิน พรหมแสง (2564, หน้า 3) และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา บริษัท เอพีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด เพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทรวมถึง สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เพิ่มทักษะและองค์ความรู้ต่างๆให้กับพนักงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอพีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัท เอพีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอพีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านความรู้ มิติด้านทักษะ และมิติด้านสุขภาพอนามัย มีกระบวนการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง หลังจากได้รับการกระตุ้นจากแนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของ มนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ในขณะที่การพัฒนาคนในมิติทัศนคติและคุณธรรมถูก ละเลยมองข้ามในช่วงต้นที่มีการเน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะปัจจัยการผลิต ทั้งนี้มีสาเหตุประการหนึ่งมา จากนักพัฒนาการที่ผลักดันการพัฒนาระบบการศึกษามีสมมุติฐานว่า เมื่อคนได้รับการศึกษา ได้รับการฝึกหัด ฝึกฝน เกิดความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับอาชีพแล้ว คุณสมบัติอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทัศนคติและคุณธรรมที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นในตัวตนของคนเหล่านั้นโดยปริยาย แต่ในความเป็นจริงอาจจะไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง สังคมยังมีปัญหาตราบเท่าที่ยังไม่มีการพัฒนาคนให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติข้างต้นอย่างจริงจัง เดช อุณหะจรรย์รักษ์ (2565 , หน้า 14)

R. Wayne Pace, n.d (1991 อ้างถึงใน จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์, 2559, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นระบบการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุมถึงการพัฒนาบุคคลให้รู้จักวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองและพัฒนาปรับปรุงให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งพัฒนาองค์กรและพัฒนาอาชีพของทรัพยากรมนุษย์

Dessler (2008, p. 2 อ้างถึงใน พันธุ์ทิพย์ สุขเสวตร์, 2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง เป็นขบวนการของการสรรหา คัดเลือกอบรม ประเมินผลจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงาน และเกี่ยวกับในด้านของความสัมพันธ์กับพนักงาน สุขภาพความปลอดภัย และการให้ความยุติธรรมแก่พนักงาน

ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2556, หน้า18-19) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายแคบ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล (Individual level) และการพัฒนามนุษย์ในระดับองค์กร (Organizational level) เป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิด การเรียนรู้(learning) ความรู้(knowledge) ทักษะ(skills) ประสบการณ์ใหม่ ๆ(experiences) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้ประสบความสำเร็จอันประกอบด้วยเป้าหมายของการบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคล ซึ่งมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์กรที่เป็นจริงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสังคม ประเทศชาติ และสากล โดยมีวิธีการ เป้าหมาย และกระบวนการที่มีความหลากหลาย โดยมีหลักการเดียวกัน คือการทำให้มนุษย์ทุกคนมีความสุข พันทุภักข์มีอิสระเสรีภาพ และสังคมมีความสงบสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1.การศึกษาเอกสาร (Documentary) เพื่อศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานที่ เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัย ทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และข้อมูลหลักฐานต่างๆที่มีอยู่และที่ได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. การวิจัยภาคสนาม (Field research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบถึงโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่มีความ คล้ายคลึงกันมีความยืดหยุ่นสูงในการการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของบริษัท เอฟีลิปป์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด
2. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดลักษณะประชากรที่ต้องการศึกษา และต้องเป็นพนักงานอยู่ในบริษัทเท่านั้น ต้องทำงานอยู่ในบริษัทไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในสายงาน ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบุคคล และพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานทั่วไป ผู้ให้สัมภาษณ์ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอฟีลิปป์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด ทั้งสิ้นจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ระดับผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน หัวหน้าฝ่ายบุคคล 1 ท่าน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานทั่วไป จำนวน 2 ท่าน ด้วยการเก็บข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึกและสามารถมีปรับเปลี่ยนคำถามได้ตามความเหมาะสมของการสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยนำข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อนำมากำหนดประเด็นและแนวคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อที่จะได้สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ดังนี้ แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารของบริษัท เอฟีลิปป์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด จะสัมภาษณ์ประเด็นที่เกี่ยวกับเกี่ยวกับ การพัฒนาความรู้ การศึกษา การพัฒนาทัศนคติ การพัฒนาพฤติกรรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ แบบสัมภาษณ์ชุดที่ 2 หัวหน้าฝ่ายบุคคลและพนักงานปฏิบัติทั่วไปจะสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและแง่มุมมิติต่างๆการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานแบบใดและข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่อ บริษัท เอฟีลิปป์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลิปป์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด มีวิธีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) เก็บข้อมูลจากตำราและจากการเก็บข้อมูลรายละเอียดของบริษัท เอฟีลิปป์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัยทั้งต่างประเทศและของประเทศไทย เป็นต้น
2. การวิจัยภาคสนาม (Field research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่มีความคล้ายคลึงกันมีความยืดหยุ่นสูงในการการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บ

รวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดเป็นแนวทางที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3. สำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) มีทั้งการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์ซ้ำ การสัมภาษณ์บุคคลอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการอธิบายผลเชิงพรรณนาใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) จาก พนักงานบริษัท เอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด ที่มีอายุการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งประกอบด้วย พนักงานบริษัทเอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ระดับผู้บริหาร จำนวน 2 ท่าน หัวหน้าฝ่ายบุคคล 1 ท่าน และพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานทั่วไป จำนวน 2 ท่าน ด้วยการเก็บข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึกและสามารถมีปรับเปลี่ยนคำถามได้ตามตามความเหมาะสมของการสัมภาษณ์จนได้ข้อมูลครบถ้วนซึ่งผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธี 1) ผลการวิจัยเอกสาร 2) ผลการวิจัยสนาม 3) ผลการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีประเด็นการศึกษาวิจัยดังนี้

1. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด
2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด
3. ข้อเสนอแนะและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่องค์การให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสังคมประเทศชาติและสากล โดยการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ โดยเนื้อหาดังกล่าวเน้นการแสดงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ และวิธีการในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการแข่งขันในตลาดและสังคมในยุคปัจจุบัน และอนาคต

การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด

ในส่วนนี้วิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด โดยทำการสรุปผลการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์ในประเด็น วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการพัฒนาฝึกอบรม องค์ความรู้ใหม่ในองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรโดยผู้ให้ข้อมูลตำแหน่งระดับผู้บริหารอธิบายว่า “การพัฒนาทรัพยากรในบริษัท ทางเราให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลเป็นหลักทั้งในการพัฒนาอบรมและการส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ โดยการเอา

เทคโนโลยีในปัจจุบันมาประยุกต์ใช้ นอกเหนือจากนั้นนี้ได้คำนึงถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันอันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เช่น การทำงานเป็นทีม การปรับโครงสร้างขององค์กร” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูล ตำแหน่งระดับผู้บริหารอีกหนึ่งท่านที่ให้ข้อมูลว่า “แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรในบริษัทได้ให้ ความสำคัญต่อเพื่อให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลให้ทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นและสร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรมเพื่อเป็นส่วน หนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลพนักงาน ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนคาดการณ์ ศักยภาพขององค์กรเพื่อใช้วางแผนงาน วางแผนธุรกิจ ตลอดจนวางทิศทางขององค์กรในอนาคตได้”

รูปแบบการพัฒนาฝึกอบรม การพัฒนาฝึกอบรมส่งเสริมโดยผู้ให้ข้อมูลตำแหน่งระดับ ผู้บริหารอธิบายว่า “การพัฒนาฝึกอบรมส่งเสริมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วย ส่งเสริมให้พนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร นั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีการส่งเสริมทักษะ ทางดิจิทัลในการปฏิบัติงานผ่านส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านฝึกอบรมให้พนักงานอย่างจริงจัง” นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลตำแหน่งระดับผู้บริหารอีกหนึ่งท่านที่ให้ข้อมูลว่า “การจัดฝึกอบรมพนักงานเป็น กระบวนการพัฒนาความรู้และเสริมทักษะให้กับพนักงานให้เกิดความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพกับองค์กร ช่วยพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานและองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้พร้อมกัน นั่นคือการเปิดประสบการณ์ผ่านการเรียนรู้ใหม่” จากการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย”

องค์ความรู้ใหม่ในองค์กร เป็นวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรที่ เน้นการพัฒนาความสามารถของพนักงานและความสามารถในการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของ การสร้างเสริมประสบการณ์ทำงานร่วม” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลตำแหน่งระดับผู้บริหารอีกหนึ่งท่านที่ ให้ข้อมูลว่า “องค์ความรู้ใหม่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยภายในองค์กรและธุรกิจ” นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบุคคลมี ความเห็นที่ว่า “องค์ความรู้ใหม่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรซึ่งจะ ก่อให้เกิดการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้พนักงานสามารถยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ยกกระดับคุณภาพการทำงานและทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขัน เรียกได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพช่วยพัฒนาคนพัฒนางานและยกระดับองค์กรสู่องค์กรการ เรียนรู้”

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอพิลิปต์ แอนด์เอสเคเลเตอร์ จำกัด

