



โมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

A Model of Competency Development of Employees in Wellgrow Industrial Estate, Bang Pakong District, Chachoengsoa Province

สิทธิชัย ธรรมเสนห์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

580/408 พรปิยะแมนชั่น ถนนประชาราษฎร์ 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ (10800)

Sittichai Thammasane

Faculty of Management Science Suan Sunundha Rajabhat University

E-mail: sittichai.th@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป เพื่อพัฒนาโมเดล และประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมดังกล่าว จำนวน 400 คน การพัฒนาโมเดลโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งบริหารและเกี่ยวข้องกับการประเมินศักยภาพบุคลากร จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างที่ประเมินความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ของรูปแบบ ได้แก่ ผู้จัดการโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 108 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถ สำหรับพนักงานทั่วไป พบว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิธีการปฏิบัติ



งานให้บรรลุเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมงาน การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของตนและหน่วยงาน การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) การประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โมเดลการพัฒนาขีดความสามารถ พนักงานทั่วไปบริษัทเอกชน นิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

Abstract

This research was aimed to study the need of competency development of employee to improve and assess a competency development model of employee. The data was compiled using the integrated method with 3 processes; Step 1: study the need of competency development of employee, Step 2: improve a competency development model of employee and Step 3: assess a competency development model of employee. The sample group was 400 employees of Wellgrow Industrial Estate. A model was improved by 17 professors who worked as an executive and related to the competency assessment of employee, and 108 managers of Wellgrow Industrial Estate by the technique of group conversation and sample group to assess the possibility and the benefit of using. The finding revealed that; 1) the competency development was in the high level, 2) there were 10 components to improve a competency development model of employee: improving the work process to accomplish the goals, using the organization resources for the highest efficiency, the participation of defining the organizational goals, dedicating to work, improving the emotional quotient, the consciousness of using the resources worthily, work efficiently, supporting the teamwork, responsible for the personal and organizational goals, and improving the information technology skill, and 3) the assessment of a competency development model of employee was in the highest level.

Keywords: Competency Development Model, Employee Wellgrow Industrial Estate
Bang Pakong District, Chachoengsao Province

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานทั่วไป มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานทั่วไปเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงานโดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร (พรชัย เจดามาน, 2560) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรสรุปได้หลากหลายประการดังนี้ 1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น 2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง 4) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน 5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 6) ช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว เป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคลที่สำคัญคือ 1) บุคคลทุกคนมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ 2) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development) 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก ผู้ระบบการพัฒนาขององค์กร 4) วิธีการในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล และภารกิจขององค์กร 5) จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลบางกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น 6) ระบบข้อมูลบุคคลขององค์กรจะต้องครบถ้วน ถูกต้องและทันสมัยสามารถตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้ 7) การพัฒนา



บุคคลจะต้องทำทุกด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถจิตใจและคุณธรรม ควบคู่กันไป 8) องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ถ้าขาดบุคคลที่มีกำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาที่ทุ่มเทให้กับองค์กร จึงไม่เกินไปนักหากจะกล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะในภาคเอกชนหรือภาครัฐก็คือ การมุ่งให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. 2560)

การศึกษาขีดความสามารถซึ่งนักวิชาการและนักคิดทั้งหลายได้ทำการศึกษาไว้นั้น ไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะส่วนบุคคล ล้วนเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน หรือเกินกว่าที่มาตรฐานของงานนั้นๆ กำหนดไว้ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในหลายองค์กรว่าการที่องค์กร จะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้นบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรเท่านั้นที่จะทำให้ห้องค์บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย นนทแก้ว (2546) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาขีดความสามารถจากการประเมิน ตนเองจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง (Real Needs) เพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปใช้สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือภารกิจ ที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาในเรื่อง โมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ เพราะปัจจุบันโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ต้องเผชิญกับวิกฤตการขาดแคลนแรงงาน และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สวนทางกับจำนวนปริมาณงาน และโรงงานใหม่ที่เพิ่มขึ้น การขาดแคลนแรงงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยาวนาน ถ้าโรงงานหา พนักงานไม่ทันพนักงานส่วนที่เหลือจะต้องรับภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นแทนคนเก่าจนอาจนำไปสู่การลาออก ได้ หากสามารถพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคม อุตสาหกรรมเวทโกรว์ เชื่อว่าจะเป็นเครื่องมือเพื่อมาช่วยในการพัฒนาขีดความสามารถหลักของพนักงาน ได้ จะทำให้โรงงานได้รับประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัท เอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคม อุตสาหกรรมเวทโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

