

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) Model for Personnel Development of the State Enterprise Policy Office

วรายุทธ ช่อม¹ และอรุณ ไชยนิทย์²

Warayut Cha-um¹ and Arun Chainit²

^{1,2}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Email: warayut_c@sepo.go.th

^{1,2}Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University

Email: warayut_c@sepo.go.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) 2) ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และ 3) รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่มีเหมาะสม เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมดจำนวน 15 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จำนวน 129 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) คือ ด้านการฝึกอบรม มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ สมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการสอนงาน มีการสอนงานให้แก่บุคลากรรู้จัก คิด วิเคราะห์ ปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขได้อย่างสมเหตุสมผล และด้านการศึกษาดูงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) คือ ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตาม

ขั้นตอนอย่างถูกต้องชัดเจน และได้ผลงานที่มีคุณภาพ ด้านผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถลำดับขั้นตอน ก่อน-หลัง ของงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลากรสามารถคิดค้น วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ 3) รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่มีเหมาะสม คือ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และมีการสอนงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานอยู่รอบตัว สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข

คำสำคัญ: รูปแบบ การพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

Abstract

This independent study aimed to examine: 1) the personnel development of the State Enterprise Policy Office (SEPO), 2) the effectiveness of SEPO's personnel development, and 3) the suitable model for SEPO's personnel development. The research utilized mixed methods, including both qualitative and quantitative approaches. For the qualitative research, interviews were conducted with 15 key informants. For the quantitative research, data were collected from 129 SEPO personnel using a set of questionnaires. The statistics

used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

Research results: 1) the personnel development was found to be at a high level on average ($\bar{X}$ = 4.08). SEPO provided full support for its personnel to continuously develop the skills needed for their work. SEPO trainers taught their juniors to think critically, analyze, and solve problems. Through study tours, SEPO supported its personnel in visiting places to gain knowledge and experience, enhancing their work effectiveness. 2) The effectiveness of personnel development was found to be at a high level on average ($\bar{X}$ = 4.01). In terms of work quality, SEPO personnel were able to perform their tasks precisely and produce effective work. Regarding work results, the personnel were able to prioritize tasks effectively. In terms of work success, SEPO personnel showed enthusiasm in achieving goals. For work creation, the personnel developed new methods that resulted in high-quality outcomes. 3) For the suitable model for personnel development, SEPO has strengthened its support for appropriate training, study, and teaching. This ensures that personnel have adequate knowledge and understanding to perform their jobs effectively. Consequently, the work has been carried out smoothly and creatively. Personnel have demonstrated problem-solving abilities and independent decision-making. They also exhibited strong interpersonal skills, contributing to a positive office atmosphere, making SEPO a happy organization for all personnel.

Keywords: Model, Personnel Development, State Enterprise Policy Office (SEPO)

บทนำ

ปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาต่าง ๆ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งองค์กรขนาดใหญ่จะดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร เพราะในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เนื่องจากคนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ความสามารถ ดังนั้นการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถและพร้อมจะปฏิบัติงานนั้นย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร (สุธิณี ฤกษ์ขำ, 2557)

การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์กร ในปัจจุบันเพราะมนุษย์จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจน การจัดกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและการดำเนินงาน ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำว่า “คน สำราญ งานสำเร็จ” (ว.วชิรเมธี ภิภขุ, 2551) และนำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์ทางด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ในองค์กรมากที่สุด ในขณะเดียวกัน บุคคลผู้ทำงานให้กับองค์กรเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข คุณภาพ ชีวิตที่ดีนั้น จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้ บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขัน กับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง เวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจาก การพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ มักจะพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวที หรือสถานการณ์ใดก็ตาม” (ณัฐกุล ภูกลาง, 2561) การพัฒนาบุคลากรเป็นการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป และการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ภูมิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (พนัส หันนาคินทร์, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญมากต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและประเมินความสามารถของบุคลากรขององค์กรให้รู้ว่ามีจุดแข็งอะไรที่ต้องส่งเสริมสนับสนุน และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนารู้ทันความเป็นไปของโลกธุรกิจในอนาคต องค์กรต้องมีความสามารถที่จะแบ่งปันเอาทรัพยากรในตลาดมาสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ซึ่งเป็นภาระอันใหญ่หลวงของผู้บริหารทุกคน สมาชิกที่ดีขององค์กรต้องมีข้อผูกมัดหรือพันธะทางใจว่าจะทำให้งานขององค์กรประสบผลสำเร็จ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ การที่องค์กรจะขับเคลื่อนได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรไม่ได้ อยู่ที่โครงสร้างองค์กร ซึ่งสำนักงานบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เกิดปัญหาด้านบุคลากรในองค์กรขาดความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จึงทำให้บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นแทนกันได้ จึงเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทำให้ได้งานไม่มีคุณภาพไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นปัญหาของความไม่ชัดเจนขององค์กรในการบริหารจัดการในการพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลดังกล่าวสำนักงานบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารงานด้านการพัฒนาบุคคลให้มีทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น และได้ทบทวนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถดึงดูดรักษา จูงใจ ผู้มีความรู้ความสามารถสูง ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะความรู้

ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญตรงตามที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร และมีกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานต้องไม่ขัดต่อกฎระเบียบและส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมขององค์กร จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เพื่อหารูปแบบในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผลงานที่ปฏิบัติออกมามีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)
3. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่มีเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ของการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีดังนี้

1.ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1.1 กลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จำนวน 223 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamana) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 129 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ 2) ผู้อำนวยการสำนักบริหารหลักทรัพย์ของรัฐ 3) ผู้อำนวยการกองพัฒนารัฐวิสาหกิจ 4) ผู้อำนวยการสำนักกำกับและประเมินผล 5) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ 6) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย 8) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกำกับหลักทรัพย์ของรัฐ 9) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมูลค่ารัฐวิสาหกิจ 10) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และ 11) ตัวแทนบุคลากร จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน

2.ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบด้วย การฝึกอบรม การสอนงาน และการศึกษา ดูงาน และประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

4.ขอบเขตระยะเวลา

ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2566 ถึง พฤษภาคม 2567

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collections) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม บุคลากรของสำนักสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จำนวน 129 คน แล้วนำตัวรับแบบสอบถามคืน พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของการกรอกแบบสอบถาม

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นัดหมายและขอเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการสำนักบริหารหลักทรัพย์ของรัฐ จำนวน 1 คน 3) ผู้อำนวยการกองพัฒนา รัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 คน 4) ผู้อำนวยการสำนักกำกับและประเมินผล จำนวน 1 คน 5) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ จำนวน 1 คน 6) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 1 คน 7) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย จำนวน 1 คน 8) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกำกับหลักทรัพย์ของรัฐ จำนวน 1 คน 9) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมูลค่ารัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 คน 10) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน และ 11) ตัวแทนบุคลากร จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ด้วยการแจกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ คือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาครบถ้วนแล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัย คือ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ แล้ววิเคราะห์ตามความคิดเห็นโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ตามแนวคิดของเบสต์ โดยจะแบ่งระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นออกมาเป็นระดับ ซึ่งมีเกณฑ์สำหรับการแปล

ความหมายผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร และประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

