

แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีสเต็มจำกัด
เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

นายอริยชญ์ โชติกะคาม
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีสเต็มจำกัด

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2567

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟีนิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด
เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

โดย นาย อธิยุตต์ โชติกะคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ประภาส แก้วศรีงาม

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2567 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี

(ทงศักดิ์ มหาวงศ์)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก

(ประภาส แก้วศรีงาม)

ประธานกรรมการ

พลโท

(ตฤณ โชติกะคาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง

(กนิษฐา ฐิติวัฒนา)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(จิตติมา รวยริน)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย นาย อธิยุณชดี โชติกะคาม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด
เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
วันที่ 11 กันยายน 2567 **จำนวนคำ :** 7,669 **จำนวนหน้า :** 26
คำสำคัญ การพัฒนาบุคลากร, สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด ประกอบธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะหน่วยทหาร และธุรกิจบริการ ปัจจุบันประสบปัญหา มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และยังไม่สามารถจัดหาบุคลากรเพิ่มได้ จึงทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร และแนวทางให้กับผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่นซีเอสเอ็ม จำกัด พบแนวทางการพัฒนาบุคลากร 3 แนวทาง คือ 1) จัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบัน 2) การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้ทันต่อในสถานการณ์ปัจจุบัน และ 3) ปลุกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

ABSTRACT

AUTHOR: MR. Athiyut Chotigakarm

TITLE: Personnel development guidelines, Phoenix Evolution System Company Limited to support the current changing situation.

DATE: 11 September, 2024 **WORD COUNT :** 7,669 **PAGES :** 26

KEY TERMS: Personnel development, Changing situation

CLASSIFICATION: Unclassified

Phoenix Evolution System Company Limited operates businesses related to government agencies. Especially military units and service business. Currently experiencing problems. There are not enough personnel to handle the workload and still unable to recruit additional personnel, therefore Intermittent operations the researcher is therefore interested in studying the personnel development guidelines of Phoenix Evolution System Company Limited to support the current changing situation. The objective is to study problems and obstacles that affect work. Factors influencing personnel development and guidelines for executives in personnel development of Phoenix Evolution System Company Limited, Three approaches to personnel development were found: 1) creating an environment and work system that is conducive to learning and developing work skills in the current situation, 2) developing work skills of personnel to keep up with the current situation, and 3) Cultivate personnel to have a learning mindset. and self-development.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้ และประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กนิษฐา จิตติวัฒนา ที่ได้กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พลตรี ทนงศักดิ์ มหาวงศ์ ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาอนุมัติให้จัดทำเอกสารวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ พันเอก ประภาส แก้วศรีงาม ประธานคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล พันเอกหญิง จิตติมา รวยรื่น กรรมการ รวมทั้ง พลโท ตฤณ โชติกะคาม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในวิทยาลัยการทัพบกนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน และหวังว่างานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการบรรเทาปัญหาอุทกภัยในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีประสิทธิภาพ และผู้ที่สนใจนำผลการวิจัยไปพัฒนาและต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศในอนาคตต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	6
ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเต็ม จำกัด	14
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเต็ม จำกัด	15
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	16
แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเต็ม จำกัด ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	20
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเต็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	23
แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเต็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	24
บทที่ 4 บทสรุป	
สรุปผลการวิจัย	25
ข้อเสนอแนะ	27
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรก ของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทย บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของ “เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยเฉพาะ การเสริมสร้าง จากตัวบุคคล ครอบครัว สถาบันการศึกษา และไปยังหน่วยงาน ตามลำดับ จะทำให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นให้มีการสร้างเสริมให้คนในชาติ มีสุขภาวะที่ดี สร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในสังคม¹ และแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของกองทัพบก ได้วางกรอบแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่ มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ เพื่อมุ่ง ที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านอื่นๆ ให้สามารถ ขับเคลื่อนไปตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด โดยมีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ (1) ประชาชน อยู่ดี กินดี และมีความสุข (2) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติและทุกระดับ (3) กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคง (4) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชม และได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ และ (5) การบริหารจัดการความมั่นคง มีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ²

ปัจจุบัน โลกยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผล กระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง เช่น องค์กรต้องมึ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น หรือหาก องค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคมและ วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เตรียม ความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา โดยปกติบุคลากรแต่ละคน มีทัศนคติที่แตกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้า