3. เพื่อประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป

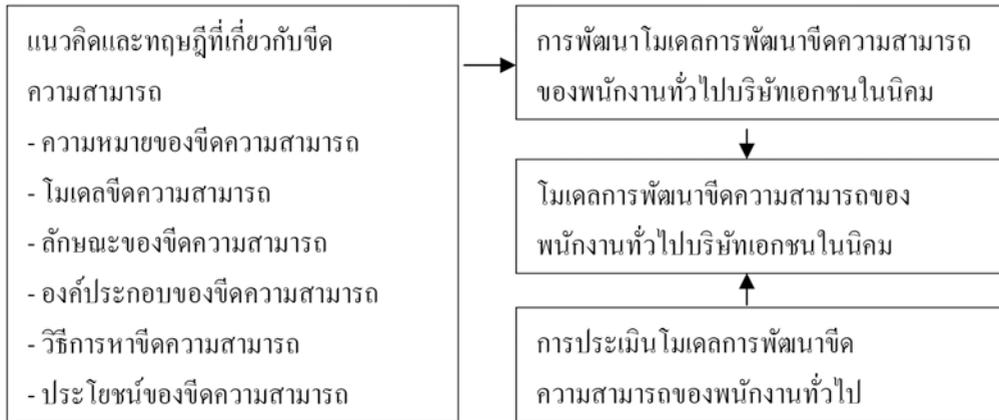
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 400 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ตัวแปรที่ศึกษาคือสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปของบริษัทเอกชนดังกล่าว

การพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป ดำเนิน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ลักษณะร่วมของข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อสังเคราะห์สร้างข้อสรุปเป็นองค์ประกอบหลักตามแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป 2) ออกแบบโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปของบริษัทที่ทำการศึกษา 3) ดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยวิธีแบบเจาะจง ตัวแปรที่ศึกษาคือองค์ประกอบของโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป

การประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในดำเนินการประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป คือ ผู้จัดการโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 108 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ตัวแปรที่ศึกษาคือประโยชน์ของการนำไปใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาดำรง เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Burgoyne (1993) และจากแนวคิดของอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547) เป็นกรอบแนวคิดดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ

Burgoyne (1993) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีด้านการจัดการ (Management Theorists) กล่าวว่าขีดความสามารถถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์งานแต่ละงาน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงความสามารถของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอันจะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) ให้ความหมายของการพัฒนาขีดความสามารถไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ทำให้ บุคคล องค์กร สถาบัน และสังคมได้พัฒนาความสามารถ (ทั้งโดยบุคคลหรือร่วมกัน) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่จะแก้ปัญหา รวมทั้งกำหนดและดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ สาม ประการ (วิจารณ์ พานิช, 2560) คือ

ประการที่หนึ่ง การพัฒนาขีดความสามารถเป็นกระบวนการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการครั้งเดียวสำเร็จ

ประการที่สอง เป็นกระบวนการเพื่อการเสริมสร้างพลังของทั้งบุคคล องค์กร และเครือข่าย

ประการที่สาม ต้องมีการพิจารณาดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดทำยุทธศาสตร์

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของการฝึกอบรมบุคลากรภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบันแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. จัดการฝึกอบรมในสถานประกอบการ (In-house training)
2. จัดการฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ (Class room training)

การพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การบริหารจัดการมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกระแสโลก โดยการพัฒนาระดับมาตรฐานของบุคลากรในองค์กร และกระบวนการต่าง ๆ โดยควรมุ่งเน้นปลูกฝังจิตสำนึกใน 3 ด้าน เพื่อดึงศักยภาพภายในตัวบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สุภักศิริ ยุทธวิวัฒน์. 2552: 1-15) ดังนี้

1. จิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง
2. จิตสำนึกในการพัฒนางาน
3. จิตสำนึกในการพัฒนาองค์กร

ประเภทของขีดความสามารถ

ประเภทของขีดความสามารถ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ุ: 2547) ดังนี้

1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency)
2. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency)
3. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานทั่วไปของบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ไม่ทราบจำนวนประชากรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% (นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. 2545) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 384.16$ การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 15 คน รวม 400 ชุด จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยยิ่งขึ้น