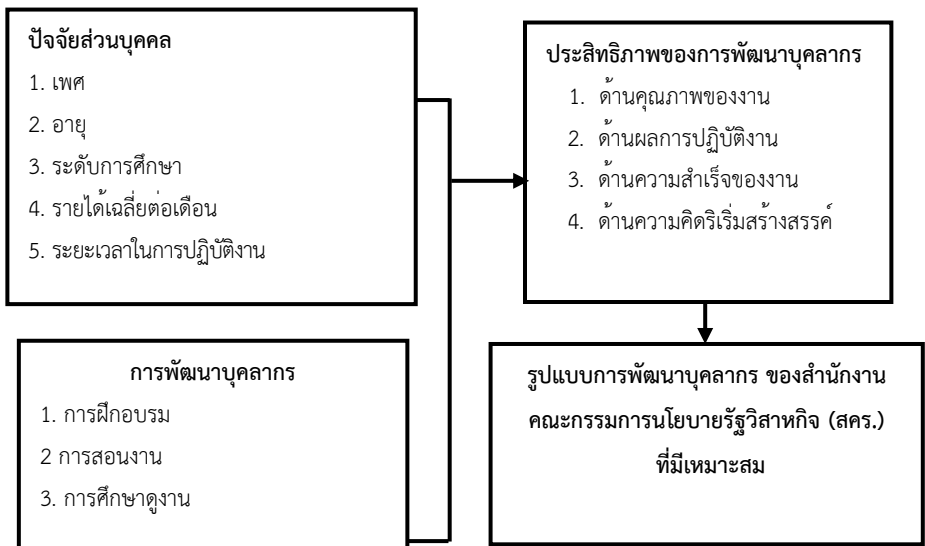
ค่าเฉลี่ย 1.81– 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61– 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

การวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องและนำมาวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยใช้วิธีการแบบสามเส้า (Triangulation) คือตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นเนื้อหาที่มีผู้เห็นสอดคล้องกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปและนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การพัฒนาบุคลากร
ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในภาพรวม

การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)	($\bar{X}$)	S.D.	ประเมิน	ลำดับ
1. การฝึกอบรม	4.01	1.013	มาก	3
2. การสอนงาน	4.12	.980	มาก	1
3. การศึกษาดูงาน	4.11	.874	มาก	2
รวม	4.08	.955	มาก	

จากตารางที่1 ผลการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.08)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ การสอนงาน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X}$ =4.12) รองลงมาคือ ศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.11) และอันดับสุดท้ายคือ
การฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.01) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของ
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการพัฒนา
บุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)	$\bar{X}$	S.D.	ประเมิน	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.05	.878	มาก	1
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	4.04	.825	มาก	2

3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.02	.887	มาก	3
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.92	.957	มาก	4
รวม	4.01	.887	มาก	

จากตารางที่2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ คุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.05) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.04) และอันดับสุดท้ายคือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.92) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่แตกต่างกัน

ตารางที่3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่แตกต่างกันด้านเพศ

ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน คณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ (สคร.)	เพศ				t-test	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	16.23	2.342	16.18	2.005	.107	.602
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	15.85	16.610	16.36	1.944	-1.559	.072
3. ด้านความสำเร็จของงาน	15.36	2.039	15.92	2.497	-1.355	.111
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	16.23	2.054	15.97	1.705	.761	.038
รวม	15.90	5.761	16.108	2.038	.512	.206

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการพัฒนาศูนย์กลาง ของสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่แตกต่างกัน ด้านเพศ พบว่าด้านเพศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการพัฒนาศูนย์กลาง ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศูนย์กลาง ของสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ซึ่งผู้วิจัยจึงได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์กลาง จากผู้บริหารและตัวแทนบุคลากร และประสิทธิภาพการพัฒนาศูนย์กลาง ได้แก่ 1) รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ 2) ผู้อำนวยการสำนักบริหารหลักทรัพย์ของรัฐ 3) ผู้อำนวยการกองพัฒนารัฐวิสาหกิจ 4) ผู้อำนวยการสำนักกำกับและประเมินผล 5) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ 6) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย 8) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกำกับหลักทรัพย์ของรัฐ 9) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพิ่มมูลค่ารัฐวิสาหกิจ 10) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ และ 11) ตัวแทนบุคลากรจำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน กล่าวไว้ดังนี้