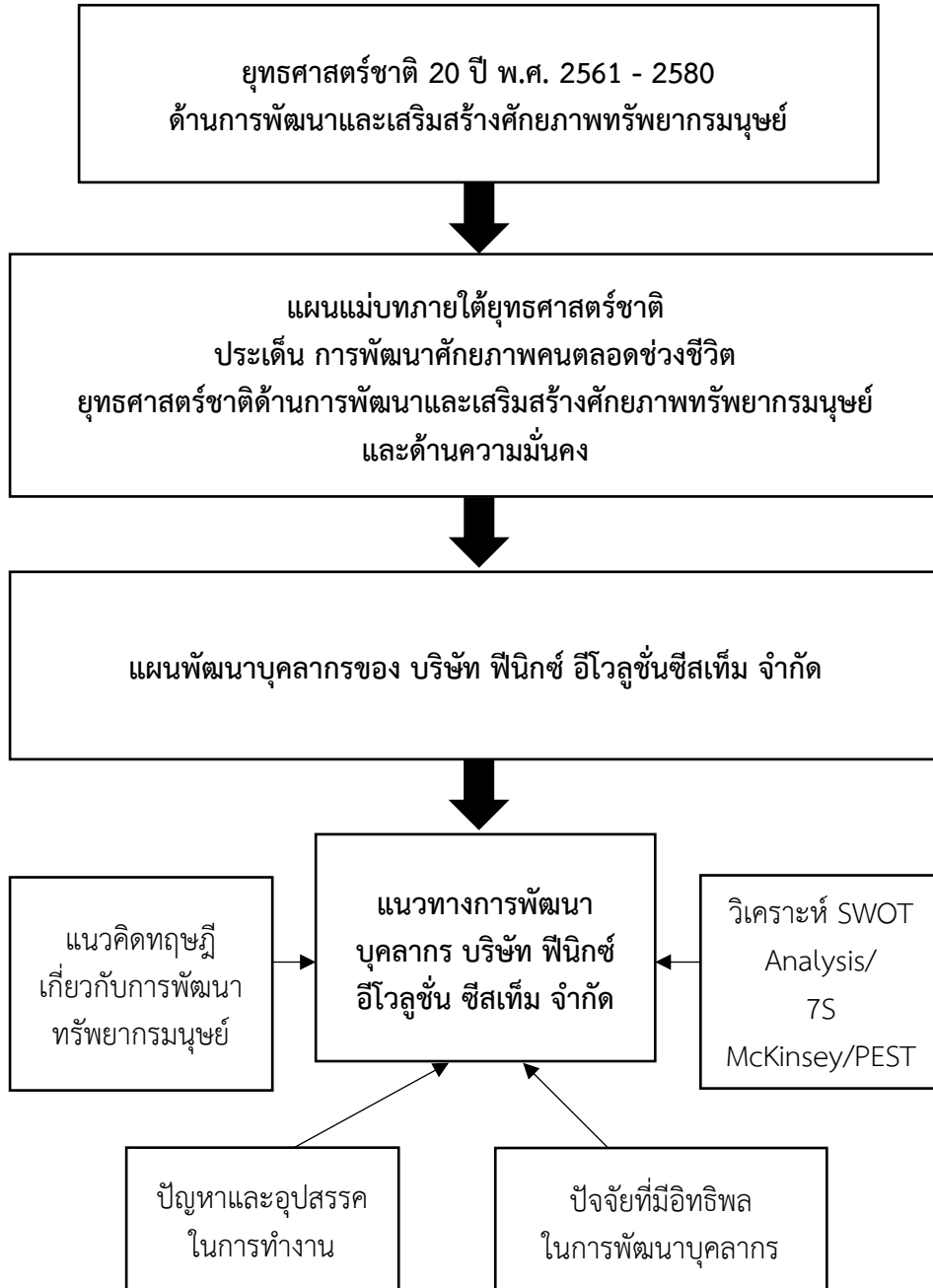
ทางเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกลที่มีความทันสมัย คอมพิวเตอร์ การอบรมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น³

ทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุนที่สำคัญ และเป็นต้นทุนที่แท้จริง ดังนั้น องค์กรที่มีคนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะทางเทคโนโลยี จะเป็นพื้นฐานสำคัญ เป็นข้อได้เปรียบในการดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจ⁴ ตามแผนพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด⁵ มีวิสัยทัศน์และพันธกิจ คือ มุ่งมั่นพัฒนาสินค้าและบริการทางด้านวิศวกรรมด้วยนวัตกรรมที่มีมาตรฐาน คุณภาพระดับสากล เพื่อตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า⁶ โดยบริษัทประกอบธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะหน่วยทหาร และธุรกิจบริการ ปัจจุบันประสบปัญหาที่มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และยังไม่สามารถจัดหาบุคลากรเพิ่มได้ จึงทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ดังนั้นหากเราพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีขีดความสามารถและทักษะรอบด้านต่างๆ ดังกล่าว จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จได้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการศึกษามานำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรบริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชันซีเอสเอ็ม จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชันซีเอสเอ็ม จำกัด ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. **รูปแบบการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด

2. ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีสเต็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยจะศึกษาข้อมูลจากเอกสารราชการ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

2.2 ขอบเขตด้านประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีสเต็ม จำกัด

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา (Time Study) เริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566 และจะแล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม 2567

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการคิดเชิงยุทธศาสตร์ และการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีสเต็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

5. **ขั้นตอนการดำเนินงาน** การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกิจกรรม 6 ขั้นตอน โดยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ 6 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2566 ซึ่งสามารถนำเสนอเอกสารวิจัยที่สมบูรณ์ได้ภายในเดือนพฤษภาคม 2567

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการวิจัย

กิจกรรม	ธ.ค.66	ม.ค.67	ก.พ.67	มี.ค.67	เม.ย.67	พ.ค.67
เสนอแบบโครงร่างวิจัย	←————→					
เก็บรวบรวมข้อมูล		←————→				
วิเคราะห์ข้อมูล			←————→			
การสรุป/อภิปรายผล				←————→		
จัดทำรูปเล่มการวิจัย						←————→

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด
3. เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

จากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย“ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติไว้ 6 ด้าน และด้านที่สำคัญด้านหนึ่งได้แก่ ด้านความมั่นคง ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐรวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลก บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด⁷

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และกระบวนการจัด มีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาองค์กร

บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด เริ่มจัดตั้งในปี พ.ศ. 2563 ประกอบธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะหน่วยทหาร และธุรกิจบริการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจ คือ มุ่งมั่นพัฒนาสินค้าและบริการทางด้านวิศวกรรมด้วยนวัตกรรมที่มีมาตรฐาน คุณภาพระดับสากล เพื่อตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า โดยธุรกิจประกอบด้วย 1) ด้านเทคโนโลยี (โซลูชันการผลิตแบบเตอรีแบบครบวงจร) 2) ด้านพลังงาน (โซลูชันแบบครบวงจรสำหรับพลังงาน/ระบบพลังงานแสงอาทิตย์) 3) ด้านความมั่นคง (แผ่นป้องกันกระสุนและเสื้อคลุมเกราะ (Vest Plate Carrier)) 4) อากาศยาน (เครื่องบินลาดตระเวนทางทะเล, เครื่องบินขนส่ง, และผู้ฝึกสอนระดับกลาง) 5) เฮลิคอปเตอร์ 6) ด้านสิ่งแวดล้อม (ขยะติดเชื้อทางการแพทย์ที่เป็นอันตราย) และ 7) ร้านอาหารริมแม่น้ำเจ้าพระยากัปตันฮุกโดยเมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. 2563 บริษัทได้ดำเนินโครงการดำรง

ขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพโรงงานแบตเตอรี่ทหารของกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร (งานปรับปรุงระบบผลิตน้ำกลั่น) และโครงการงานจัดหาเครื่องหล่อโครงกิริตแผ่นธาตุแบตเตอรี่ เดือนมกราคม พ.ศ. 2564



ภาพที่ 2 โครงการดำรงขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพโรงงานแบตเตอรี่ทหารของ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร (งานปรับปรุงระบบผลิตน้ำกลั่น)



ภาพที่ 3 โครงการงานจัดหาเครื่องหล่อโครงกิริตแผ่นธาตุแบตเตอรี่

แผนพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด ประจำปี 2567⁸

1. หลักการและเหตุผล

บริษัทได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีการประเมินความสำเร็จของงานของตนเอง ด้วยวิธีที่องค์กรกำหนดตามมาตรฐาน ผลงานการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ตั้งแต่ต้น และนำไปจัดทำแผนพัฒนา ตัวผู้ปฏิบัติงานแต่ละรายบุคคล โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว

การจัดทำแผนพัฒนานี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว ให้มี รูปแบบที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถภาพ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามสายงาน ในการบริหารผลงานให้ได้ ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

แผนพัฒนาบุคลากร เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากร ในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในสายอาชีพของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์ หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (strength) ของบุคลากร ในหน่วยงาน แผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นแผนสำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อม ให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์

2.2 เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

2.3 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามยุทธศาสตร์องค์กร

2.4 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการตาม Competency gap

3. กระบวนการเรียนรู้

3.1 กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์องค์กร

3.2 จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล มาเทียบกับ ความคาดหวังในการหาช่องว่างความสามารถ (gap) มาพัฒนาในส่วนที่ขาด

3.3 ความต้องการฝึกอบรม (Training Need)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ในองค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ในอนาคต

1. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการเปลี่ยนแปลงเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการจัดการฝึกอบรม และการพัฒนาให้ทุกคน และทุกระดับในองค์กรให้ได้มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต⁹ มีการดำเนินกิจกรรมที่เป็น การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ๆ หรือนวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มว่าจะมีมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะของการทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้) โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์การ เป็นการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทัศนคติของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรและการพัฒนาองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 2) ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลได้ปรับปรุงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น¹⁰ ซึ่งมีความสำคัญ ดังนี้

2.1 ทำให้องค์การสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของพนักงานและเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงด้านผลผลิตของพนักงาน และมีการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผลกำไรของบริษัทสูงขึ้นด้วย

2.2 ทำให้องค์การหลีกเลี่ยงการใช้วิธีการ ทักษะ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัยในการปฏิบัติงานของทุกระดับในองค์กร โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วย

พัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของพนักงานทุกระดับให้ทันสมัย ควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3 องค์การสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานที่มีความสามารถ ได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้นตามศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม¹¹

3. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารองค์การจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.1 วัตถุประสงค์ขององค์การ คือ เป็นจุดมุ่งหมายในส่วนรวม โดยองค์การจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำงานได้รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพได้มาตรฐานทำให้ องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานลงได้และสามารถทำให้องค์การขยายตัวและเจริญเติบโตเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองการบริการให้แก่ลูกค้าต่อไป

3.2 วัตถุประสงค์ของบุคคล คือ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาจะทำให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีขึ้น มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพมากขึ้น ทำงานได้รวดเร็วขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรและเพื่อความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต¹² โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

3.2.1 การปรับปรุงบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคม และด้านสภาวะแวดล้อม

3.2.2 ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบุคคลให้มีความรอบรู้ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ หรือด้านใดด้านหนึ่ง เฉพาะด้าน

3.2.3 ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดเรื่องต่างๆ จากวงแคบไปกว้าง สามารถวิเคราะห์กลั่นกรองความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกันในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3.2.4 ส่งเสริมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้ใครบอก ชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา

3.2.5 ส่งเสริมให้บุคคลใช้ความคิดอย่างรอบคอบ ทำงานด้วยฝีมือ และมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน

3.2.6 ส่งเสริมให้บุคคลเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเองและพึ่งพาอาศัยผู้อื่นได้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและทำงานให้ดีขึ้น¹³

4. วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

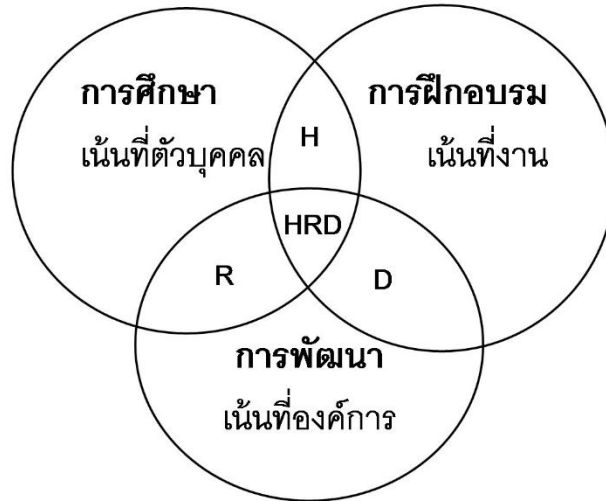
วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้ในการพัฒนาสามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลา งบประมาณ รวมทั้งความเหมาะสมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ การเลือกใช้วิธีการและเทคนิคที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ครอบคลุม 3 เรื่อง คือ

4.1 การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

4.2 การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

4.3 การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ได้แสดงขีดความสามารถ

ของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา¹⁴



ภาพที่ 4 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้น¹⁵

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factor influencing training and development) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

5.1 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน และจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปแบบที่เห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงแต่การพูดด้วยวาจา โดยจะต้องมีการสื่อสารให้ทราบทั่วองค์กร และจะดีซึ่งขึ้นหากผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมด้วย

5.2 ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยหน่วยงานต้องมีวิธีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาว่าถ้าประสบผลสำเร็จจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่ำลงและองค์การมีผลกำไรเพิ่มขึ้น

5.3 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีคือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางค่านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงาน

มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงาน และปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหา การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขัน ในตลาดได้อย่างมีศักดิ์ศรี

5.4 ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร คือ การที่หลายๆ องค์กร ได้ขยายขอบเขตการทำงาน ส่งผลให้ขนาดองค์กรใหญ่ขึ้นไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากร จำนวนของผลิตภัณฑ์ซึ่งการขยายกิจการทำให้โครงสร้างความซับซ้อนมากขึ้น ความต้องการ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น บุคลากรต้องมีการประสานงานกันมากขึ้น จึงส่งผลให้ความต้องการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

