

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

The Company's Staff Development Needs in the Pathumwan District Bangkok

สุภรัตน์ ดวงจิตร์¹ ดร.ปริญญากรณ์ พจน์อริยะ²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทั้งสิ้น 400 ชุด นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญทำการสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการทำ IOC (Item Objective Congruence) ในระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง กรกฎาคม 2563 รวมระยะเวลา 3 เดือน ซึ่งได้ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน (SD) และข้อมูลเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์ทดสอบ T-test และ ANOVA ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 มีอายุงานมากกว่า 2 ปี – 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 255 คน ร้อยละ 63.75 ระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.41, SD = 0.465 และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.57, SD = 0.443

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา ด้านอายุงาน มีผลกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอายุ และด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน แตกต่างกัน ในส่วนของความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนา, รูปแบบการพัฒนาศักยภาพ

¹นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่ 19 (กลุ่มวิชาเอกการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This independent research studies the company's staff development needs in the Pathumwan area, Bangkok. The objective is to study the level of the company's staff development needs in the Pathumwan area Bangkok. To study potential development of employees of private companies in the Pathumwan area Bangkok. The sample is Employees of private companies in the Pathumwan area Bangkok, 715 people collected data using questionnaires. A total of 400 copies were collected, which were then analyzed by SPSS program, and the experts were then checked for content validity by doing IOC (Item Objective Congruence). The data was collected by using questionnaires as a tool To collect data from a sample of 400 people in the period from May to July 2020, totaling 3 months. Has frequency, percentage, mean, and standard deviation (SD) distributions and inferential data were obtained using T-test and ANOVA analyzes and comparing the differences individually using the Least Significant Difference (LSD) method.

The research results were found The personal data of the sample were mostly female, 202 people, 50.50 percent, with the age range 31-40 years, 178 people, 44.50 percent, graduated with a bachelor's degree, with 304 people, or percent. 76.00 with more than 2 years - 5 years of employment 122 people or 30.50% and has 255 staff positions or 63.75% the company's staff development needs in the Pathumwan area Bangkok. Has the highest level of development requirements At the mean level 4.11, SD = 0.465 and model of developing the potential employees in the Pathumwan area Bangkok Has the highest level of opinion. At the mean level of 4.57, SD = 0.443.

The results of the hypothesis testing revealed that personal factors of sex, education level And different working age Affect the opinions on the development model of employees of private companies in the Pathumwan area Bangkok. No different Except personal factors regarding gender and job title Different Affect the opinions on the development model of employees of private companies in the Pathumwan area Bangkok. Different The personal factors of gender have different opinions. Only in education And personal factors, job positions have different opinions. Education and development While the need for potential development of employees of private companies in the Pathumwan area Bangkok in knowledge, skills and attitudes Different There were statistically significant differences in the overall capacity development model and aspects of 0.05 with a 95 percent confidence level.

Keywords: Development Needs, Model of Capacity Development

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตของความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนาดใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง ที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564: ออนไลน์)

ทั้งนี้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน เพราะหากองค์กรขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพแล้ว การจัดระบบการบริหารงานที่ดีเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องมีความตระหนักให้พนักงานได้รับความรู้ พัฒนาทักษะความสามารถอยู่เสมอและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ให้ได้ผลลัพธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และเติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ส่งผลให้การดำเนินงาน หรือนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในเชิงธุรกิจ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่สูงขึ้นนั้น องค์กรต้องทราบข้อมูล ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานของบริษัทเอกชนในปัจจุบันว่ามีความต้องการในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด เพื่อนำข้อมูลผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูล และแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทัศนคติที่เหมาะสมกับหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้ก้าวหน้า มั่นคง อย่างยั่งยืน

