

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
PNI modified	แทน	ดัชนีความสำคัญของความต้องการความจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการที่ต้องการพัฒนา
D	แทน	ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้าส่วนกลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้าส่วนกลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอต่อวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้าส่วนกลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน รายละเอียดปรากฏ
ในตาราง ที่ 4 -1

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ
ของพนักงานระดับหัวหน้าส่วนกลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	67	100
1. ชาย	50	74.62
2. หญิง	17	25.37
อายุ	67	100
1. 28 – 32 ปี	10	14.90
2. 33 – 37 ปี	21	31.30
3. 38 – 42 ปี	14	20.90
4. 43 – 47 ปี	12	17.90
5. 48 ปี ขึ้นไป	9	13.40
ระดับการศึกษา	67	100
1. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	1	1.5
2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	6	9
3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	13	19.40

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	45	67.20
5. ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า	2	3
อายุงานในบริษัท	67	100
1. 2 - 4 ปี	5	7.5
2. 5 - 7 ปี	12	17.90
3. 8 - 10 ปี	12	17.90
4. 11 - 13 ปี	15	22.40
5. มากกว่า 14 ปี	23	34.30

จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลผู้ตอบแบบประเมินความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้าส่วนกลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโด บอดี เวอร์ค จำกัด พบว่ามีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 67 คน จำแนกแนกเป็นเพศชายจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 74.62 เพศหญิงจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.37 โดยสรุปพบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

จำแนกตามกลุ่มอายุ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มอายุ 28-32 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 อายุ 33-37 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 กลุ่มอายุ 38-42 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 กลุ่มอายุ 43-47 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 กลุ่มอายุ 48 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 โดยสรุปพบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 33-37 ปี

จำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.3) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3 โดยสรุปพบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มระดับปริญญาตรี

จำแนกตามกลุ่มอายุงานในบริษัท แบ่งเป็น 5 กลุ่ม อายุงาน 2-4 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 อายุงาน 5-7 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 อายุงาน 8-10 ปี จำนวน 12 คน

คิดเป็นร้อยละ 17.90 อายุงาน 11-13 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 อายุงานมากกว่า 14 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30

โดยสรุปพบว่าผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่อยู่ในอายุงานมากกว่า 14 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แพลมมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน รายละเอียดปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-2 ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แพลมมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถทางการคิด

ข้อที่	รายการขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารถทางการคิด	3.31	0.34
1	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้	3.06	0.55
2	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้	3.10	0.55
3	สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้	2.57	0.72
4	สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้	2.55	0.72
5	สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.93	0.82
6	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.88	0.66
7	สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล	3.93	0.74
8	สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน	3.40	0.76

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ข้อที่	รายการวัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
9	สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหา ด้วยมุมมองที่หลากหลาย	3.31	0.68
10	สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน	3.40	0.62
11	สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	3.31	0.58

จากตารางที่ 4-2 พบว่า วัดความสามารถด้านบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.34$) โดยที่รายการวัดความสามารถด้านบริหารจัดการที่อยู่ในระดับมาก 3 รายการคือ สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.74$) สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.82$) และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = 0.66$) ตามลำดับรายการวัดความสามารถด้านบริหารจัดการที่อยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการคือ สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.58$) สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.62$) สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหาด้วยมุมมองที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.68$) สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.76$) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.55$) และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ และรายการวัดความสามารถด้านบริหารจัดการที่อยู่ในระดับน้อย 2 รายการคือ สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ ($\bar{X} = 2.55$, $SD = 0.72$) และสามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ ($\bar{X} = 2.57$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จิตความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แพลมบั้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน
ด้านความมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน

ข้อที่	รายการจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน	3.29	0.53
1	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	3.24	0.55
2	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	3.19	0.52
3	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด	3.73	3.66
4	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	3.09	0.42
5	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	3.24	0.52
6	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด	3.24	0.58
7	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	3.22	0.57
8	สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	3.40	0.62