3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
4. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective Congruence: IOC) พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขมาดำเนินการทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.934

กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล 4 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป แบบปลายปิด จำนวน 10 ด้าน รวมทั้งสิ้น 50 ข้อคำถามใช้แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือเชิญ เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปรวบรวมข้อมูล โดยมอบให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยส่ง และรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบบสอบถามสภาพความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103) ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ระดับความต้องการมาก
2.51-3.50 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป การพัฒนา
รูปแบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ลักษณะร่วมของข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อสังเคราะห์สร้างข้อสรุปเป็นองค์
ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยตามแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป

2.2 ออกแบบโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป โดยใช้องค์ประกอบหลัก
ตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปแนวคิดของ Burgoyne (1993)
และอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547)

2.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งบริหารและเกี่ยวข้องกับการ
ประเมินศักยภาพบุคลากร จำนวน 17 คน โดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2.4 การสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ มีเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้ 1) ผู้ทรง
คุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานองค์กรเอกชนเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชาการจัดการ
มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้เป็นการสนทนา
กลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป มีขั้นตอน
การสร้างเครื่องมือ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้าง หลักการ ประเภท ลักษณะเครื่องมือ เพื่อเป็นแนวในการสร้างแบบ
สัมภาษณ์
2. กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์โดยนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มา
ทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม



2. ประธานผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีกำหนดการนัดหมาย และตอบคำถามข้อสงสัยจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

ขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย การป้อนคำถามให้แก่ที่ประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เชิญมา เพื่อให้ที่ประชุมได้ร่วมกัน ให้ข้อมูล ข้อคิดเห็นร่วมกัน

2. ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ ปรับปรุง วิพากษ์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของโมเดล การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป เพื่อนำไปวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการประเมิน คือ ผู้จัดการโรงงาน รวมจำนวน 153 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในดำเนินการประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป คือ ผู้จัดการโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 108 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie; & Morgan. 1970: 607-610) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ให้ได้ครบจำนวนที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น โดยสอบถามเกี่ยวกับมีความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับผู้จัดการโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103) ดังนี้

4.51 – 5.00 = โมเดลมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้สูงสุดในระดับมากที่สุด



3.51 – 4.50 = โมเดลมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50 = โมเดลมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50 = โมเดลมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับในระดับ
น้อย

1.00 – 1.50 = โมเดลมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อยที่สุด
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

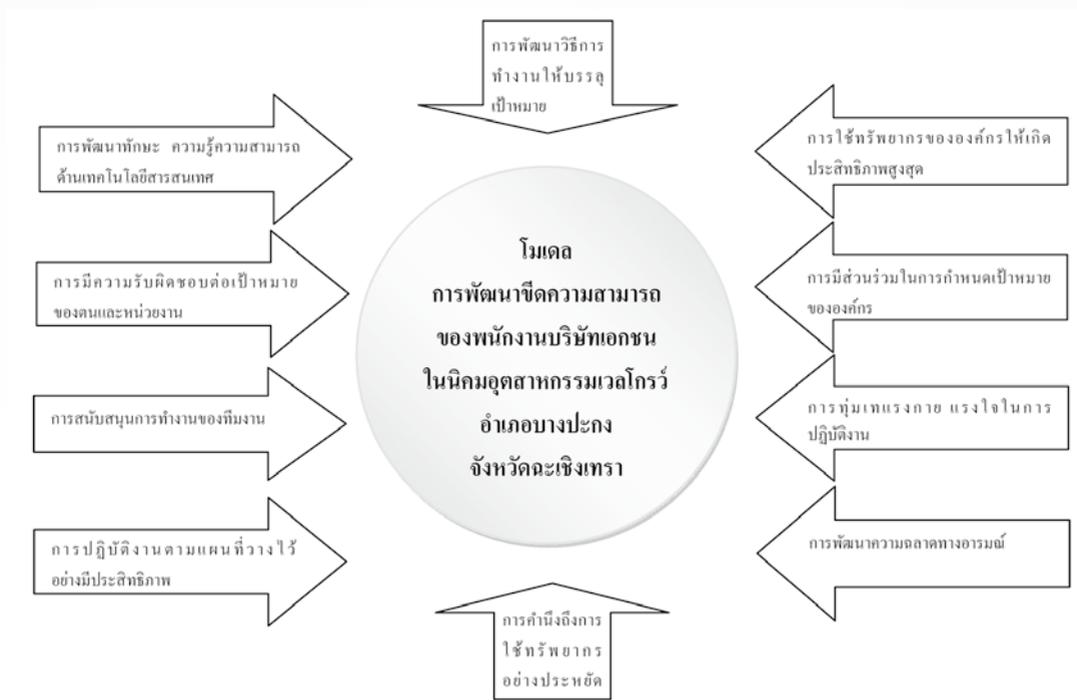
1. ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป บริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับความคิดเห็นโดยพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสามารถและทักษะเฉพาะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน ด้านความรู้ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ ด้านเซาว์ทางอารมณ์ ด้านทัศนคติ ด้านความสามารถในการสื่อสารข้อมูล และด้านการวิเคราะห์วางแผน และการตัดสินใจแก้ปัญหา ตามลำดับ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากการศึกษาได้โมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ดังนี้