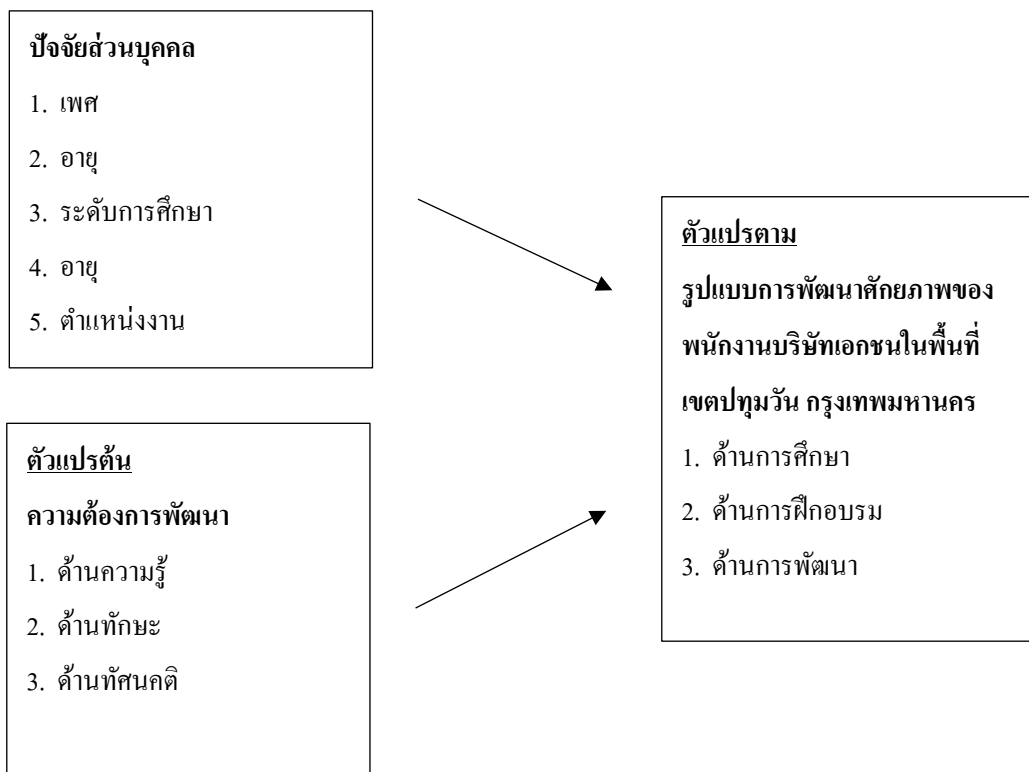
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาครอบคลุมพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ เก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ เดือน พฤษภาคม – กรกฎาคม พ.ศ.2563 รวมระยะเวลา 3 เดือน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพโดยรวมและเป็นรายด้านที่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองที่แตกต่างกันมีรูปแบบการพัฒนาศักยภาพโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน

นิยามศัพท์

1. ความต้องการการพัฒนา หมายถึง ความประสงค์ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
2. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ความสามารถในการพัฒนาของแต่ละบุคคล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน
2. เพื่อให้ทราบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
3. บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาในการพัฒนาศักยภาพพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร
4. เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบสำหรับผู้ที่มีความสนใจศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชน

ระเบียบการวิจัย

1. ขนาดหรือจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตร ไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทดสอบ 2 ค่า คือ

2.1 การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการตรวจค่า IOC พบว่าตัวแปรมีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ยกเว้น 1 ข้อ ที่ตัวแปรมีความสอดคล้องเท่ากับ 0.00 ซึ่งได้ปรับข้อคำถามเพื่อให้เครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าสอดคล้องที่ยอมรับได้

2.2 การวัดค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (Reliability) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Cronbach'Alpha เท่ากับ 0.936 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ จึงถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบ 400 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส(T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (LSD)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.00 อายุงานมากกว่า 2 ปี - 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.41, SD = 0.465 และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.57, SD = 0.443

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันในระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.41, SD = 0.465 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้าน มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด โดยอันดับแรกได้แก่ ด้านทักษะ ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.47, SD = 0.455 รองลงมาคือด้านทัศนคติ ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.40, SD = 0.634 และสุดท้ายด้านความรู้ ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.37, SD = 0.491 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ระดับค่าเฉลี่ย 4.57, SD = 0.443

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน โดยระดับความเห็นสูงสุด คือ ด้านการศึกษา มีระดับค่าเฉลี่ย 4.60, SD = 0.500 รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม มีระดับค่าเฉลี่ย 4.58, SD = 0.493 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนา มีระดับค่าเฉลี่ย 4.55, SD = 0.492

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน แตกต่างกัน มีผลกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล อายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการเตรียมการป้องกัน การติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของชุมชนเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้นปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ที่แตกต่างกัน มีผลกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน เฉพาะด้านการศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีผลกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน แตกต่างกันในด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

ในภาพรวมของความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ รวมถึงด้านต่าง ๆ คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลจะนำผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัยมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษา โดยอภิปรายผลเฉพาะปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์งานวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ด้านความรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรู้มีความต้องการพัฒนามากที่สุด 4 ข้อ คือ มีความต้องการในการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านที่สนใจเพิ่มเติม ความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและวิชาชีพในงานเพิ่มเติม ความต้องการพัฒนาความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งานและการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในระบบงาน กระบวนการทำงานในส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ และมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก คือ ความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์เชิงย และจรรยาบรรณขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาสุชาติ อนุบาลโย, ดร. (2561) ทรัพยากรมนุษย์นั้นแม้จะสำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งก็ตาม แต่ก็มีใจเป็นเครื่องประกันว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น จะสามารถเข้าทำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ทันที แต่ทรัพยากรมนุษย์จะต้องเรียนรู้งานในหน้าที่ เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร ตลอดจนปรับตัวให้เหมาะกับงานและองค์กรนั้น ๆ สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขต

ปทุมวัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้เนื่องจากเป็นก้าวแรกของความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้ความเข้าใจงาน รวมถึงความรู้ในองค์กร และควรมีความรู้อื่น ๆ เพิ่มเติมที่สามารถนำมาประยุกต์ต่อออกในการทำงาน

ด้านทักษะ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านทักษะมีความต้องการพัฒนามากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับ คือ มีความต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านอื่น ๆ ที่สนใจเพิ่มเติม มีความต้องการพัฒนาทักษะในการใช้งานอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความต้องการในการพัฒนาทักษะในการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะในการสื่อสารการพูด การเขียน และการฟัง อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความต้องการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานและวิชาชีพในการทำงานที่รับผิดชอบเพิ่มเติม สอดคล้องกับแนวคิดของ Jon Elliot Kemp และ Graham Williams (2006) ได้กล่าวว่า ทักษะนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าความรู้ เพราะถึงแม้จะมีความรู้อย่างมากมาย แต่ถ้าขาดทักษะในการปฏิบัติงานความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ทันที เช่นกันกับ Yoder (1995) ได้กล่าวว่า ถ้าพนักงานได้พัฒนาและใช้ทักษะต่าง ๆ ของเขาอย่างสูงสุด และเต็มความสามารถแล้ว เขาจะต้องมีโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น ทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคคลที่ต้องมีและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะของตนให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ โดยมีความต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านอื่น ๆ ที่สนใจเพิ่มเติม รวมถึงมีความต้องการพัฒนาทักษะในการใช้งานอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย สะท้อนให้เห็นว่าความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบันที่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตอย่างมาก ทำให้เกิดผลกระทบในการที่มนุษย์ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่นเดียวกับพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันที่มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน

ด้านทัศนคติ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านทัศนคติ โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านทัศนคติมีความต้องการพัฒนามากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับ คือ มีความต้องการที่จะพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ (การปรับทัศนคติที่ทำให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันล่วงหน้า) มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจผู้อื่น มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ และมีความต้องการที่จะปรับแนวความคิดให้เป็นผู้ที่มีแนวคิดในเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของซูริระ ประวาดพฤษย์ (2538) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานหากมีการสร้างทัศนคติในทางบวกจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้รับการสร้างเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอาจรวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจ และความเสียสละในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น การสร้างความสุขในการทำงานเป็นส่วนช่วยในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในการที่จะพัฒนางาน ตลอดจนความรับผิดชอบในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิไลวรรณ อินทร์ญา (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทัศนคติ ในปัจจุบันที่ยอมรับกันว่า ทัศนคติของคนมีบทบาทในการทำงานอย่างมาก ดังนั้นการพัฒนาทัศนคติของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแม้ว่าเขาจะมีความรู้ในงานหรือมีประสบการณ์ ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเขามีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ผลงานก็จะออกมาไม่ดีเท่าที่ควรสามารถสรุปได้ว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน มีความสำคัญกับทัศนคติ เนื่องจากเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อบทบาทในการปฏิบัติงาน เพราะหากความรู้ หรือทักษะ ดีเพียงใดก็ตาม หากมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ผลของงานก็จะออกมาทางที่ไม่ดีเท่าที่ควร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ด้านการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา ที่ระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยว่าการศึกษาต่อสามารถสร้างโอกาสในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้ และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติได้ รวมถึงการศึกษาต่อจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเห็นด้วยว่าการศึกษาต่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรต่อหน้าที่และความต้องการขององค์กรในอนาคต และพนักงานเห็นด้วยกับการพัฒนาบุคลากรโดยรูปแบบวิธีการศึกษาต่อสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (1989) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา (Education) เป็นกระบวนการหรือวิธีการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เนื่องจากการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต (Future Job) หรือการศึกษาเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับการเลื่อนขึ้นตำแหน่ง (Promotion) หรือสำหรับการมอบหมายงานในหน้าที่ใหม่

จากผลการวิจัย พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา สามารถสรุปได้ว่าพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สำหรับเตรียมความพร้อม และสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงานเลื่อนสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

ด้านการฝึกอบรม พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม ที่ระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยว่าการฝึกอบรมช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมเป็นประโยชน์ในการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันในองค์กร และเห็นด้วยกับการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรม รวมถึงเห็นด้วยว่าสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (1989) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สำหรับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) โดยมุ่งเน้นเป้าหมายให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของบริษัท ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที

จากผลการการวิจัย พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม สะท้อนให้เห็นว่าการฝึกอบรมภายในบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันสามารถทำให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ให้พนักงานได้สร้างเครือข่ายในการทำงานภายในองค์กร โดยพนักงานสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมนำไปใช้ในการทำงานได้ทันที

