

การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

Electronic personnel management for operations during the outbreak
Coronavirus Disease 2019 of the Department of Industrial Promotion Ministry
of Industry Bangkok

ธัญพิชชา ชุมคง¹ และ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,2}

Thanpitcha Chumkong¹ and Rachen Noppanatwongsakorn²

South-East Asia University^{1,2}

Corresponding Author, Email: Thanpitchachumkong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการบุคลากรและศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จำนวน 169 คน ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครื่องและมอร์แกน ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) จากการศึกษาวิธีการจัดการบุคคลช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ว่าเป็นอย่างไรมีปัญหาและผลกระทบจากการหยุดชะงักในการดำเนินงานเกิดจากความปลอดภัยของผู้ที่มาติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

* ได้รับบทความ: 21 ธันวาคม 2566; แก้ไขบทความ: 28 มีนาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 17 มิถุนายน 2567

Received: 21 ธันวาคม 2023; Revised: 28 March 2024; Accepted: 17 June 2024

ผลการวิจัย พบว่า

การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) 2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และ 3) ด้านปัจจัยที่เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$) ตามลำดับ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งในการเข้าสู่ระบบแต่ละครั้งจะต้องใช้เวลาในการเตรียมความพร้อมนานกว่าปกติ รวมถึงค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในการปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตที่ให้ระบบสัญญาณมีความเสถียรมากขึ้น

คำสำคัญ: ระบบอิเล็กทรอนิกส์; การปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019; การบริหารจัดการบุคลากร

Abstract

This research has the objective To study personnel management and to study problems and obstacles in electronic personnel management during operations during the outbreak. Coronavirus Disease 2019 of the Department of Industrial Promotion Ministry of Industry Bangkok Sample groups include: Department of Industrial Promotion personnel, 169 people, were obtained from the ready-made tables of Crazy and Morgan. Use a quantitative research model. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage (Percentage), frequency (Frequency), mean (Mean) and standard deviation (Standard Deviation), one-way ANOVA test statistics from the study of methods. How are people managed during the spread of the coronavirus disease 2019? There are problems and impacts from operational disruptions caused by the safety of those who come to coordinate with government agencies through questionnaires.

Opinions of personnel in the Department of Industrial Promotion The research results found that: The Electronic management of personnel in operations during the spread of coronavirus disease 2019 overall at a high level ($\bar{x} = 3.56$) Each aspect can be

ordered from highest to lowest as follows. 1)The personnel management policy aspect is at a high level ($\bar{x} = 3.44$), 2) The operational success aspect is at a high level ($\bar{x} = 3.98$), and 3) The factors that create obstacles in electronics were at a moderate level ($\bar{x} = 3.28$) respectively. As for problems and obstacles in implementing personnel management using the electronic system, of the Department of Industrial Promotion Ministry of Industry, including unstable internet systems Personnel lack expertise and expertise in using electronic systems. Each time you log in, it will take longer than usual to prepare. Including increased costs for improving the internet system to make the signal system more stable.

Keywords: Electronic; Operations During the Outbreak of Coronavirus Disease 2019; Personnel-management

บทนำ

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากมายอย่างไม่คาดคิดและจะมีความรุนแรงที่สำคัญส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่และทรัพย์สินของประชาชนจำนวนมากโดยส่งผลกระทบต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรบุคคลในการช่วยเหลือประชาชน ซึ่งที่ผ่านมาได้ค้นพบแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ขยายทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ผ่านจากอาการไอจามหรือสัมผัสสารคัดหลั่งของผู้ป่วย สถานการณ์การแพร่ระบาดนี้มีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ช่วงกันยายน ปี 2562 จนถึงปัจจุบัน โดยได้รับผลกระทบทั้งภาครัฐและประชาชน เช่น ประสบปัญหาทั้ง ด้านเศรษฐกิจชีวิตประจำวัน และภายในองค์กรขาดการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานภายในองค์กรที่ต้องประสานงานเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนประเทศไทยได้ออกมาตรการอย่างเข้มงวดเพื่อยับยั้งการแพร่เชื้อ เช่น ห้ามการเดินทางเข้าออกและงดการสังสรรค์ มีการกักตัว ปิดเมืองสถานที่ท่องเที่ยวรวมถึงการบริการหน่วยงานภาครัฐที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร ได้เสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563 เรื่อง มาตรการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐ

ในการบริหารราชการและให้บริการประชาชนในสภาวะวิกฤต รองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์ดังกล่าว รวมทั้งให้หน่วยงานของภาครัฐทุกหน่วยดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่องให้เป็นปัจจุบัน โดยนำมาตรการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐในการบริหารราชการและให้บริการประชาชนในสภาวะวิกฤตรองรับสถานการณ์การแพร่

ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มาผนวกไว้ในแผนฯให้สามารถรองรับกรณีเกิดโรคระบาดต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานได้ ทั้งนี้ให้มุ่งเน้นการนำระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) รวมทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและให้บริการประชาชน ซึ่งคณะรัฐมนตรี (2555) กำหนดไว้ว่าให้ทุกส่วนราชการทั้งระดับกรมจังหวัด สถาบันอุดมศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรมหาชน และรัฐวิสาหกิจดำเนินการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการกิจหลักหรืองานบริการที่สำคัญได้อย่างต่อเนื่องแม้เกิดสภาวะวิกฤตจากความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร มีความสนใจจะศึกษาวิธีการจัดการบุคคลช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ว่าเป็นอย่างไรมีปัญหาและผลกระทบจากการหยุดชะงักในการดำเนินงานเหตุเกิดจากความปลอดภัยของผู้ที่มาติดต่อกับทางรัฐ ซึ่งประชาชนบางคนเดินทางมาติดต่อกันโดยมีความเสี่ยงต่อการรับเชื้อจึงทำให้บุคลากรภาครัฐได้รับความเสี่ยงนั้นไปด้วยเพราะเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการรักษาความปลอดภัยเบื้องต้นเกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ หากได้รับเชื้อก็ไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้และด้วยระยะเวลาในการรักษาตัวเป็นเวลานานทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าส่งผลกระทบทำให้งานไม่สามารถสำเร็จคล่อง

จากความเป็นมาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมกรุงเทพมหานคร มีความสนใจจะศึกษาวิธีการจัดการบุคคลช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ว่าเป็นอย่างไรมีปัญหาและผลกระทบในการดำเนินงานอย่างไร เหตุเกิดจากความปลอดภัยของผู้ที่มาติดต่อกับทางหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประชาชนบางคนเดินทางมาติดต่อกันโดยมีความเสี่ยงต่อการรับเชื้อจึงทำให้บุคลากรภาครัฐได้รับความเสี่ยงนั้นไปด้วย เพราะเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการรักษาความปลอดภัยเบื้องต้นเกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่ หากได้รับเชื้อก็ไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ และด้วยระยะเวลาในการรักษาตัวเป็นเวลานานทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าและส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรโดยตรง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Suvey Research) ผู้วิจัยมีขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวน 300 คน จากกรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 300 คน กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 169 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามดังกล่าวประกอบด้วยคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) และคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questions) รวมทั้งแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale Questions) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

2.1 ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

2.2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

โดยผู้วิจัยได้วางระดับของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการบริหารจัดการบุคลากร ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษา ซึ่งเป็นการตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity)

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้เหมาะสมครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษา ซึ่งเป็นการตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา (Content Validity)

4) นำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (Try Out) ผ่านระบบออนไลน์

5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1) ขอความอนุเคราะห์จากอธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ในการเข้าแจกแบบสอบถาม

2) ทำการนัดหมายวัน เวลา เพื่อตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้

3) ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น ผ่านระบบออนไลน์

4) นำข้อมูลที่ได้กลับคืนมา นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสม/โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิจัยและนำเสนอต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทางคอมพิวเตอร์ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หาความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย

รูปแบบการบริหารจัดการบุคลากรในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า สมาชิกกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร เป็นเพศหญิงมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา เพศชาย มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 อายุ 20-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมา อายุ 41-59 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาอายุ 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 82.8 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ระยะเวลาทำงาน 11-20 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาระยะเวลาทำงาน 1-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา มากกว่า 20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 รองลงมา อายุไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 รองลงมา ตำแหน่งงานในปัจจุบันข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 รองลงมา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 รองลงมาลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 พนักงานราชการจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมาข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

2) การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.44$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และด้านปัจจัยที่เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$) ตามลำดับ

2.1) ด้านนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยดีมากและปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

การปฏิบัติงานช่วงเวลาปกติภายในองค์กรมีการใช้แอปพลิเคชัน zoom, แอปพลิเคชัน line รวมถึงแอปพลิเคชันอื่นๆในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมาองค์กรสามารถบริหารจัดการติดตามผู้ปฏิบัติงานให้เข้าปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมาองค์กรมีการวางแผนในการดำเนินงานปรับเปลี่ยนให้ปฏิบัติงานควบคุมระบบอิเล็กทรอนิกส์จะสามารถขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ไปถึงตัวชี้วัดองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.54$) รองลงมาบุคลากรในองค์กรของท่าน หรือเพื่อนร่วมงานมีการตื่นตัวกับนโยบายปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.50$) และรองลงมาองค์กรของท่านอำนวยความสะดวกในส่วนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เช่น ค่าสมัครแอปพลิเคชันต่างๆมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 2.93$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.2) ด้านปัจจัยที่เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความร่วมมือของบุคลากรในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.43$) รองลงมาความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านแอปพลิเคชัน zoom, แอปพลิเคชัน line รวมถึงแอปพลิเคชันอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.40$) รองลงมาความชำนาญในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านแอปพลิเคชัน zoom, แอปพลิเคชัน line รวมถึงแอปพลิเคชันอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.32$) รองลงมาความเสถียรของระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.17$) และรองลงมาเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์และระบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุปสรรคมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.17$) ตามลำดับ