ภาพประกอบ 2 โมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชน
ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ พบว่า โดยรวมมีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อาศัยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

หัวข้อการประเมิน รูปแบบ	ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1 โมเดลระบอบองค์ประกอบการพัฒนาของรูปแบบได้ชัดเจน	4.41	.68	มาก	3
2 องค์ประกอบ มีความชัดเจนเหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้	4.36	.69	มาก	6
3 โมเดลมีความสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทเอกชน	4.44	.57	มาก	2
4 โมเดลมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	.93	มาก	1
5 มีความเป็นไปได้ที่ บริษัทจะนำโมเดลไปใช้	4.34	.74	มาก	7
6 โมเดลเป็นที่ยอมรับได้	4.38	.82	มาก	5
7 โมเดลนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.40	.83	มาก	4
รวม	4.40	.75	มาก	



จากตาราง พบว่า ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โมเดล มีประโยชน์ในการนำไปใช้ในพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.48$) โมเดลมีความสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทเอกชน ($\bar{X} = 4.44$) โมเดลระบุองค์ประกอบการพัฒนาของรูปแบบได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อย คือ ความเป็นไปได้ที่ บริษัทจะนำโมเดลไปใช้ ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานทั่วไปที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเพราะได้รับการส่งเสริมทักษะและได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ โดยผู้จัดการโรงงานเห็นความสำคัญจึงส่งเสริมให้พนักงานทั่วไปทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด แสดงว่าระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ในปัจจุบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้จัดการ โรงงานเตรียมความพร้อมของพนักงานทั่วไปให้มีความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler & Nadler (1989) ที่เสนอความเห็นว่าการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งมี 2 ประเด็น 1) การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด บุคลากรจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อองค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับองค์กรที่ต้องการเตรียมการก้าวไปสู่ความคิดใหม่ๆ องค์กรจะต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะมาด้วยกัน โดยพนักงานทั่วไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาจะทำให้พนักงานทั่วไปรักษาระดับความสามารถในการเรียนรู้ 2) การพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับปัจเจกบุคคล ในการวางแผนการก้าวหน้าทางอาชีพของแต่ละบุคคลนั้นย่อมมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน องค์กรจึงต้องการให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงโดยให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของสุภักศิริ ยุทธิวัฒน์ (2552: 1-15) ที่กล่าวว่าบุคคลในการปฏิบัติงานต้องรู้และเข้าใจภารกิจ (Cross Function) ของหน่วยงานของตนอย่างถ่องแท้ว่ามีอะไรบ้าง และมีส่วนช่วยภารกิจรวมขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งต้องรู้และเข้าใจในหน้าที่งานของตนอย่างชัดเจนว่ามีภาระและความรับผิดชอบงานส่วนไหน มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานของคนอื่นอย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยวารงศ์ศิริ ทรงศีล (2550) ที่ศึกษาพบว่าขีดความสามารถหลักของบุคลากรมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานคือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมุ่งสู่ผลสำเร็จ และการเรียนรู้



อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ พ่วงปรีชา (2550) ที่ศึกษาพบว่าขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัย กัลยา ศรีธิ (2553) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทำให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกในอันที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การพัฒนาโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป สำหรับพนักงานทั่วไป พบว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับอนุรักษ์ทองสุโขวงศ์ (2559) ที่กล่าวว่าในการบริหารกิจการให้ประสบความสำเร็จนั้น ฝ่ายจัดการต้องมีกระบวนการจัดการที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระบวนการจัดการที่สำคัญก็คือการกำหนดแผนงานที่จะทำในอนาคตรวมถึงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบที่ 2 การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นันทนา ธรรมบุษย์ (2540: 25) กล่าวว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงวิธีการปฏิบัติงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด และสอดคล้องกับ ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพัฒน์ (2540: 5) ที่เสนอความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ รู้ว่าการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะบรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและมีความผิดพลาดน้อย