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอพิลิปต์ แอนด์เอสเค เลเตอร์ จำกัด พบว่า มีประเด็นหลักคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การติดต่อสื่อสารระหว่างภายในบริษัท การสร้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและพนักงาน และ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรบริษัทให้เอื้อต่อการทำงาน และกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนาบริษัทและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการจะมีผลต่อการพัฒนาบริษัท หากประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ไม่เหมาะสมและเพียงพอต่อคุณสมบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมจะเป็นปัญหาต่อบริษัทได้ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องประสานคนกับสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงถือว่าเป็นอุปสรรคในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท

ปัญหาสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกอย่าง คือการติดต่อสื่อสารระหว่างภายในบริษัท เพราะการสื่อสารมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นบริษัทที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานการติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องซึ่งการสื่อสารภายในทีมที่ดีจะช่วยลดความสับสนและระงับการเปิดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟูสัมพันธภาพโดยรวมทั้งในการประชุมปกติ การขอความคิดเห็นที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งการยอมรับคำแนะนำและความคิดเห็นร่วมกันภายในทีมการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในบริษัท

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด

จากการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด พบว่า มีประเด็นหลักคือ ส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ การวัดและประเมินผลภายใน พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เป็นทีม สรุปลงได้ดังนี้

บริษัทจะต้องมีวิธีออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการวางกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในบริษัทมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งการส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่เพื่อให้ พนักงานสามารถค้นพบแนวทางในการปฏิบัติงานและแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับได้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตลอดจนอาจค้นพบความสามารถในการทำงานที่มีต่อได้มากขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้จะต้องมีแนวทางในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน มีแบบแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และจะต้องมีการสร้างแนวคิด การปฏิบัติงานภายในองค์กร ทั้งตัวผู้บริหารเองและบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดในกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ตามเหตุการณ์ในปัจจุบัน และ เพื่อให้สามารถเกิดระบบในทำงานที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้สอดคล้องกับการแข่งขันและเทคโนโลยีการทำงานในยุคปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทจะต้องมีการวัดและประเมินผลภายในบริษัทเพื่อให้ทราบถึงความต้องการได้อย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีความก้าวหน้าตลอดจนการขยายตัวและการเติบโตขององค์กร

บริษัทจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มต้นที่พนักงานในบริษัทเป็นอันดับแรก บุคคลที่มีความต้องการจะเรียนรู้เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง จะต้องมีความตั้งใจและจะต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มุ่งมั่นในหลักการของเหตุและผลเพื่อผลักดัน ให้ตนเองพัฒนาเนื้อหาในหน้าที่ความรับผิดชอบและขยายขอบเขต และความสามารถที่นำความรู้มาพัฒนาให้เป็นทักษะและนำไปสู่การใช้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้บริษัท จะต้องส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรเพราะทุกคนในบริษัท จะช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจในเพื่อวิเคราะห์และเรียนรู้จาก แนวทางในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้นความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็น สำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ เมื่อต้องการรู้อะไรสักอย่างก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือดังนั้น บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรจะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และนอกจากนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อวัฒนธรรมในที่ทำงานและมีบทบาทอย่างยิ่ง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บริษัทสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท โดยต้องช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีมในการร่วมงานกัน จะต้องมีการเปิดใจรับความคิดเห็นซึ่งกัน และกันในการทำงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน ด้วยกันที่มีความหลากหลายเพื่อช่วยผลสำเร็จงานประสบความสำเร็จ

การเป็นผู้นำจะต้องมีการเปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ที่จะส่งผลต่อการผลานงานเกิดความสำเร็จ ความสะดวกและความรวดเร็ว และสำหรับผู้ตามจะต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นแนวทาง หรือ การชี้แนะของผู้นำเพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ได้รวมทั้งกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ และความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงาน ที่เอื้ออาทรต่อกันและกันระหว่างผู้นำและ ผู้ตามในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงช่วยให้ระบบการทำงานแบบบริษัทมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขึ้นด้วยในด้านวัฒนธรรมองค์การภายในบริษัทจะมีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมบริษัทที่ดีได้เป็นวัฒนธรรมบริษัทแห่งการพัฒนา ศักยภาพ และช่วยสร้างเป้าหมายที่ดีให้กับบริษัทเพื่อผลักดันให้บริษัทมุ่งสู่บริษัทที่มีความสามารถในการแข่งขันและนำความสำเร็จมาสู่บริษัทได้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลวิจัย

การศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอฟีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด กล่าวได้ว่าคุณลักษณะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย เป็นเครื่องมือเบื้องต้นของผู้บริหารในการกระทำตามแผนงานเป็นตัวสร้างและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์กรและกระบวนการในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรโดยการจัดกิจกรรมได้อย่างมีระบบเพื่อสามารถวางกรอบความสัมพันธ์ระหว่างงานระบบกระบวนการปฏิบัติงานและเป็นกลไกการประสานงานและส่งผลต่อกระบวนการขององค์กรทั้งหมด ซึ่ง นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่มุ่งเป้าหมายที่สำเร็จโดยองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ความรู้อะกษะและประสบการณ์ใหม่เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเป็นการเพิ่มความรู้และศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากศึกษาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด พบว่า ประกอบด้วย วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบการพัฒนาฝึกอบรม องค์ความรู้ใหม่ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2566, หน้า 14) ที่อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติด้านความรู้ มิติด้านทักษะและมิติด้านสุขภาพอนามัยมีกระบวนการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง หลังจากได้รับการกระตุ้นจากแนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนา นอกจากนี้จากการสังเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด สรุปได้ว่ามีประเด็นหลักคือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การติดต่อสื่อสารระหว่างภายในบริษัท การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและพนักงาน และ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรบริษัทให้เอื้อต่อการทำงาน และจากการศึกษาที่ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริษัท เอฟีลิปต์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด ประกอบด้วย การส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ การวัดและประเมินผลภายใน พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสอดคล้องกับแนวคิด วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2566, หน้า 239) ที่มีความเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เป็นการรวบรวมจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้มีการแบ่งปันและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร และ สอดคล้องกับแนวคิด

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2549, หน้า 27) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเป็นการเพิ่มความรู้และศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์ชนก ไชยรัตน์ (2562, หน้า 57-82) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม สารนิพนธ์ฉบับนี้ศึกษาแนวคิดนวัตกรรมขององค์กร หน้าที่และการทำงานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยการทบทวนและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลในบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ จำนวน 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลจากประสบการณ์ และมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่เก็บรวมจากการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการใช้เทคนิค Content Analysis โดยใช้คำถามปลายเปิดจำนวน 12 ข้อ เพื่อทราบความคิดเห็นและประสบการณ์ ของพวกเขาต่อแนวคิดนวัตกรรมในองค์กร หน้าที่และการทำงานของพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงแนวทางในการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมในองค์กร ตนเอง จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม สามารถสรุปผลการวิจัยได้เป็น 2 ประเด็นดังนี้ 1) ผลการศึกษาสภาพองค์กรสนับสนุนให้เกิดองค์กร แห่งนวัตกรรม ในองค์กรส่วนใหญ่มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในเป็นอันดับแรก ซึ่งจะทำให้การพัฒนาองค์กรมีความเข้มแข็งและส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมองค์กรโดยมีความเชื่อมั่น ว่าความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรจะมีประสิทธิภาพ โดยการเสริม ศักยภาพด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้ การศึกษา การอบรม และการฝึกทักษะ จึงเป็นการสร้าง วัฒนธรรมและนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด และ 2) ผลการสร้างรูปแบบความเป็น องค์กรนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รูปแบบความเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มี 4 องค์ประกอบและ 16 แผนการพัฒนาที่เกี่ยวข้องที่นำเสนอเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาองค์กร ในด้านนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีการสนับสนุนในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงานที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของบริษัท เพื่อเสริมสร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ควรมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร

3. ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม

4. ควรมีการกำหนดวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างส่งเสริมให้พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ

5. ควรมีการสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสารอย่างเปิดเผยและรวดเร็วภายในทีมและองค์กรเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอพิลฟีลด์ แอนด์เอสคาเลเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะงานที่มีสภาพแวดล้อมต่างกัน เช่น งานในฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายบริการลูกค้า เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาและออกแบบแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้มีความสอดคล้องกับความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการศึกษาเชิงลึกจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาที่เกี่ยวข้อง และจะช่วยให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ดีน พรหมแสง. (2564). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เทเลอินโฟ มีเดีย จำกัด(มหาชน). การค้นคว้าอิสระ, วิทยาลัยเทคโนโลยีรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีระเดช รุ่งมงคล. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: Human Resource Development, พิมพ์ครั้งที่

3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม.

สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาชญา การุณวงษ์. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน

เทศบาล ตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระ, รัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการวิชา องค์กรและ

นวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ รัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2563). (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ศิรินารถ ศิริจันทพันธุ์. (2556). กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (อุดรธานี: วิทยาลัยสารพัดช่างอุดรธานี).
- สมชาติ กิจยรรยง. (2562). องค์การที่บุคลากรเด่นเน้นวิธีการหลากหลาย, กรุงเทพฯ: สมาร์ทไลฟ์.
- สุกัญญา บุญรอด. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่: กรณีศึกษาศูนย์ตรวจและรักษาสายตา โรงพยาบาลกลางสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูชัย สมิทธิไกร.(2561).พฤติกรรมผู้บริโภค.พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จันทจุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- พันธุ์ทิพย์ สุขเสวตร์.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท สपोर्टอาร์ท จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.