

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป
TRAINING NEEDS FOR COMPETENCY DEVELOPMENT OF
EMPLOYEE PERFORMANCE AT TANCHONG GROUP

กมลวรรณ เดือนเพ็ญ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kamolwan Duanpen
E-mail: Kamolwan.d87@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป ได้แก่ ด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ด้านทักษะด้านบุคคล (Human Skill) ด้านทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0, 41 – 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0, มากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ และไม่เกิน 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0

รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0, อนุปริญญา หรือปวส จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า, ปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0, 40,0001 – 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0, 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน /เจ้าหน้าที่ (Non-Executive) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ หัวหน้า หรือซูป (Executive) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0, ผู้จัดการ (Manager) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และผู้จัดการทั่วไปหรือผู้บริหาร (General Manager / Vice President) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานในปัจจุบัน 2 - 4 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ 5 – 7 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9, 8 - 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0, ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0, 14 – 16 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0, 11 – 13 ปี, 17 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

2.) ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือต้นจรง กรุ๊ป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill), ด้านทักษะด้านบุคคล (Human Skill) และด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการฝึกอบรม, การพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน

ABSTRACT

The research of Training Needs for Competency Development of Tanchong Group Employee Performance. The objective is to study the Training Needs for Competency Development of Tanchong Group Employee Performance. The factors of research included Conceptual Skill, Human Skill and Technical Skill. That are classified by Personal factors were including Gender, Age, Education, Marital status, Average monthly income, Position, Working experience. The population used is Tanchong Group Employee. The samples used in this research amount of 100 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1.) Tanchong Group Employee 100 peoples. Most are female 58 peoples representing 58.0%, and male 42 peoples representing 42.0%. Most aged 31 – 40 years old 46 peoples representing 46.0%, followed by 21 – 30 years old 37 peoples representing 37.0%, 41 – 50 years old 15 peoples representing 15.0%, over 50 years old 8 peoples representing 8.0% respectively. And under 20 years old 0 peoples representing 0% respectively. Most are Bachelor's degree 78 peoples representing 78.0%. followed by Master's degree 16 peoples representing 16.0%, Diploma or vocational certificate 6 peoples representing 6.0% and Lower secondary level, Doctor of Philosophy 0 peoples representing 0% respectively. Most are average monthly income 30,001 – 40,000 Baht 31 peoples representing 31.0% followed by 10,000 - 20,000 Baht and 20,001 - 30,000 Baht 27 peoples representing 27.0%, 40,0001 – 50,000 Baht 10 peoples representing 10.0%, Over 50,001 Baht 5 peoples representing 5.0% and lower 10,000 Baht 0 peoples representing 0% respectively. Most are Non-Executive 47 peoples representing 47.0% followed by Executive 39 peoples representing 39.0%, Manager 11 peoples representing 11.0% and General Manager / Vice President 3 peoples representing 3.0% respectively. The most of working experience are 2 - 4 years 42 peoples representing 42.0% followed by 5 – 7 years 25 peoples representing 25.0%, 8 - 10 years 19 peoples representing 19.0, Not over 1 years 5 peoples representing 5.0, 14 – 16 years 3 peoples representing 3.0%, 11 – 13 years, 17 – 19 years and over 20 years 2 peoples representing 2.0% respectively.

2.) Training Needs for Competency Development of Tanchong Group Employee Performance. Overall is the highest level. Considering each side that the highest level is Technical Skill, Human Skill and Conceptual Skill respectively.

Keywords: Training needs, Competency Development

บทนำ

บนโลกยุคใหม่ เต็มไปด้วยกระแสของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา รวมถึงเทคโนโลยีที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว และการต่อสู้แข่งขันในเชิงธุรกิจในรูปแบบแตกต่างหลากหลาย ทำให้คนทำงานที่ต้องติดต่อสื่อสารทำธุรกิจในประเทศ หรือระดับสากล ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อความสำเร็จ (Succession Plan) เพื่อผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจากการพัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความสามารถที่ดี และเติบโตอย่างต่อเนื่อง ตามแผนงานขององค์กร พร้อมไปด้วยศักยภาพที่จะนำพาองค์กรสู่ความรุ่งโรจน์ในโลกยุคใหม่

การฝึกอบรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และทันเหตุการณ์เสมอ ภายใต้สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจในประเทศไทย และในโลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การพัฒนาฝีมือ ในการทำงานให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การพัฒนากำลังคนที่เป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และตรงความต้องการของประชาชน โดยการสำรวจหาข้อมูลให้ทราบว่า ประชาชนกลุ่มใดมีความต้องการเรียนรู้อะไร เมื่อไรมีความจำเป็นต้องอบรม จะอบรมเรื่องอะไร และควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมวิธีใด ความจำเป็นในการพัฒนาประชาชนของกลุ่มต่าง ๆ มาจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกชุมชน ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจเป็นการแก้ปัญหาจัดฝึกอบรมสำหรับประชาชน ควรจะมีการวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis) ในการฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยการสำรวจ การสัมภาษณ์บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบ การปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า มีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็นเหล่านั้น และความจำเป็นใดบ้างที่จะต้องใช้วิธีการฝึกอบรม จึงเตรียมการฝึกอบรมว่า ต้องการหวังผลในทิศทางไหน เพื่ออะไร วิธีใดและเมื่อไร (ศิริชัย กานจนวาสี. 2538: 7)

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันกันเป็นอย่างมาก ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และช่วยให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน คือ การพัฒนาบุคลากร รองรับการเจริญเติบโตขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เราจะพบว่าในองค์กรขนาดใหญ่หลายองค์กร ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรขึ้นมาโดยเฉพาะทั้งในส่วนราชการและเอกชน หน่วยงานรับผิดชอบด้านการฝึกอบรมขององค์กรต่าง ๆ จะทำหน้าที่วิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาจัดทำแผนดำเนินโครงการต่าง ๆ ตลอดจนสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับนโยบาย และความต้องการขององค์กร และในแต่ละปี หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมขององค์กรเหล่านี้จะจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีขึ้นพร้อมทั้งแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ทราบล่วงหน้าทั้งปี

ดังนั้น กลุ่มบริษัทเครือ ตันจง กรุ๊ป จึงมีการพัฒนาและการฝึกอบรม รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาอาชีพ และทักษะ โดยพนักงานจะได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมอบรมหลักสูตรจากภายนอก รวมถึงหลักสูตรวิชาชีพตามการสนับสนุนการฝึกอบรมการใช้งาน และทำให้มั่นใจได้ว่า

พนักงานจะมีโอกาสได้รับการพัฒนา สำหรับพนักงานทุกระดับ อีกทั้ง บริษัทเครือ ตันจง กรุ๊ป ยังมี การส่งเสริม และริเริ่มการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีการอบรมและนำเสนอความรู้ต่าง ๆ ผ่านการ ฝึกอบรมภายใน และการฝึกอบรมภายนอก

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา สมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะของพนักงานทุกระดับ โดยเฉพาะความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความรู้ด้านวิชาชีพ เฉพาะทางที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ พัฒนา ปรับปรุง วางแผน ในการจัดการหลักสูตร เพื่อให้มีเนื้อหาที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากร ภายในบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัท ในเครือ ตันจง กรุ๊ป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของ พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ตัวแปรตาม คือ

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ ตัน จง กรุ๊ป ได้แก่ ด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill), ด้านทักษะด้านบุคคล (Human Skill) และด้านทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill)

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป

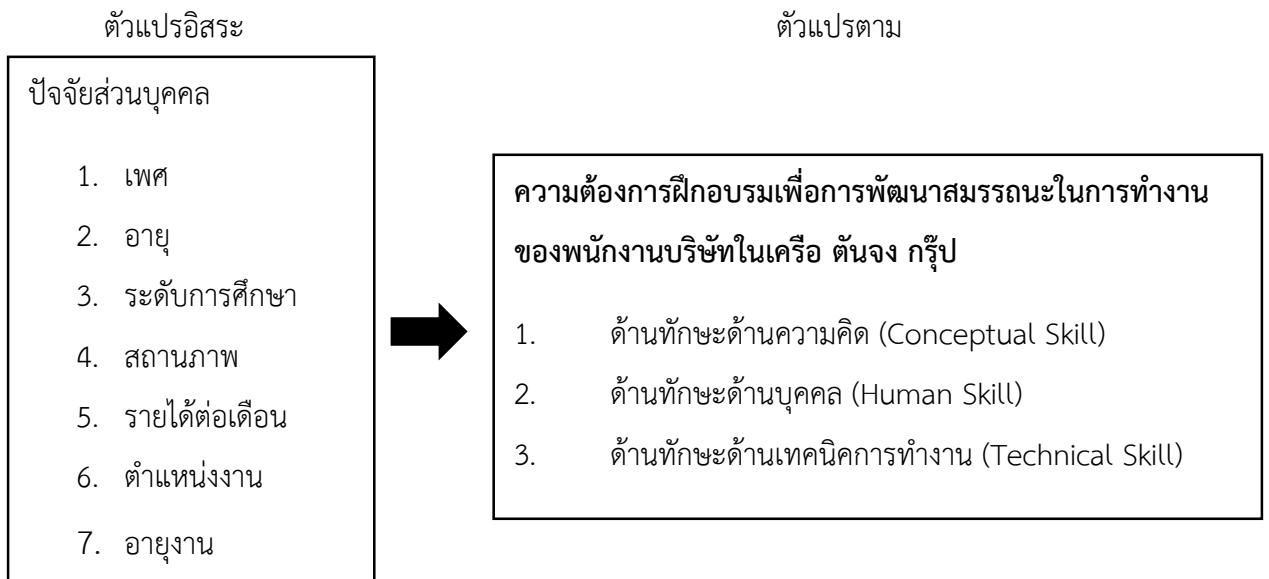
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือน ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำไปวางแผนการฝึกอบรมให้ตรงความต้องการ พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป
2. เมื่อทราบถึงระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป จะนำความต้องการไปปรับปรุง หรือเพิ่มเติมเนื้อหาการฝึกอบรมให้แก่พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป ได้อย่างเหมาะสม และตรงความต้องการ
3. เมื่อทราบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความต้องการฝึกอบรมของ พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป จะนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรการฝึกอบรมของบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