องค์ประกอบที่ 3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับพงศ์สรันย์ พลศรีเลิศ (2560) ที่กล่าวว่ากำหนดเป้าหมายที่ดีต้องให้พนักงานทั่วไป ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้วย ซึ่งในทางจิตวิทยาถือเป็นการให้เกียรติรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อโต้แย้งของทีมงานเป็นการบริหารแบบเปิดกว้าง (Open Management) ในการรับฟังความเห็นและลดข้อขัดแย้งในเบื้องต้น สิ่งที่สำคัญคือทำให้ทีมงานรู้สึกได้ถึงมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นซึ่งนำไปสู่การมีพันธะสัญญาต่อการทำให้เป้าหมายบรรลุผล

องค์ประกอบที่ 4 การทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน The Ken Blanchard Companies (2009) ได้ทำการวิจัยและพบว่าการทำงานที่พนักงานทั่วไปจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทได้นั้นประกอบด้วย การรับรู้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความสมดุลกับการผลงานของพนักงานทั่วไปหรือไม่ ความเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัลจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น



องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ Peter (2007: ออนไลน์) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อพฤติกรรมและสุขภาพ คนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีทักษะทางอารมณ์ที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีจะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรูสึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น จึงมักประสบความสำเร็จมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ออกมาได้เสมอ

องค์ประกอบที่ 6 การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า สอดคล้องกับอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2560) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านหนึ่งที่เป็นสัญญาณบอกเหตุว่า องค์กรจะสามารถอยู่รอดได้หรือไม่ นั่นก็คือผลประกอบการของบริษัท กำไร รายได้ ยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด และ “ต้นทุน” จึงทำให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การณรงค์เพื่อช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะสามารถช่วยควบคุมและลดต้นทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้

องค์ประกอบที่ 7 การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในองค์กร สอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2542) ที่กล่าวว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคน (Pervasiveness of Planning) ที่จะต้องทำตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่ สอดคล้องกับระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชญ (2543) ซึ่งได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติให้สำเร็จ

องค์ประกอบที่ 8 การสนับสนุนการปฏิบัติงานของทีมงานสอดคล้องกับแนวคิดของประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2560ก) ที่กล่าวว่าองค์กรจะต้องดำเนินการสนับสนุนให้พนักงานทั่วไปได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งในระดับพนักงานทั่วไป และระดับหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 9 การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของตนและหน่วยงาน ซึ่งประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2560ข) ได้เสนอความเห็นไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเสียก่อน ไม่ว่าจะเป็เป้าหมายในเชิงกำไร ยอดขาย ต้นทุน หรือแม้แต่เป้าหมายในเชิงกลยุทธ์ว่าปีนี้องค์กรของเราจะมุ่งเน้นไปในเรื่องอะไร ด้านไหน 2) ผู้บริหารระดับกลางจะต้องนำเป้าหมายขององค์กรมาเป็นตัวตั้ง ทั้งนี้ก็เพื่อไม่ให้เป้าหมายของหน่วยงานแต่ละหน่วยมาขัดแย้งกันเอง 3) พนักงานทั่วไปกำหนดเป้าหมายของตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน เมื่อเป้าหมายชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรแล้ว พนักงานทั่วไปจะสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนมากขึ้น



องค์ประกอบที่ 10 การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับศรีศักดิ์ จามรมาน (2549) ที่เสนอแนวคิดที่ว่าไอทีที่เปรียบเสมือนเส้นเลือดและหัวใจขององค์กรและธุรกิจแทบทุกประเภท เพราะไอทีสามารถเป็นตัวชี้ได้ว่าธุรกิจเหล่านั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร ไอทีเข้ามามีบทบาทในทุกๆ ที่ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษา หน่วยงานราชการ องค์กรทั้งขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับทักษะด้านนวัตกรรมดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง

3. การประเมินโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1997) ได้กล่าวว่ามาตรฐานการใช้ประโยชน์เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน การตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้ และมาตรฐานความเป็นไปได้เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติและยอมรับได้ และสอดคล้องกับ สิริชัย กาญจนวาศี (2550: 54) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าแนวทางการประเมิน อาจประเมินได้ 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบริษัท
2. ควรมีการจัดทำคู่มือแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
3. ควรมีการนิเทศการติดตาม รวมทั้งประเมินผลการใช้โมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้มีคุณภาพตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ของโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดได้จริง
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำโมเดลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไปบริษัทเอกชนในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ไปทดลองใช้จริงเพื่อสรุปผลที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์ประกอบให้มีความถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

- กัญจนวลัย นนทแก้ว. (2546). *ศึกษาเรื่องการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถของนักบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา : โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. โครงการ บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา ศรีธิ. (2553). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปาง.* ลำปาง: หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ัชชवाल อรวงศ์สุภทัต. (2560). *ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560, จาก [writer:http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1314&read=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1314&read=true)
- ถวัลย์ วรเทพพูนพงษ์. (2540). *แนวคิด กระบวนการ และโครงสร้างการตัดสินใจ ใน การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของกำนันในการบริหารงานพัฒนาชนบท.* ขอนแก่น: โฆษะขอนแก่น.
- นันทนา ธรรมบุศย์. (2540). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.* วารสารแนะแนว, 31 (166), 25-30.
- นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2560). *การทำให้พนักงานเกิดความรักในการทำงาน.* สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560, จาก [think people consulting:https://prakal.wordpress.com/2015/10/27/ผู้นำที่ดีเขาใจพนักงาน/](https://prakal.wordpress.com/2015/10/27/ผู้นำที่ดีเขาใจพนักงาน/)
- (2560). *ถ้าเป้าหมายขององค์กรไม่ชัดเจน ก็อย่าหวังว่าเป้าหมายของพนักงานจะชัดเจน.* สืบค้น เมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก [think people consulting:https://prakal.wordpress.com](https://prakal.wordpress.com)



- ประพันธ์ พ่วงปรีชา. (2550). การศึกษาขีดความสามารถของพนักงานทั่วไป บริษัท โออิชิเทรตติ้ง จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์ศรีนัย พลศรีเลิศ (2560). การกำหนดเป้าหมายขององค์กร. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก think people consulting: <https://phongzahrun.wordpress.com/2011/12/13/>
- พรชัย เจดามาน. (2560). การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2560, จาก knation blog: <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สุภา.
- ระพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณะชญ. (2543). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วรพงศ์ศิริ ทรงศีล. (2550). การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษา: บริษัท เอ็น เอส เค แบร์ริงส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2560). วิธีพัฒนาขีดความสามารถที่ดีกว่าการฝึกอบรม.: สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2560, จาก Knowledge Management: <https://www.gotoknow.org/posts/498065>
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีศักดิ์ จามรมาน. (2549). การพัฒนาไอซีทีในองค์กรสวัสดิการสังคมสมัยใหม่ เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคมไทย”, 23 สิงหาคม 2549. ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภักศิริ ยุทธิวัฒน์. (2552). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2560). ทักษะด้านนวัตกรรมดิจิทัล สิ่งสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ยุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2560, จาก Depa Digital Thailand: <http://www.depa.or.th/th/article/depa-กับพันธกิจนำประเทศสู่ดิจิทัล>



- อนรรักษ์ ทองสุโขวงศ์. (2559). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบัญชีต้นทุน*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2559, จาก Course Sallabus: <https://home.kku.ac.th/anuton/cost%20accounting/cost%20management.htm>
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- . (2560). *จิตสำนึกของความประหยัด*. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2560, จาก Innovation Training Center: www.itcinnotraining.com/detail_new.php?key=content&news_id=135
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. 4th ed., New Jersey: Prentice Hall.
- Burgoyne, J. (1993 June 22). The Competence Movement: Issues, Stakeholders and Prospects. *Personnel Review*, Vol 22 Issue: 6-13.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Krejcic, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). *Development Human Resource*. 3rd ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Peter. (2007). *Creating New School The Strategic Management of Charter Schools*. from: <https://eric.ed.gov/?id=ED482409>
- Stufflebeam, D. L. (1997). *Education Evaluation and Decision – Making*. Itasca, II: F. E.
- The Ken Blanchard Companies. (2009). *Improve employee motivation & retention*: Retrieved March 15, 2017, from <http://www.kenblanchard.com>