2.3) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานครภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มาก และปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมาระบบอิเล็กทรอนิกส์สามารถช่วยอำนวยความสะดวก

ในการทำงานให้ท่าน ($\bar{x} = 4.22$) รองลงมาความรวดเร็วในการประสานงานภายในองค์กรโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{x} = 4.21$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในองค์กรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมา ความสะดวกในการให้ความรู้และดำเนินงานแก่บุคคลภายนอกผ่านแอปพลิเคชัน zoom, แอปพลิเคชัน line มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.01$) รองลงมาองค์กรควรมีการจัดให้ความรู้ด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก และรองลงมาความรวดเร็วในการประสานงานภายนอกองค์กรโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.14$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการบุคลากรในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ระดับปานกลาง 1 ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านความสำเร็จแล้ว การปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านปัจจัยที่เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์สอดคล้องกับวิจัยของปรัชญา เพ็งถนอม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากรพบว่า มีการพบปัญหาระหว่างปฏิบัติงานตามนโยบายปฏิบัติงานนอกสถานที่ สอดคล้องกับวิจัยศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (2563) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรมีความสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี (2563) พบว่า การพัฒนาบุคลากรนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร มีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าการวางแผนในการดำเนินงานปรับแผนให้ปฏิบัติงานควบคู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์จะสามารถขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ไปถึงตัวชี้วัดองค์กร จากการเรียนรู้ปรับให้ทันสถานการณ์ สามารถปฏิบัติราชการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง ทำให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรผ่านการร่วมมือของคนในองค์กร

2) ด้านนโยบายในการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า มีการตื่นตัวกับนโยบายในการปฏิบัติงานระบบอิเล็กทรอนิกส์นึกถึงความร่วมมือมีการปฏิบัติงานนอกสถานที่หรือ ปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อทำงานปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันถ่วงทีให้ประชาชนได้รับผลกระทบจากเหตุสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รัฐบาล (2555) มีมาตรการอย่างเข้มงวดเพื่อยับยั้งการแพร่เชื้อ เช่น ห้ามการเดินทางเข้าออกและงดการสังสรรค์ มีการกักตัว ปิดเมืองสถานที่ท่องเที่ยวรวมถึงการบริการหน่วยงานภาครัฐที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านปัจจัยที่เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มีความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงานแต่ช่วงอายุมีส่วนในการรับรู้การเรียนรู้ระบบอิเล็กทรอนิกส์จากบางกลุ่มคนไม่สนใจในเรื่องของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์แต่ขาดทักษะความเชี่ยวชาญ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นอุปสรรคในการทำงานเล็กน้อยถึงมากในบุคคลบางกลุ่มรวมไปถึงปัญหาเรื่องระบบและสัญญาณของอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาการบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการตื่นตัวกับนโยบายการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์เพราะก่อนจะเกิดเหตุสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีมาตรการอย่างเข้มงวดเพื่อยับยั้งการแพร่เชื้อ เช่น ห้ามการเดินทางเข้าออกและงดการสังสรรค์ มีการกักตัวปิดเมืองสถานที่ท่องเที่ยวรวมถึงการบริการหน่วยงานภาครัฐที่มีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้ให้ความสนใจหรือศึกษาการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างจริงจังและบุคคลบางกลุ่มมีพฤติกรรมถึงการไม่เปิดใจใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยในเรื่องความสะดวกสบาย ด้วยปัญหานี้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงการแก้ไขปัญหาโดยการจัดให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในเรื่องของ การใช้ระบบเบื้องต้นในส่วนของการทำงานควรมีการอบรมการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เช่น การแต่งภาพ โปรแกรมนำเสนอที่ครอบคลุมความบันเทิงให้แก่บุคลากร การใช้โปรแกรมสำนักงานเบื้องต้นเป็นการดำเนินงานด้วยระบบออนไลน์ เช่น Google ไดรฟ์ มีการจัดอบรมให้ผู้สูงอายุเป็นพิเศษในเรื่องของการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จะสามารถลดปัญหาความล่าช้าในการตามงานหรือการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ

มีโครงการน้องช่วยพี่ โดยการแบ่งทีมกระจายตัวบุคลากรที่มีอายุน้อยเพื่อเข้าไปช่วยเหลือบุคลากรที่มีอายุมากหรือ ไม่มีความชำนาญในการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการทำงานที่สมบูรณ์ ดังนั้น เมื่อมีการกระจายตัวบุคลากรทำให้มีความหลากหลายของช่วงอายุจะเกิดการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวังในส่วนของการส่งเสริมอุตสาหกรรม มีภารกิจงานด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการในหลายๆภาคส่วนอุตสาหกรรม ติดต่อกับประชาชนโดยตรงจึงมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการด้วยระบบออนไลน์และผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อที่จะดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบไปด้วยการสื่อสารทางออนไลน์เพื่อประสานงานจัดอบรมระยะสั้นผ่านระบบออนไลน์ให้แก่ผู้ประกอบการ ซึ่งอาจต้องอาศัยระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบออนไลน์เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้จัดกิจกรรม ผู้ดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรม ด้วยอายุที่หลากหลายภายในองค์กรจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ของบุคคลในบางช่วงอายุที่ไม่เข้าใจถึงวิธีการใช้ ซึ่งในประชุมและเอกสารที่นำเสนอผ่านระบบออนไลน์จำเป็นต้องใช้เป็นส่วนประกอบ ดังนั้น จึงต้องมีกลุ่มบุคคลที่อายุน้อยและมีความเชี่ยวชาญเข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการนี้หน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่มีภารกิจการดำเนินงานที่ต้องพบหรือติดต่อสื่อสารกับประชาชนสามารถนำแนวคิดการกระจายตัวน้องสอนพี่หรือ ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ไปใช้ในการทำงานในหน่วยงานของตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวัดความรู้ความเข้าใจในการของบุคลากรเพื่อที่จะจำแนกความถนัดและข้อด้อยเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อลดปัญหาการทำงานที่ล่าช้าของบุคลากรภาครัฐ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมของส่วนราชการเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ชุดหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ หลักสูตรการวางแผนกลยุทธ์ และการวิเคราะห์โครงการ ชุดหลักสูตรการพัฒนากระบวนทัศน์ และคุณลักษณะข้าราชการชุดหลักสูตรการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย หลักสูตรการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาษาชุดหลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบริหารระบบจำแนกตำแหน่ง และคำตอบแทนใหม่ของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ., 2566) และมีมติเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (2555) กรอบแนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน 4 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับส่วนราชการ 2) การเตรียมความพร้อมของส่วนราชการในการจัดหาแผนรองรับการดำเนินการกิจการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง (BUSINESS CONTINUITY PLAN : BCP) 3) การซักซ้อมแผนและนำไปปฏิบัติได้จริง 4) การส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในสภาวะวิกฤต

องค์ความรู้ใหม่

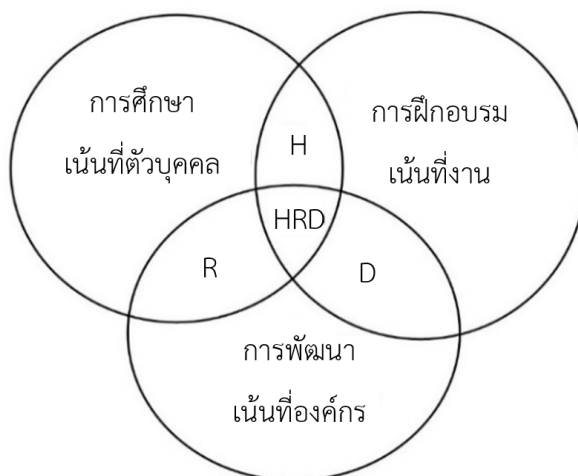
การบริหารจัดการบุคลากรด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร

ทำให้ได้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการทำงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาเรียนรู้และลงมือปฏิบัติ สามารถนำมาปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถทัศนคติและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาพนักงานมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเพียงเท่านั้น แต่ยังมีความมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคต สอดรับกับขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ดังนี้

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กรอาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

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

3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจุดเน้นมีรายละเอียด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ปรัชญา เพ็งถมยา. (2563). การนํานโยบายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา ส่วนมาตรฐานเออีโอ กรมศุลกากร. (การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ. (2563). การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2566, จาก <https://thait.go.th/public/list/data/datacategory/catid/78/menu/1592>
- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ. (2563). การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิฐ อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี. สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2566, <https://nont-pro.go.th/public/list/data/index/menu/1663>