ด้านการพัฒนา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนา ที่ระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยว่าการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปีเป็นประโยชน์ และการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมีโอกาสดำเนินงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ นอกจากนี้ระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน และยังเห็นด้วยว่าการส่งเสริมให้บุคลากรผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler และ Wiggs (1989) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการเรียนรู้รวมถึงประสบการณ์ และส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นรวมถึงแสดงความสามารถและศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในออกมา

จากผลการการวิจัย พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านพัฒนา สามารถสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวันให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตนเองทุกปี โดยพนักงานเห็นด้วยกับการที่บริษัทจะทำการสำรวจความต้องการในการพัฒนา และสะท้อนให้เห็นว่าระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยให้พนักงานเกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พนักงานยังเห็นประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ จากการที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานที่ศักยภาพได้มีโอกาสดำเนินงานวิชาการ หรือจัดนิทรรศการ ซึ่งนอกจากจะเป็นการดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในให้กับพนักงานแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนพนักงานในองค์กรที่ได้เรียนรู้จากผลงานของเพื่อนพนักงานที่มาแสดงผลงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เชนนโยบาย

1.1 บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับทุกระดับ ทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ รวมถึงพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน (Competency) ตามเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดจากการเรียนรู้ ค้นคว้า และถ่ายทอดประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

1.2 บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา โดยมีการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล พร้อมติดตามผล และประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรมีวางแผนการพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพสูง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความต้องการในการเติบโตของพนักงานในปัจจุบันและอนาคต เพื่อรองรับการขยายตัวทางธุรกิจ

2. เชิงปฏิบัติ

2.1 การพัฒนาศักยภาพ

2.1.1 ด้านความรู้ บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านที่พนักงานแต่ละระดับให้ความสนใจ รวมถึงความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและวิชาชีพในงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากความรู้ในงานและในองค์กร เพื่อจัดสรรรูปแบบการพัฒนาให้กับพนักงานแต่ละระดับได้อย่างเหมาะสม

2.1.2 ด้านทักษะ บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรมีการสำรวจความต้องการทักษะเฉพาะด้านอื่น ๆ ที่พนักงานสนใจเพิ่มเติม และเพิ่มทักษะในการใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อจัดสรรหลักสูตรพัฒนาทักษะให้ตรงตามความต้องการของพนักงานแต่ละระดับอย่างเหมาะสม

2.1.3 ด้านทัศนคติ จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาทัศนคติด้านวิสัยทัศน์ (การปรับทัศนคติที่ทำให้บุคลากรเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันล่วงหน้า) บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณารูปแบบการถ่ายทอดการพัฒนาทัศนคติด้านวิสัยทัศน์อย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานแต่ละระดับมีความรู้ความเข้าใจและเห็นภาพความสำเร็จร่วมกันล่วงหน้า

2.2 รูปแบบการพัฒนา

2.2.1 ด้านการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานเห็นด้วยว่ารูปแบบการพัฒนา ด้านการศึกษาเป็นการเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและมีโอกาสในความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ

2.2.2 ด้านการฝึกอบรม จากผลการศึกษาพนักงานมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการด้านการฝึกอบรม ว่าสามารถเพิ่มความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานได้ บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะกับพนักงานในทุกระดับ

2.2.3 ด้านการพัฒนา บริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาตนเองในทุกปี เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนด้านการพัฒนาตนเองตามความต้องการของพนักงาน นอกเหนือจากแผนการพัฒนาที่องค์กรจัดสรรให้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มเติมการใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
4. ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับหน่วยงานในองค์กรที่ต้องการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป

บรรณานุกรม

- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). *แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชื่น อารมณ จัน ทิมาชัยอมร. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท น้ำทิพย์ทาว์ จำกัด.
- ชุตีวรรณ โชติวงษ์. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม (Human Resoure Development and Training)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- คนัย เทียนพุด. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งที่ทำท่ายความสำเร็จของธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีณา คาไซ. (2559). *ความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี.
- ปริญัตร์ สระทองฮ่อม. (2560). *การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พัญญา ชนะสุข. (2562). *การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: สาขาวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุชาติ อนุบาลโย. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Planning*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรัตน์ เขียวไพบร์. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*. โครงการผลงานวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองสิริราชครบ 60 ปี.
- ศิริภัสส์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*, สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2563, จาก https://www.nesdc.go.th /ewt_news.php.
- Alderfer. Clayton P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Fee Press.
- Hackman, J.R., & Oldham, Greg R. (1975). *Development of the job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology. In R.F.Craven & C.J” Hinle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function*. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.
- Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham. (1983). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. The Academy of Management Review. Vol. 8, No. 1

- Maslow, A. (1970). *Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs*.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.) New York: Harpers and Row.
- McClelland, David C. (1973). "Testiog for Competence Rather than Intelligence", *American Psychologist*,
- Skinner. (1990). *B.F.Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Spencer. (1993). *Competency at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wily & Sons.
- Stacey, Adams J. (1965). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- Vroom Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: McGraw-Hill.