1. การพัฒนาศูนย์กลาง ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน และ 3) การศึกษาดูงาน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านกล่าวตรงกันว่า บุคลากรในองค์กรยังขาดองค์ความรู้และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบเท่าที่ควร และไม่สามารถปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากตำแหน่งงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนคนอื่นได้ องค์กรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงมีแนวทางพัฒนาด้านการอบรมให้กับบุคลากร โดยมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเข้ารับการอบรมของบุคลากร และองค์กรได้สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สนใจและต้องการจะพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และองค์กรมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติ ให้คิดเป็น ทำเป็น กล้าตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ และสิ่งสำคัญที่สุดคือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ปรับใช้ในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตนเองและองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาทั้งในปัจจุบันและอนาคต เมื่ออบรมแล้วมีการรายงานผลการอบรม เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับใช้ในตำแหน่งหน้าที่ของตน และมีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นจะสามารถสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการสอนงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่านกล่าวตรงกันว่า บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายงานตามสายงานในแต่ละตำแหน่งขององค์กร ซึ่งบุคลากรบางคนยังขาดทักษะความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรบางคนไม่สามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังได้ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ดังนั้นแต่ละสายงานจึงมีความจำเป็นต้องมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา สอนงาน และการให้กำลังใจ ให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ การสอนงานไม่ใช่เป็นการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรด้วย เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ กล้าตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถคิด วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหา

ในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทักษะ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนของงานให้ชัดเจน และพร้อมลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้งสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสอนงานยัง ก่อให้เกิดความศรัทธาเชื่อมั่นสนิทสนมกัน รวมถึงการทำงาน เป็นทีม และให้การทำงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้ง การสอนงานยังกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการศึกษาดูงาน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายท่าน กล่าวตรงกันว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น และได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เป็นการ เปิดมุมมองในการเรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ใหม่ ๆ สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรใน องค์กรไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอกตามความจำเป็นและตามความต้องการของ บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่ ๆ และยังเป็นการช่วยเปิดมุมมองให้บุคลากรได้ประสบการณ์ใหม่ มีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ แล้วนำมาปรับใช้ กับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสในการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ จากองค์กรภายนอกที่มี ระบบการทำงานที่ดี และทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ใน การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติของ ตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่เหมาะสม

จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน
คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่เหมาะสม ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ
ความรู้ ความสามารถมีประสิทธิภาพ ความชำนาญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ
ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและเกิดความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติได้ดังนี้

3.1 การฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม โดยการสำรวจความต้องการของ
บุคลากรที่จะเข้าร่วมรับการอบรมตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อ
เป็นการพัฒนาทักษะในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมี
คุณภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ ปรับเปลี่ยนทัศนคติในด้านการบริการที่ดีมากขึ้น สร้าง
ความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และมีเจตคติต่อการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนา กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาได้อย่างถูกต้อง
และสามารถนำความรู้ในการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ทำให้งาน ที่
ปฏิบัติประสบผลสำเร็จและได้งานที่มีคุณภาพ

3.2 การสอนงาน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้

มีการสอนงานหรือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ หรือที่เปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่
เข้าใจเกี่ยวกับหลักการทำงานภายในองค์กร และรู้จักคิดและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วย
ตนเอง มีการกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบในสถานการณ์การเรียนรู้ ให้มีความรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม มีการให้คำปรึกษา ช่วย
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและระหว่างการสอนงาน อย่างมีหลักการและเป็น
แนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติงานอย่าง
สมเหตุสมผล เพื่อให้มีกำลังใจ มีความหวังในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น และการสร้างบรรยากาศ

ของความไว้วางใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้งานที่มีคุณภาพ

3.3 การศึกษาดูงาน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนนภายนอกองค์กร และนำความรู้ มาปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรสามารถฝึกปฏิบัติงานจริงและเรียนรู้ด้วยตัวเองจากสิ่งที่ได้ไปศึกษามา บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานอยู่รอบตัวที่เป็นมิตร สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการบริการที่ดี และสามารถนำแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน มีการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ ๆ ที่ได้รับมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยสามารถสรุปรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่เหมาะสม ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่เหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

2. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน

คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน และด้านการศึกษาดูงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ สมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการจัดอบรมตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็น และแก้ไขปัญหาได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) และน้อยที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการจัดอบรมทักษะ ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) ตามลำดับ