จากตารางที่ 4-3 พบว่า จิตความสามารถด้านการบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.53$) โดยที่รายการ จิตความสามารถด้านมุ่งความสำเร็จในงานมีระดับมาก 1 รายการคือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 3.66$) และรายการ จิตความสามารถด้านมุ่งความสำเร็จในงานมีระดับปานกลาง 7 รายการคือ สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.62$) สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.52$) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.55$) สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.58$) สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.57$) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.52$) สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จิตความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แพลมบลั่ง โอโต บอดีเวิร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ข้อที่	รายการจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
	ความสามารถการเป็นผู้นำ	3.67	0.46
1	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีหลักการที่เหมาะสม	3.57	0.60
2	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม	3.67	0.86
3	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ	3.73	0.70
4	มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ	3.99	0.76

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
5	มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง	4.18	0.81
6	มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน	4.06	0.81
7	มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวเอง	3.54	0.76
8	มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ	3.48	0.72
9	สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน	3.46	0.85
10	สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน	3.36	0.71
11	สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน	3.45	0.68

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.46$) โดยที่รายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำมีระดับมาก 5 รายการคือ มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.81$) มีความสามารถรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.81$) มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ ($\bar{x} = 3.99$, $SD = 0.76$) มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.70$) มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.86$) รายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถ

เป็นผู้ในระดับปานกลาง 6 รายการคือ มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีหลักการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.60$) สามารถโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความเห็นของตนเอง ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.76$) มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.72$) สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.85$) สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.68$) สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ชีคความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แพลมบง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถในการวางแผน

ข้อที่	รายการชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
1	ความสามารถในการวางแผน	3.18	0.47
	สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท	2.94	0.54
2	สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท	3.25	0.58
3	สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม	3.25	0.63
4	สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม	3.28	0.64

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ชีคความสามารถด้านการบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถในการวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.47$) โดยที่รายการชี้ความสามารถด้านความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับมาก 4 รายการคือ สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.64$) สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.58$) สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.63$) สามารถกำหนดนโยบายการทำงาน

ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท ($\bar{X}$ = 2.94, SD = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ชีคความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แลตมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน
ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา

ข้อที่	รายการชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
	ความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.32	0.39
1	ใส่ใจในการสังเกตสถานการณ์หรือแนวโน้ม ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	3.37	0.62
2	สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่าง เหมาะสม	3.18	0.57
3	สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้ม ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	3.39	0.67
4	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้ม ที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	3.33	0.70
5	สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหา จากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	0.66
6	สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของ ปัญหา	3.49	0.68
7	สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.46	0.63
8	สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม	3.42	0.63
9	สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	3.10	0.60
10	สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและ แก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม	3.34	0.64

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
11	สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	2.93	0.65

จากตารางที่ 4-6 พบว่าชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหายู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.39$) โดยที่รายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหายู่ในระดับมาก 5 รายการ คือสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.68$) สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.66$) สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.63$) สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.63$) สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.67$) และรายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหายู่ในระดับปานกลาง 6 รายการคือ ใส่ใจในการสังเกตการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.62$) สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.64$) สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.70$) สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.57$) สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.60$) สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ชีคความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แลคมลบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน
ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	รายการชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.32	0.38
1	สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.51	0.72
2	สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.40	0.69
3	สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.22	0.45
4	สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน	3.42	0.65
5	สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.16	0.59
6	สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	3.42	0.65
7	สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	3.22	0.57
8	สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.25	0.61

จากตารางที่ 4-7 พบว่าชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน
ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, $SD = 0.38$)
โดยที่รายการชี้ความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ระดับมาก
3 รายการคือสามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.51$, $SD = 0.72$)
สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน ($\bar{x} = 3.42$, $SD = 0.65$)
สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.42$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

และรายการวัดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 5 รายการคือ สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.69$) สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.61$) สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.57$) สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.22$, $SD = 0.45$) สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	รายการวัดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
	ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.28	0.57
1	มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.28	0.73
2	มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.27	0.75
3	สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.34	0.68
4	สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.24	0.60
5	สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง	3.27	0.59

จากตารางที่ 4-8 พบว่าวัดความสามารถด้านการบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.57$) โดยที่รายการวัดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการคือ สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.68$) มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.73$) สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.59$) มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.75$) สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จิตความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมิ่ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	รายการจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
	ความสามารถพัฒนาบุคลากร	3.80	0.55
1	ใส่ใจในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	4.04	0.78
2	สามารถสอนงานผู้ได้บังคับบัญชา	4.09	0.71
3	สามารถให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชา	4.04	0.76
4	สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา	3.75	0.74
5	สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	3.54	0.72
6	สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา	3.37	0.75

จากตารางที่ 4-9 พบว่าจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.55$) โดยที่รายการจิตความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก 5 รายการคือสามารถสอนงานผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.71$) สามารถให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.76$) ใส่ใจในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.78$) สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.74$) และสามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ และรายการจิตความสามารถด้านความสามารถพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการคือสามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 4-10 ชีตความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แลคมลบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน
ในภาพรวม

ด้านที่	รายการชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
1	ความสามารถทางการคิด	3.31	0.34
2	ความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน	3.29	0.53
3	ความสามารถการเป็นผู้นำ	3.67	0.46
4	ความสามารถในการวางแผน	3.18	0.47
5	ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหา	3.32	0.39
6	ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.32	0.38
7	ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.28	0.57
8	ความสามารถพัฒนาบุคลากร	3.80	0.55
สรุปในภาพรวม		3.41	0.30

จากตารางที่ 4-10 พบว่าชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลคมลบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$, $SD = 0.30$) หากพิจารณาชี้ความสามารถรายด้านพบว่าด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.55$) ด้านความสามารถการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.46$) ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, $SD = 0.38$) ด้านความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหามีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, $SD = 0.39$) ด้านความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, $SD = 0.34$) ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 0.53$) ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, $SD = 0.57$) และด้านความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$, $SD = 0.47$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงาน
ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
รายละเอียดปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-11 ชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิท แพลมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
ด้านความสามารถทางการคิด

ข้อที่	รายการชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารถทางการคิด	4.44	0.43
1	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์ การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้	4.37	0.59
2	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์ การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้	4.37	0.59
3	สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์ การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้	4.43	0.63
4	สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์ การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้	4.40	0.67
5	สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงาน อย่างเป็นระบบ	4.49	0.66
6	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.45	0.65
7	สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล	4.55	0.63
8	สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงาน ได้อย่างชัดเจน	4.49	0.61
9	สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหา ด้วยมุมมองที่หลากหลาย	4.43	0.55

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
10	สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน	4.45	0.55
11	สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.42	0.58

จากตารางที่ 4-11 พบว่าชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนา ด้านความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.43$) โดยมีรายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถทางการคิด อยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 5 รายการคือ สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.63$) สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.61$) สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.66$) สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.55$) และสามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหา ด้วยมุมมองที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน	4.42	0.70
1	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.33	0.63
2	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.39	0.60
3	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด	4.87	4.88

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
4	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.28	0.57
5	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.36	0.54
6	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด	4.37	0.54
7	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	4.43	0.58
8	สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	4.40	0.55

จากตารางที่ 4-12 พบว่าชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนาด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.70) โดยมีรายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 5 รายการ คือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.87, SD = 0.88) สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.43, SD = 0.58) สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.40, SD = 0.55) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.39, SD = 0.60) และสามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ชีคความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แลคมบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
ด้านความสามารถการเป็นผู้นำที่ดี