French and Bell (1961 อ้างถึงใน อ่ำพร ฉายยา, 2551, หน้า7) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ และมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดี

ที่สุด จึงต้องมีโมทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัว และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงาน ร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plan)

การฝึกอบรม

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554: 7) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์การได้จัดขึ้นมาหรือ ดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงาน ของบุคลากร และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งนี้ก็เพื่อให้ บุคลากรได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติที่องค์กรคาดหวัง หรือต้องการ โดยการที่ บุคลากรมีคุณสมบัติและคุณภาพนี้จะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมี ศักยภาพในการแข่งขันต่อไป

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อ พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพิ่มความชำนาญในงาน เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับ บุคลากร ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ชาญ สวัสดิ์สาลี (2539: 5) ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) หมายถึง สถานการณ์ ปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากการขาด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือทัศนคติที่ต้องการและที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลทำให้ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ ต้องการที่กำหนดไว้ ซึ่งความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือทัศนคติที่ต้องการ และที่ถูกต้องในการปฏิบัติ งานนั้นสามารถแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาได้โดยอาศัยการฝึกอบรม

กลุ่มบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป

Tan Chong International Group เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี 1957 (พ.ศ.2500) ที่ประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซีย ได้ดำเนินธุรกิจที่มั่นคงในภูมิภาคเอเชียจนมีสาขากว่า 11 ประเทศ รวมทั้งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนจำหน่ายรถยนต์และรถบรรทุกเพื่อการพาณิชย์ในประเทศไทยอย่างเป็นทางการ โดยเริ่มเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2002 จนถึงปัจจุบัน ได้ดำเนินธุรกิจจัด จำหน่ายรถยนต์ยี่ห้อ Subaru, Foton, MAN, Hangcha และ Changan นอกจากนี้ยังวางแผนที่จะ

ขยายกิจการให้ครอบคลุมทั่วประเทศ พร้อมทั้งเปิดศูนย์บริการและจัดจำหน่ายรถยนต์และรถบรรทุกแบบครบวงจร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริพร ภาพกาญจน์ (2557) ศึกษาความต้องการด้านทักษะผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารระดับต้นให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาทักษะในอาชีพผู้บริหารระดับต้นในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือผู้บริหารระดับต้น จำนวนทั้งสิ้น 360 คน และผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวนทั้งสิ้น 181 คน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ Sign Test การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นลำดับขั้น (Step-wise Regression Analysis) ทำนายวิธีการพัฒนาทักษะและการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมในแต่ละทักษะ นำไปสร้างรูปแบบ และคู่มือแนวทางการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการพัฒนาของผู้บริหารระดับต้น เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับต้นควรมีทักษะด้านความคิด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ทักษะด้านบุคคล ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และทักษะด้านเทคนิค ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ระดับทักษะที่มีอยู่ปัจจุบันต่ำกว่าระดับทักษะที่ควรมีในทุกด้าน โดยที่ความต้องการพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาจำนวน 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ 2) ทักษะการคิดเชิงระบบ 3) ทักษะการคิดสังเคราะห์ 4) ทักษะการให้คุณและให้โทษ วิธีการพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะสูงสุด คือ การสอนขณะทำงาน (On the Job Training : OJT) การสอนงาน (Coaching) ตามลำดับ ในขณะที่การพัฒนาอาชีพที่นำไปใช้ได้เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะคือ การโอนย้ายงาน (Rotation) และการพัฒนาตามแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ส่วนประกอบของรูปแบบการพัฒนาอาชีพประกอบด้วยทักษะและองค์ประกอบที่ควรมีวิธีการพัฒนาและการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับทักษะเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาและความเหมาะสมของคู่มือแนวทางการพัฒนาอาชีพผู้บริหารระดับต้น ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมดีมาก เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาชีพผู้บริหารได้