2.2 ด้านการสอนงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการสอนงานให้แก่บุคลากรรู้จักคิด วิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขได้อย่างสมเหตุสมผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการสอนงานให้แก่บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) และน้อยที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการสอนงานให้แก่บุคลากรได้มีความถนัด ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$) ตามลำดับ

2.3 ด้านการศึกษาดูงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อปรับทัศนคติที่ดี และนำมาสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) และน้อยที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

3. สรุปข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านผลการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนอย่างถูกต้องชัดเจน และได้ผลงานที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานทำงานมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และได้งานที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

3.2 ด้านผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ บุคลากรสามารถลำดับขั้นตอนก่อน - หลัง ของงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถลดความซับซ้อนและความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ =4.03) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.99) ตามลำดับ

3.3 ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.17) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.05) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และมีคุณภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.91) ตามลำดับ

3.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย พบว่ามากที่สุดคือ บุคลากรสามารถคิดค้น วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.05) รองลงมาคือ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.95) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.83) ตามลำดับ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) คือ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถ โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติ ให้คิดเป็น ทำเป็น กล้าตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ และสิ่งสำคัญที่สุดคือสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรมีการจัดบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในสายงานมาสอนงานให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ หรือที่เปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ กล้าตัดสินใจได้ด้วย

ตนเอง สามารถคิด วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทักษะให้เกิดความรู้ความเข้าใจในระบบ และขั้นตอนของงานให้ชัดเจน และพร้อมลงมือปฏิบัติจริงรวมทั้งสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการด้านต่าง ๆ แล้ว สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานใน สายงานที่รับผิดชอบได้มีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานและทำให้ได้งานที่มีคุณภาพ มากยิ่งขึ้น สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์สามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มีการนำความรู้ใหม่ ๆ ออกมาใช้ในการพัฒนา ระบบการทำงานได้อย่างเหมาะสม และลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง และประหยัดเวลา บุคลากรมีความใส่ใจในรายละเอียดของงานหมั่นศึกษาหาความรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จในงาน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ในครั้งนี้เป็นการนำผลการวิจัยที่ค้นพบข้อเท็จจริง แล้วนำมาอภิปรายผลที่สนับสนุนด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน และด้าน การศึกษาดูงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านฝึกอบรม จากผลการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ (สคร.) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ สมรรถนะ

และทักษะการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็น และแก้ไขปัญหาได้ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะเพิ่มขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ โดยการให้การฝึกอบรม การศึกษา และกิจกรรมต่าง ๆ แก่บุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา เนืองแก้ว (2550) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการ ที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล

1.2 ด้านการสอนงาน จากผลการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการสอนงานให้แก่บุคลากรรู้จักคิด วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ เพื่อหาแนวทางแก้ไขได้อย่างสมเหตุสมผล และการให้กำลังใจ ให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ การสอนงานไม่ใช่เป็นการถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวแต่ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรด้วย เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ กล้าตัดสินใจได้ด้วยตนเอง สามารถคิด วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง (2550) กล่าวว่า การสอนงาน เป็นวิธีการแนะนำวิธีการทำงาน การเสนอแนะ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการมีผู้สอนที่ชำนาญการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการศึกษาดูงาน จากผลการศึกษาพบว่า สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน

เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และยังเป็นการช่วยเปิดมุมมองให้บุคลากรได้ประสบการณ์ใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่ดีแล้วนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานและพัฒนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำมาสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา เนื่องแก้ว (2550) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้บุคลากรเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานให้มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2541) กล่าวว่า การดำเนินการเกี่ยวกับส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดียิ่งขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านผลของการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนอย่างถูกต้องชัดเจน และได้ผลงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ยิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีการจัดระบบงานที่ดี มีความแม่นยำ ครบถ้วน รวดเร็วทันเวลา มีความเชื่อถือได้ และตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความถูกต้องสมบูรณ์ และมีคุณภาพสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Peterson

and Plowman (1953) ว่า การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ พิจารณาจาก กระบวนการทำงาน เพื่อความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ใช้ ให้ได้ผลผลิตที่ดีตามหลักเกณฑ์คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามเป้าหมาย ในเวลาที่เหมาะสมด้วยค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละ บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเท อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ปฏิบัติงานให้เสร็จ ทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