ข้อที่	รายการชี้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารถการเป็นผู้นำ	4.36	0.41
1	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีหลักการที่เหมาะสม	4.31	0.55
2	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม	4.39	0.62
3	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงาน โดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ	4.42	0.63
4	มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ	4.42	0.70
5	มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง	4.42	0.67
6	มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน	4.34	0.68
7	มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวเอง	4.27	0.64
8	มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ	4.31	0.67
9	สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน	4.40	0.65
10	สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน	4.30	0.62

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
11	สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน	4.39	0.62

จากตารางที่ 4-13 พบว่าชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนาด้านความสามารถการเป็นผู้นำที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.41$) โดยมีรายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 5 รายการคือ มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.63$) มีความรับผิดชอบต่องานและผลงานของตนเอง ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.67$) มีความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ ($\bar{x} = 4.42$, $SD = 0.70$) สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.65$) และมีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.39$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงานบริษัท ชัมมิท แพลมบงก์ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนาด้านความสามารถในการวางแผน

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารถในการวางแผน	4.33	0.44
1	สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท	4.30	0.55
2	สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท	4.33	0.53

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
3	สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.50
4	สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.52

จากตารางที่ 4-14 พบว่าชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนา ด้านความสามารถในการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.44$) โดยมีรายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 4 รายการคือ สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.52$) สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.50$) สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.53$) และสามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิทแหลมฉบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
	ความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.40	0.37
1	ใส่ใจในการสังเกตสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.30	0.57
2	สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม	4.30	0.52
3	สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.28	0.54

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ข้อที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
4	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.34	0.59
5	สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.51
6	สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	4.37	0.51
7	สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.48	0.53
8	สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม	4.58	0.52
9	สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	4.51	0.56
10	สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม	4.48	0.58
11	สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	4.45	0.68

จากตารางที่ 4-15 พบว่าชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนาด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญห อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.37$) โดยมีรายการชี้วัดความสามารถด้านความสามารถป้องกันและแก้ไข อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 รายการคือ สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.58$, $SD=0.52$) สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.51$, $SD=0.56$) สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X}=4.48$, $SD=0.53$) สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.48$, $SD=0.58$) และสามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.45$, $SD=0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 ซัดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิท แพลมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ข้อที่	รายการซัดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{x}$	SD
1	ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.31	0.40
	สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.62
2	สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.31	0.63
3	สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.25	0.53
4	สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน	4.24	0.58
5	สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.62
6	สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	4.28	0.54
7	สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.36	0.59
8	สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.39	0.57

จากตารางที่ 4-16 พบว่าซัดความสามารถด้านการบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนาด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$, SD = 0.40) โดยมีรายการซัดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 5 รายการคือ สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{x} = 4.39$, SD = 0.57) สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม

($\bar{X}$ = 4.39, SD = 0.62) สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด
 ($\bar{X}$ = 4.36, SD = 0.59) สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม
 ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.63) และสามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับ
 ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 ซึ่ดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
 บริษัท ชัมมิต แลคมบ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
 ด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	รายการซึ่ดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
	ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.37	0.51
1	มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.31	0.63
2	มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.39	0.60
3	สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.39	0.57
4	สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.37	0.62
5	สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง	4.39	0.54

จากตารางที่ 4-17 พบว่าซึ่ดความสามารถด้านการบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนา
 ด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
 ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.51) โดยมีรายการซึ่ดความสามารถด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง
 อยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 5 รายการคือ สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงาน
 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.39, SD = 0.54) สามารถเป็นผู้นำในการ
 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.39, SD = 0.57) มีทัศนคติใน
 ด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.39, SD = 0.60) สามารถสนับสนุน ส่งเสริม
 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.37, SD = 0.62)

และมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 จิตความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แพลมมบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ข้อที่	รายการจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
	ความสามารถพัฒนาบุคลากร	4.41	0.54
1	ใส่ใจในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	4.33	0.72
2	สามารถสอนงานผู้ได้บังคับบัญชา	4.33	0.72
3	สามารถให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชา	4.25	0.72
4	สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา	4.03	0.71
5	สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงาน	4.63	0.54
	ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา		
6	สามารถพัฒนาทักษะในการทำงาน	4.64	0.54
	ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา		