อุราภรณ์ คุณาเอก (2554) เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กจำนวน 234 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน กระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านพัฒนาการเด็กด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของครู ด้านการพัฒนาสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพภายใน 3) ทักษะความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศักดิ์ชาย ขจรชัย (2556) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรมบุคลากรในแผนกโรงงานเครื่องกลกองรักษา ฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ตำบลแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยเน้นการศึกษาเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ วิศวกร จำนวน 3 คน และหัวหน้าหมวด จำนวน 4 คน 2) รวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรม จำนวน 47 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยการวิเคราะห์บุคคล พบว่าแผนกโรงงานเครื่องกล กองบำรุงรักษากลาง ฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีความต้องการการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความต้องการฝึกอบรมแต่ละเรื่องจากมากไปน้อย คือ ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การวางแผนงานที่ใช้ฝีมือ ซ่อมบำรุงเครื่องมือหรือเครื่องจักรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่กล่าวมา เช่น งานศิลปะ งานประดิษฐ์ เป็นต้น ความปลอดภัยในการทำงาน การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์กับการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ หรือเครื่องจักรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสุดท้ายการป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป จำนวน 127 คน กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 100 ชุด โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 92 คน เพื่อความสะดวกต่อการคำนวณและกลุ่มตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 100 คน ซึ่งเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (No probability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำ และเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือตันจง กรุ๊ป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0, 41 – 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0, มากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ และไม่เกิน 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0, อนุปริญญา หรือปวส. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมีมัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า, ปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0, 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน /เจ้าหน้าที่ (Non-Executive) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ หัวหน้าหรือซัพ (Executive) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0, ผู้จัดการ (Manager) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และผู้จัดการทั่วไปหรือผู้บริหาร (General Manager / Vice President) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานในปัจจุบัน 2 - 4 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ 5 – 7 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0, 8 - 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0, ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0, 14 – 16 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0, 11 – 13 ปี, 17 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านทักษะที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill), ด้านทักษะด้านบุคคล (Human Skill) และด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป มีพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ 21 – 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0, 41 – 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0, มากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ และไม่เกิน 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.0 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0, อนุปริญญา หรือปวส. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมีมัธยมศึกษา หรือต่ำกว่า, ปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ 10,000 - 20,000 บาท และ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0, 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน /เจ้าหน้าที่ (Non-Executive) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ หัวหน้าหรือซุพ (Executive) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0, ผู้จัดการ (Manager) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และผู้จัดการทั่วไปหรือผู้บริหาร (General Manager / Vice President) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานในปัจจุบัน 2 - 4 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ 5 – 7 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0, 8 - 10 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0, ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0, 14 – 16 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0, 11 – 13 ปี, 17 – 19 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ

ตันจง กรุ๊ป

ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ ตันจง กรุ๊ป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill), ด้านทักษะด้านบุคคล (Human Skill) และด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill)

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ การวางแผนวิธีในการทำงาน, การใช้เทคนิคในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และความรู้ความเข้าใจการทำงานที่ประสานงานกัน และทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในสายงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ การจัดอัตรากำลังบุคลากรในแผนกมีความเหมาะสม

2. ด้านทักษะด้านบุคคล (Human Skill)

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกได้อย่างเหมาะสม, การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน, ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม, ความสามารถในการพัฒนาบุคลิกภาพ และมีศิลปะในการต้อนรับการบริการและสร้างความ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ศิลปะการพูดกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้อื่น

3. ด้านทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill)

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ, หลักการประเมินผลและการติดตามผลงาน, การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ ลูกค้่า เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา, เทคนิคในการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การทำงานเป็นทีม การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นหมู่คณะ, การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน, เทคนิคการสื่อสารในการทำงาน, การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ, การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน, เทคนิคการป้องกันข้อผิดพลาด และเทคนิคการจัดระบบเอกสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ การเพิ่มความรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเทคนิคการบริหารการประชุม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill)

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การวางแผนวิธีในการทำงาน กล่าวคือ พนักงานบริษัทในเครือ ดันจง กรุ๊ป ควรให้ความสำคัญกับการวางแผน โดยเริ่มจากการให้หัวหน้าแนะนำ หรือจัดอบรมให้พนักงานเริ่มมีแนวคิดในเรื่องของการวางแผนได้ด้วยตนเอง โดยเมื่อได้รับงานมาทั้งงานแบบระยะสั้นและระยะยาว สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การจัดตารางงานโดยการแบ่งงานและจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น, การใช้เทคนิคในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ควรให้ความรู้ทักษะและแนวทางในการตัดสินใจกับพนักงานอย่างจริงจัง ในการแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ เช่น ถ้าเจอปัญหาเกี่ยวกับระบบ ต้องทำตามกระบวนการ หรือการพิจารณาตาม criteria หรือปัจจัยต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งทักษะ

การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจนั้นเป็นอีกทักษะหนึ่งที่สำคัญในการทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กรในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง หากสามารถพัฒนาและเสริมสร้างทักษะนี้ให้กับพนักงานในองค์กรทุกคนจะช่วยบริษัทพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วในตนเอง, ความรู้ความเข้าใจการทำงานที่ประสานงานกัน และทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในสายงานที่เกี่ยวข้อง โดยมี การจัดอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบและตระหนักถึงการสร้างองค์กรแห่งความสำเร็จด้วยวิธีการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินกิจการขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ด้านทักษะด้านบุคคล (Human Skill)

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลภายนอกได้อย่างเหมาะสม ควรจัดอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างราบรื่น และเป็นที่ยอมรับในหลาย ๆ หน่วยงาน โดยอาจเป็นการจัดอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงานของพนักงานบรรจุใหม่ หรือพนักงานในเครือที่อยากจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในสังกัดเดียวกัน หรือสังกัดอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทัศนคติมุมมองเชิงบวกที่ดีต่อกัน ทั้งต่อพนักงานและองค์กร, การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ควรมีการการจัดกิจกรรมภายในองค์กร โดยให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร อาจออกมาในรูปแบบ การจัด Walk Rally หรือ Team Building เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และ ประสานการทำงานระหว่างแผนกได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อาจเสริมสร้างให้แก่พนักงานโดยจัดอบรมหลักสูตร ในเชิงของจิตวิทยาควบคู่ให้กับพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง และของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งต้องเข้าใจถึงความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการแรงจูงใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นต้น

ด้านทักษะด้านเทคนิคการทำงาน (Technical Skill)

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ทักษะการมอบหมายงานและการสอนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเสริมสร้างโดยการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับ การมอบหมายงานและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่หัวหน้างานทุกคนต้องพัฒนาตัวเอง เพื่อให้การสั่งงานเกิดประสิทธิผลและสามารถบรรลุเป้าหมาย (KPI) ตามที่ต้องการได้ โดยที่ทีมงานผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจ เต็มใจ และได้ใช้ความสามารถของตัวเองอย่างเต็มที่, การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ได้แก่ ลูกค้ำ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา จัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการฟังให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดทักษะการฟังเชิงรุกอย่างสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญกับการรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้สามารถเข้าใจผู้สื่อสารเชิงลึกได้ และการใช้คำถามทรงพลัง เพื่อทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิผล สามารถกระตุ้นแนวความคิด และข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ของการสื่อสารได้อย่างสมบูรณ์ ลดข้อขัดแย้งของการสื่อสารที่ไม่มีประโยชน์ลงได้ , หลักการประเมินผลและการติดตามผลงาน จะช่วยให้ทราบ

ว่า โครงการที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตาม และประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งการบริหารแผนงานและโครงการที่ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) การควบคุม (Control) และการประเมินผล (Evaluation) มีความสำคัญเท่ากันทุกส่วน ถ้าขาดส่วนหนึ่งส่วนใด หรือส่วนหนึ่งส่วนใดขาดประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารแผนงานและโครงการทั้งหมด

บรรณานุกรม

ชาญ สวัสดิ์. 2539. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดการดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.

กรุงเทพฯ: สวัสดิ์การสำนักงาน กพ.

ชูชัย สมितिไกร. 2556. การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.

พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: วิ.พรินทร์ (1991).

ทัศพันธ์ พงษ์เกตรา. (2545). การศึกษาความต้องการการพัฒนากุศลกรของสำนักตรวจราชการ ในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ป้อมมิ่ง ศรีสวัสดิ์. 2551. การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานระดับบริหารชั้นแผนก: กรณีศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัททิยะ ผันประเสริฐ. 2557. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ. 2555. ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์. 2529. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วรารัตน์ เขียวโพธิ์. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิจิตร อวระกุล . (2540). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Achua, Christopher F. and Lussier, Robert N. (2010). Effective Leadership. (4th ed.) Canada: Nelson Education, Ltd

Tada Ratchagit (folk). “ทำไมการฝึกอบรม (Job Training) จึงสำคัญกับองค์กร” Available: <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-trainingofhr-181226/>