5.5 การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ คือ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทฤษฎี และความรู้ใหม่ได้เกิดขึ้นมากมาย อันเป็นผลมาจากการวิจัยค้นคว้าและทดลอง ความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งจะสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารสมัยใหม่ จึงต้องตระหนักถึงเรื่องดังกล่าว และต้นตอที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน โปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จัดขึ้นจะต้องทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น

5.6 เทคนิค วิธีการ การถ่ายทอดความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นอกจากจะเป็นผู้ทรงความรู้ในเรื่องที่จะฝึกอบรมแล้ว ยังต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเรื่องนี้จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้ และสอนทักษะต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรม เป็นไปตามที่ต้องการข้อสรุปของการเรียนรู้ ทฤษฎีล้วนมีประโยชน์ต่อการจัดฝึกอบรม และสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโปรแกรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมได้

5.7 ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักด้านบุคลากร คือ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จะส่งผลกระทบต่อโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กร เช่น การสรรหา การคัดเลือกการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น¹⁶

6. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม (Training and human resource development Model) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่เรียกว่า ADImE Model ดังนี้

6.1 การประเมินความต้องการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งลดช่องว่างภายในองค์กรที่เกิดขึ้น เช่น ความไร้ประสิทธิภาพ ผลงานของพนักงานตกต่ำ มีคู่แข่งเข้ามาใหม่

6.2 การออกแบบ เป็นขั้นที่ต่อมาจากขั้นการประเมินความต้องการ ในขั้นการออกแบบนี้ จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม กล่าวคือ ถ้าขั้นการกำหนดความต้องการ สามารถกำหนดได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ก็จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนได้มากขึ้น และช่วยให้การกำหนด แผนการเรียนรู้ชัดเจนยิ่งขึ้นในขั้นการออกแบบนี้ ยังเกี่ยวกับการคัดเลือกและกำหนดเนื้อหาของโครงการ คือ วิธีการ สถานที่ เทคนิคที่จะใช้ในการพัฒนา และวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้อีกด้วย

6.3 การนำไปปฏิบัติ เป็นขั้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถ้ากำหนดความต้องการและการออกแบบมาดีเพียงไรก็ตาม ถ้าไม่สามารถปฏิบัติให้เกิดผลตามที่ต้องการแล้วก็จะไม่มีประโยชน์แต่อย่างไร

6.4 การประเมินผล เป็นขั้นที่มีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่มีจะไม่ค่อยดำเนินการ และไม่เห็นความสำคัญการประเมินผลจะช่วยวัดและตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาว่าได้ผลตามต้องการหรือไม่¹⁷

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีสเต็ม จำกัด

1. ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับปริมาณบุคลากร เนื่องจากบริษัทประกอบธุรกิจหลายด้าน มีปริมาณงานมากขึ้น ตามนโยบายของผู้บริหาร แต่มีจำนวนบุคลากรน้อย ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรไม่ต่อเนื่อง และบางคนจะต้องทำงานทดแทนตำแหน่งที่ขาดบุคลากร ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

2. บุคลากรยังขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในทุกๆ ปี จะมีบุคลากรที่เกษียณอายุและต้องมีการบรรจุบุคลากรทดแทนในตำแหน่งนั้นๆ โดยตำแหน่งบางตำแหน่ง

จำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ทำให้บุคลากรใหม่ที่เพิ่งบรรจุไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่

3. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบางคนทำงานมาหลายปี แต่ยังไม่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีประสบการณ์แต่ขาดคุณวุฒิ จึงมีความคิดที่จะไปเติบโตที่อื่น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด

เพื่อให้ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นทุน (Human Capital) ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. สร้างความก้าวหน้าในอาชีพและพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
2. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ (ความรู้ทักษะและสมรรถนะ) ตรงกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานตามภารกิจอย่างมืออาชีพ
3. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
4. การสรรหา บรรจุ บุคลากรที่มีสมรรถนะ (Competency) เหมาะสมกับตำแหน่ง
5. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานและสิ่งจูงใจ
6. พัฒนาระบบคลังข้อมูลบุคลากรให้เชื่อมโยงกันทั้งหมด (HR Warehouse-HRW)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

เพื่อให้การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด ด้านการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และด้านความมั่นคง และแผนพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชันซีเอสเอ็ม จำกัด ตามที่กล่าวมา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์กร