2.2 ด้านผลของการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สามารถลำดับขั้นตอน ก่อน – หลัง ของงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ลดความซับซ้อน และความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามา ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนของการปฏิบัติงานในองค์กร สามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ ซ้ำซ้อนลง และประหยัดเวลา บุคลากรมีความใส่ใจในรายละเอียดของงานหมั่นศึกษาหา ความรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของไพบูลย์ ตั้งใจ (2554) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของ แต่ละ บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จ ทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน สรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิด จากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และ รักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

2.3 ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความ กระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถ แก้ปัญหาอย่างมีเหตุมีผลและชัดเจนตรงประเด็น สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้ดี ขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา ได้ผลงานที่มีคุณภาพตาม

เป้าหมายขององค์กร และลดความผิดพลาดและอันตราย ที่อาจเกิดขึ้นระหว่าง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของริชชี เวชกิจ (2556) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีกระบวนการเป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ โดยมีส่วนประกอบที่เอื้ออำนวยให้งานบรรลุและเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้นหากงานนั้น เป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับเป็นที่ ไว้วางใจมากขึ้นได้รับการยกย่องจะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานในโอกาส ต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

2.4 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากผลการศึกษาพบว่า หลังจาก บุคลากรได้รับ การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ แล้วบุคลากรมีความรู้ ความสามารถมากขึ้น สามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ หรือเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิด ใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้น และเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากความรู้และความเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อม สามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อม ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยาอุดม (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาที่ทันสมัยสามารถตอบสนองความต้องการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอกได้ทันทั่วทั้ง เป็นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการนำเอาเทคนิคและ วิธีการใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ (สคร.) ที่มีประสิทธิผล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ประกอบด้วย 3 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้ ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ ปรับเปลี่ยนทัศนคติในด้านการบริการที่ดีมากขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, 1989 อ้างถึงใน เตชวุฒิ พสุธาตระกูล, (2557) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ การพัฒนาบุคลากรที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการวางแผนที่ดี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร การฝึกอบรมจะเน้นพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลเท่านั้น เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รังสิโยภุชญ์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดียิ่งขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการสอนงาน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีการกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบในสถานการณ์การเรียนรู้ ให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม มีการให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและระหว่างการสอนงาน อย่างมีหลักการและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประชุม รอดประเสริฐ (2558) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการที่จะพัฒนาศักยภาพของคนที่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์

สามารถแก้ไขปัญหาได้ และสร้างเสริมในด้านทัศนคติค่านิยมของบุคคลเพื่อจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ด้านศึกษาดูงาน บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงานอยู่รอบตัวที่เป็นมิตร สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการบริการที่ดี และสามารถนำเสนอแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน มีการเรียนรู้ในเรื่องใหม่ ๆ ที่ได้รับมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552) กล่าวว่า บุคลากรมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของดนัย เทียนพุฒ (2551) เป็นการศึกษาทักษะความรู้ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การพัฒนาองค์กร การออกแบบงานใหม่

3.2 ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีทั้งหมด 4 ด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีความถูกต้อง มีการจัดระบบงานที่ดี มีความแม่นยำ ครบถ้วน รวดเร็ว ทันเวลา มีความเชื่อถือได้ และตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความถูกต้องสมบูรณ์ และมีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2553) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบหลากหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณและ คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ทักษะในการทำงาน บุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมในการทำงาน ตลอดจนขวัญ

และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2553) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จมีความถูกต้องเรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงานให้มีคุณภาพ 2) ด้านผลของการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนขององค์กร บุคลากรมีความใส่ใจในรายละเอียดของงานหมั่นศึกษาหาความรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม สามารถลำดับความสำคัญก่อน - หลังของงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการทำงานก็สามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถนำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง และประหยัดเวลาทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จ ทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐานงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา เนื่องแก้ว (2550) กล่าวว่า บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจในกฎ ระเบียบองค์กร มีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการเรียนรู้ถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ เป็นการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 3) ด้านความสำเร็จของงาน บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมืออาชีพ มีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้กับตนเอง และองค์กรให้เกิดการพัฒนา มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีวิธีการคิดค้นหาโอกาสและ

ช่องทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาตัวเองให้เกิดความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จและให้งานมีคุณภาพ สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร และลดความผิดพลาดและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552) กล่าวว่า การให้โอกาสแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และช่วยให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานให้มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองให้มีโอกาสความก้าวหน้า โอกาสพัฒนาในสายอาชีพ และการใช้ศักยภาพที่พัฒนามาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการแสวงหาช่องทางและโอกาสใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดการพัฒนาที่หลากหลายอย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มีการนำความรู้ใหม่ ๆ ออกมาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวันเพ็ญ ศรีแก้ว (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหาความรู้และความเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสมวลี ชยามฤต (2564) พบว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร มีทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ในยุคดิจิทัล และสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีการจัดอบรมทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และควรมีการจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะทางการบริหารจัดการ พัฒนาทักษะด้าน Soft Skill เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2. ด้านการสอนงาน โดยภาพรวมข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีการสอนงานให้แก่บุคลากรได้มีความถนัด ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดระบบการสอนงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่หรือปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และเพื่อเป็นการพัฒนางานพัฒนาอาชีพในการเตรียมพร้อมก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้เห็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากหน่วยงานภายนอก มาใช้พัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ทำงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

References

- Danai Thianput. (2008). Managing people in the next decade. 4th printing. Bangkok:Expertnet Company Limited.
- Dechawut Phasuthatrakul. (2014). Self-development needs of personnel at Chonburi Central Prison. Master of Public Administration Thesis, General Administration Program, College of Public Administration, Burapha University.
- Kriangsak Khiewying. (2007). Human resource management. Bangkok: Express Net.
- Natthakun Phuklang. (2018). Development of the performance potential of generaladministrative staff at Maha Sarakham University. Maha Sarakham University.
- Nadler, L. & Nadler Z. (1989). Developing human resource. San Francisco: Jossey Bass.
- Prachum Rotprasit. (2015). Human resource development. Bangkok: Burapha University.
- Phra Maha Wutthichai Wachiramethi (W. Wachiramethi). (2008). People who are happy and successful. 14th printing. Bangkok: Amarin.
- Phanas Hannakin. (2009). Principles of School Administration. Bangkok: Wattanapanich.

- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1953). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Phaibun Tangjai. (2011). Employee performance efficiency according to the four factors of influence: a case study of Ampas Industry Co., Ltd., Samut Prakan Province. Master of Buddhist Studies Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Rattana Nueangkaew. (2007). The need for developing academic support personnel of the Faculty of Medicine, Thammasat University. Independent study. Chonburi: Burapha University.
- Saman Rangsiyokrit. (1998). General knowledge about human resource management. Bangkok: Welfare Office of the Civil Service Commission.
- Siravich Wechakit. (2013). Factors affecting the performance of the Engineering Division of Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Administrative Organization. Master of Engineering: Suranaree University of Technology.
- Somjai Laksana. (2009). Development of work efficiency. 6th ed. Suan Sunandha Rajabhat University Book Center. Bangkok.
- Somwalee Chayamrit. (2021). Human resource development to support the digital age of public and private organizations. Interdisciplinary Journal of Humanities and Social Sciences, 4(1), 38-50.
- Suthinee Rukham. (2014). Human resource development: principles and applications. Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Wanpen Srikaew. (2009). Development of the performance potential of agricultural extension officers in Chiang Mai Province. Chiang Mai University/Chiang Mai.

Wichian Wittayudom.(2007).Organizational development. Bangkok: Thanawat Printing Company Limited.