ด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสม โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์จะช่วยให้ทราบถึงทรัพยากรและความสามารถต่างๆ โดยเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ SWOT Analysis ใช้เครื่องมือ 7s McKinsey เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และใช้เครื่องมือ PESTEL Analysis เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเท็ม จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

1. SWOT Analysis

1.1 จุดแข็ง (Strength) มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปตามแผนงานมีสายการบริหารและการแบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน บุคลากรมีทักษะความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง มีทักษะด้านเทคโนโลยีที่ดี มีระบบการปฏิบัติงานด้านบุคลากรที่ชัดเจน มีการระบุหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง และมีการเรียนรู้ มีความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ

1.2 จุดอ่อน (Weakness) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ภาระงานที่มากเกินไปทำให้งานหลักที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีประสิทธิภาพ

1.3 โอกาส (Opportunity) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ชัดเจน มีธรรมาภิบาล ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีระบบการบริหารที่ชัดเจน มีระเบียบวินัย มีนโยบาย การปฏิบัติที่ชัดเจน และมีระบบสวัสดิการ มีรายได้ที่มั่นคง

1.4 อุปสรรค (Threat) บุคลากรไม่เพียงพอ และยังไม่สามารถจัดหาบุคลากรเพิ่มเติมได้ เนื่องจากคุณสมบัติการจ้างต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง และเทคโนโลยีมีความซับซ้อน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดย 7s McKinsey

2.1 Strategy กลยุทธ์

Strengths: มีแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำปี วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์สอดคล้องกัน

Weakness: กลยุทธ์ที่ช่วยปรับปรุงปัญหาด้านสภาพแวดล้อม

2.2 Structure โครงสร้างองค์กร

Strengths: แบ่งโครงสร้างการบริหารงานชัดเจน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม

Weakness: การติดต่อสื่อสารขาดความชัดเจนในการสื่อสารไปยังหน่วยงานภายนอก

2.3 System ระบบ/กระบวนการในการทำงาน

Strengths: มีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบมีความสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน

Weakness: ระเบียบข้อปฏิบัติไม่สอดคล้องกับปัญหาปัจจุบัน เช่น ห้ามบุคลากรทำงานเกินวันละ 10 ชั่วโมง

2.4 Staff การจัดการบุคลากร

Strengths: กำลังพลส่วนใหญ่มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

Weakness: ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับปริมาณบุคลากร

2.5 Skill ทักษะ

Strengths: บุคลากรมีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและทักษะการใช้เทคโนโลยี

Weakness: ขาดทักษะในการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอก

2.6 Style รูปแบบการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

Strengths: ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน

Weakness: ผู้บริหารขาดการทบทวนกลยุทธ์ที่ช่วยปรับปรุงเกี่ยวกับปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.7 Shared Value วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม

Strengths: องค์กรมีค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงาน เช่น ความรับผิดชอบในงาน การปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งข้อบังคับ

Weakness: ค่านิยมร่วมกันในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เช่น การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่ผิดให้ปฏิบัติตาม ยกตัวอย่าง การดำเนินงานด้านนี้เป็นแผนกธุรการเท่านั้นที่จะต้องทำ แต่แท้จริงแล้วเป็นงานในหน้าที่ของตนเอง

3. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรโดยใช้ PESTEL

3.1 Politic การเมืองนโยบายรัฐบาลพฤติกรรมนักการเมือง และ ความมั่นคงของชาติ

โอกาส (Opportunity: O): นโยบายรัฐบาลและกฎหมายที่สนับสนุน ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ภัยคุกคาม (Threat: T): การเมืองของประเทศไทยยังไม่มีเสถียรภาพ

3.2 Economic เศรษฐกิจ การค้า ดุลการชำระเงิน

โอกาส (Opportunity: O): สภาพเศรษฐกิจมีแนวโน้มดีขึ้นจาก วิกฤตเศรษฐกิจที่ผ่านมา จาก COVID-19

ภัยคุกคาม (Threat: T): การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล จากสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ผันผวน

3.3 Social สังคม

โอกาส (Opportunity: O): เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อมั่นเรื่อง คุณภาพจากลูกค้า ซึ่งส่วนใหญ่คือหน่วยงานราชการ

ภัยคุกคาม (Threat: T): กระแสสังคม ข้อมูลที่ไม่ได้ผ่านการกลั่นกรอง ในแง่ลบ สามารถถูกเผยแพร่ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์กร

3.4 Technology เทคโนโลยีในองค์กร การคิดค้น

โอกาส (Opportunity: O): มีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน

ภัยคุกคาม (Threat: T): ภัยความมั่นคงด้านไซเบอร์ มีความรุนแรงขึ้น

3.5 Environment สิ่งแวดล้อมภัยธรรมชาติ

โอกาส (Opportunity: O): ลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น เพื่อลด ภาวะโลกร้อน

ภัยคุกคาม (Threat: T) : ภัยพิบัติ วิกฤติการณ์และโรคอุบัติใหม่

3.6 Legal กฎหมายระเบียบข้อบังคับ

โอกาส (Opportunity: O): ยุทธศาสตร์ชาติส่งเสริมให้มีการแก้ กฎหมายให้ช่วยลดอุปสรรคการทำงาน

ภัยคุกคาม (Threat: T): การเบี่ยงเบนประมาณมีความล่าช้า

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมุมมองต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งหนทางปฏิบัติ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านสรุปเรียกหนทางปฏิบัติเหล่านั้น เช่น ยุทธศาสตร์เชิงรุก ยุทธศาสตร์กำจัดจุดอ่อน ยุทธศาสตร์สร้างภูมิคุ้มกัน หรือยุทธศาสตร์เปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส จากการวิเคราะห์ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats - Analysis) โดยใช้เครื่องมือ 7s McKinsey เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และใช้เครื่องมือ PESTEL Analysis เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกพร้อมการจัดลำดับความสำคัญจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาร่วมกับทฤษฎีปัจจัยการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ¹⁸ มีหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน
3. ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเลี่ยน ไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

และได้ทางเลือกยุทธศาสตร์จุดแข็งร่วมกับโอกาส หรือยุทธศาสตร์เชิงรุก การพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมและระบบเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเต็ม จำกัด ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีสเต็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนี้

1. จัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบัน กล่าวคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยการจัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร อาทิ ระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning management System - LMS) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างรวดเร็ว และเพื่อให้การทำงานของเทศบาลกโกได้มีการประสานความร่วมมือทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาระบบการทำงานที่มีความเชื่อมโยงถึงกัน ต้องสร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์ ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

2. การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรให้ทันต่อในสถานการณ์ปัจจุบัน กล่าวคือ บุคลากรขององค์กรควรมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น อาทิเช่น 1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ลูกค้า 2) ทักษะทางด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาที่คนใช้เป็นภาษากลางในการสื่อสารทั่วโลก 3) ทักษะการปรับตัว ต้องหิวเวลาไวและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล อัปเดตข่าวสารรอบตัวเพื่อปรับตัวเองให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ 4) ทักษะในการตัดสินใจ เมื่อต้องเผชิญความไม่แน่นอนของสถานการณ์ ภาวะที่ซับซ้อนสามารถคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อให้เข้าใจถึงที่มาของปัญหา การตั้งคำถาม การหาเหตุผล ประเมินทางเลือกและตัดสินใจ และ 5) ทักษะในการเข้าใจผู้อื่น สามารถเข้าใจละความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และมุมมองของลูกค้าได้ดี

3. ปลุกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง กล่าวคือ บุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด บริการลูกค้าได้สะดวก รวดเร็ว และบริการได้ทุกที่ทุกเวลา สร้างค่านิยม วัฒนธรรมให้องค์กร ให้การเรียนรู้ต้องส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอดโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม

เพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะ แนวทางการปฏิบัติที่ดี และต้องส่งเสริมประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อลูกค้าและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาโครงการ กิจกรรม และ/หรือเครื่องมือต่างๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยยึดผลประโยชน์ของลูกค้าและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้น ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน บริษัทจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร เพื่อเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กร สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาบุคลากร นโยบายผู้บริหาร ปัจจุบันการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของบริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรบริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชัน ซีเอสเอ็ม จำกัด โดยมีแนวทางพัฒนาบุคลากร คือ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้เริ่มจากการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคคล แล้วจึงกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ ด้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร การพัฒนาทักษะบุคคลให้ตรงกับงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน บริษัทมีแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดแผนไว้ในเรื่องการพัฒนาทักษะรายบุคคลให้ตรงกับสายงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางบวก โดยมีการพัฒนา 3 ประเด็น คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาการจัดการความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อไปสู่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน บริษัทมีเพียงการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแบ่งความรู้ซึ่งกันและกัน เรื่องการปรับขั้นตอนการเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปี แต่ยังไม่เห็นถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน Mindset และ Skillsets อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข รวมถึงการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ที่จะนำไปสู่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันขององค์กร จึงได้วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3 แนวทาง คือ

1. จัดสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และด้านความมั่นคง โดยสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล อีกทั้งทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการสร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล กล่าวคือ บุคลากรขององค์กร ควรต้องมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น โดยควรกำหนดการพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นและทันสมัยของบุคลากรไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา อีกทั้ง ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล เพื่อปรับ Mindset ของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน

3. การปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง กล่าวคือ บุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด บริการลูกค้าได้สะดวก รวดเร็ว และบริการได้ทุกที่ทุกเวลา สร้างค่านิยม วัฒนธรรมให้องค์กร ให้การเรียนรู้ทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยยึดผลประโยชน์ของลูกค้าและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

บทที่ 4

บทสรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้เห็นว่า บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด มีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงาน แต่แผนพัฒนาบุคลากรนั้นยังไม่แสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนไปสู่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากร บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ควรที่จะมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ให้รองรับการปรับเปลี่ยนตามแนวนโยบายประเทศไทย 4.0 กล่าวคือ 1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในองค์กรให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง 3) พัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ 4) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในองค์กรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบเพื่อให้ผู้บริหารมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุป บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด ควรมีการปลูกฝังบุคลากรให้มีการรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง กล่าวคือ บุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด ให้บริการลูกค้าได้สะดวกรวดเร็ว และบริการได้ทุกที่ ทุกเวลา สร้างค่านิยม วัฒนธรรมให้องค์กร ให้การเรียนรู้ ต้องส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิด และพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม เพื่อให้มีแนวความคิด ทักษะ ทักษะ ทักษะ แนวทางการปฏิบัติที่ดี และต้องส่งเสริมประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อลูกค้าและประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาโครงการ กิจกรรม และเครื่องมือต่างๆ เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน โดยยึดผลประโยชน์ของลูกค้าและประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหาร ควรจะกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนแนวความคิดการพัฒนาบุคลากร และวิธีการทำงานใหม่ให้รองรับการปรับเปลี่ยนตามแนวนโยบายของ

ประเทศไทย อีกทั้ง ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานที่จำเป็นและทันสมัยให้แก่บุคลากรขององค์กร ไม่ใช่ส่งเสริมเพียงแต่การพัฒนาทักษะและสมรรถนะประจำสายงาน

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมการหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ ได้สะดวกยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการสัมภาษณ์บุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมิติมากขึ้น และนำมาวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

1. คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. 13 ตุลาคม 2561.
2. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของกองทัพบก. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 18 ธันวาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/2sANa>
3. สุพรรณษา จำอินทร์. การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดการจัดการองค์การแห่งความสุข กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางพลัด. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 18 ธันวาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/FbJRH>
4. กองทัพบก [อินเทอร์เน็ต]. วิสัยทัศน์กองทัพบก 2560. [เข้าถึงเมื่อ 24 ธันวาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/OVkPu>
5. แผนพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด ประจำปี 2567. 2567.
6. อธิยุณชาติ โชติกะคาม. บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด. 2566.
7. คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. 13 ตุลาคม 2561.
8. แผนพัฒนาบุคลากรของ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด ประจำปี 2567. 2567.
9. Nadler, L. Developing Human Resourch. Houston: Gulf. 1970.
10. ดำรง คำวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารจัดการองค์การ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก; 2564.
11. ไพโรจน์ อุลิต. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2552.
12. ดำรง คำวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทผู้จำหน่ายเครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าอุตสาหกรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารจัดการองค์การ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก; 2564.

13. วิจิตร อวณะกุล . การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2540.
14. Nadler & Wiggs. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 1989. <https://shorturl.asia/5dKCE>
15. ดนัย เทียนพุดม. กลยุทธ์การพัฒนาคคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2537. หน้า 22.
16. R, Wayne Mondy, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. Human Resource Mangement. (7thed.) New Jersey: Prentice-Hall. 1999.
17. Jon M. Werner and Randy L. De Simone. Human Resource Development Ohio: SouthWestern, A divison of Thomson Learning. 2002.
18. Emerson C. Harrington. The Twelve Principles of Efficiency [อินเทอร์เน็ต]. 1912 [เข้าถึงเมื่อ 28 ธันวาคม 2565] เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/LgVQe>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

นาย อธิญญชต์ โขติกะคาม

วัน เดือน ปีเกิด

11 กันยายน 2519

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2532 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโยธินบูรณะ
พ.ศ. 2535 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวิสุทธิรังสี
พ.ศ. 2566 ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 - 2552 กรรมการ/หุ้นส่วน บริษัท ริเวอร์บาร์ คาเฟ่ จำกัด
พ.ศ. 2552 - 2562 เลขานุการส่วนตัว รัฐมนตรีกระทรวงวิทยาศาสตร์
(คุณหญิงกัลยา โสภณพนิช)
พ.ศ. 2562 - 2563 คณะทำงานพรรคไทยรักษาชาติ

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ฟินิกซ์ อีโวลูชั่น ซีเอสเอ็ม จำกัด