จากตารางที่ 4-18 พบว่าจิตความสามารถด้านการบริหารจัดการระดับที่ต้องการพัฒนา
ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรระดับที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X}$ = 4.41, SD = 0.54) โดยมีรายการจิตความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร
อยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 5 รายการคือ สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับ
บัญชา ($\bar{X}$ = 4.64, SD = 0.54) สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา
($\bar{X}$ = 4.63, SD = 0.54) ใส่ใจในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.33, SD = 0.72) สามารถ
สอนงานผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.33, SD = 0.72) และสามารถให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชา
($\bar{X}$ = 4.25, SD = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ซึ่ดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
บริษัท ชัมมิต แหลมจบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนาในภาพรวม

ด้านที่	รายการซึ่ดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	SD
1	ความสามารถทางการคิด	4.44	0.43
2	ความสามารถมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน	4.42	0.70
3	ความสามารถการเป็นผู้นำ	4.36	0.41
4	ความสามารถในการวางแผน	4.33	0.44
5	ความสามารถในการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา	4.40	0.37
6	ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	4.31	0.40
7	ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.37	0.51
8	ความสามารถพัฒนานุคลากร	4.41	0.54
สรุปในภาพรวม		4.39	0.28

จากตารางที่ 4-19 พบว่าซึ่ดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับ
หัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แหลมจบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.28$) หากพิจารณาซึ่ดความสามารถด้านการบริหาร
จัดการรายด้านพบว่าด้านความสามารถทางการคิดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.43$)
ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, $SD=0.70$)
ด้านความสามารถพัฒนานุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$, $SD=0.54$) ด้านความสามารถ
ป้องกันและแก้ไข้ปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.40$, $SD=0.37$) ด้านความสามารถ
ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, $SD=0.51$) ด้านความสามารถ
การเป็นผู้นำที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.36$, $SD=0.41$) ด้านความสามารถในการวางแผน
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, $SD=0.44$) และด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, $SD=0.40$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต
แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด

ตารางที่ 4-20 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ
พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แหลมฉบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
ด้านความสามารถทางการคิด

ที่	รายการขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
1	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้	4.37	3.06	0.42	3
2	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้	4.37	3.10	0.40	4
3	สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้	4.43	2.57	0.72	2
4	สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้	4.40	2.55	0.73	1
5	สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.49	3.93	0.14	11
6	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.45	3.88	0.14	10
7	สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล	4.55	3.93	0.15	9
8	สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.49	3.40	0.32	7
9	สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหา ด้วยมุมมองที่หลากหลาย	4.43	3.31	0.33	6

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

ที่	รายการชี้วัดความสามารถด้านบริหารจัดการ	I	D	PNI modified	ลำดับที่ต้องการ พัฒนา
10	สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน	4.45	3.40	0.30	8
11	สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.42	3.31	0.33	5
ภาพรวม		4.44	3.31	0.34	-

จากตารางที่ 4-20 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิด พบว่าในภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.34$ แสดงว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาด้านความสามารถทางการคิด หากพิจารณาในขีดความสามารถด้านการคิด มีความต้องการพัฒนา 11 อันดับคือ สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ ($PNI_{modified} = 0.73$) สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ ($PNI_{modified} = 0.72$) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ ($PNI_{modified} = 0.42$) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ ($PNI_{modified} = 0.40$) สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($PNI_{modified} = 0.33$) สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหา ด้วยมุมมองที่หลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.33$) สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.32$) สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.30$) สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล ($PNI_{modified} = 0.15$) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.14$) และสามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified} = 0.14$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ
พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมบับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
ด้านมุ่งความสำเร็จในงาน

ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
1	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.42	3.29	0.34	6
2	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.33	3.24	0.33	7
3	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด	4.39	3.19	0.37	3
4	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.87	3.73	0.30	8
5	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.28	3.09	0.38	1
6	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด	4.36	3.24	0.34	4
7	สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	4.37	3.24	0.34	5
8	สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ	4.43	3.22	0.37	2
ภาพรวม		4.40	3.40	0.29	-

จากตารางที่ 4-21 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถ มุ่งความสำเร็จในงาน พบว่าในภาพรวม $PNI_{\text{Modified}} = 0.29$ แสดงว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนา ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานหากพิจารณาในขีดความสามารถด้านความสามารถ มุ่งความสำเร็จในงานมีความต้องการพัฒนา 8 อันดับคือ สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.38$) สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐาน ที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) และสามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-22 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลมนจบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับที่ต้องการ พัฒนา
1	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่อง ต่างๆโดยมีหลักการที่เหมาะสม	4.31	3.57	0.20	6
2	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่อง ต่างๆโดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม	4.39	3.67	0.19	7
3	มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา การทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสม เพียงพอ	4.42	3.73	0.18	8
4	มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น จากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ	4.42	3.99	0.11	9

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

ที่	ชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
5	มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง	4.42	4.18	0.06	11
6	มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน	4.34	4.06	0.07	10
7	มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของ	4.27	3.54	0.20	5
8	มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ	4.31	3.48	0.24	4
9	สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน	4.40	3.46	0.27	3
10	สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน	4.30	3.36	0.28	1
11	สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน	4.39	3.45	0.27	2
ภาพรวม		4.36	3.67	0.19	-

จากตารางที่ 4-22 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ พบว่าในภาพรวม $PNI_{Modified} = 0.19$ แสดงว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาด้านความสามารถการเป็นผู้นำหากพิจารณาในขีดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำมีความต้องการพัฒนา 11 อันดับคือ สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.28$) สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.27$) สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.27$) มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็นตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ ($PNI_{modified} = 0.24$) มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวเองที่กำหนด ($PNI_{modified} = 0.20$) มีความเชื่อมั่น

และกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีหลักการที่เหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$) มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$) มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$) มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แคมเปญ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
ด้านความสามารถในการวางแผน

ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
1	สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท	4.30	2.94	0.46	1
2	สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท	4.33	3.25	0.33	2
3	สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม	4.33	3.25	0.33	3
4	สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม	4.39	3.28	0.33	4
ภาพรวม		4.33	3.18	0.36	-

จากตารางที่ 4-23 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผน พบว่าในภาพรวม $PNI_{\text{modified}} = 0.36$ แสดงว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาความสามารถในการวางแผนหากพิจารณาในขีดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผนมีความต้องการพัฒนา 4 อันดับคือ สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$) สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัทที่มีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$)

สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) และสามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-24 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลสมนัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ด้านความสามารถการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
1	ใส่ใจในการสังเกตสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.30	3.37	0.27	8
2	สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม	4.30	3.18	0.35	3
3	สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.28	3.39	0.26	9
4	สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.34	3.33	0.30	6
5	สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	3.48	0.25	10
6	สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	4.37	3.49	0.25	11
7	สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.48	3.46	0.29	7
8	สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม	4.58	3.42	0.33	5
9	สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	4.51	3.10	0.45	2

ตารางที่ 4-24 (ต่อ)

ที่	ชี้วัดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
10	สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม	4.48	3.34	0.34	4
11	สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	4.45	2.93	0.51	1
ภาพรวม		4.40	3.32	0.32	

จากตารางที่ 4-24 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาชี้วัดความสามารถด้านความสามารถการป้องกันและแก้ไขปัญหาในภาพรวม $PNI_{modified} = 0.32$ แสดงว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาด้านความสามารถการป้องกันและแก้ไขปัญหาหากพิจารณาในชี้วัดความสามารถด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา มีความต้องการพัฒนา 11 อันดับคือสามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.51$) สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.45$) สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.35$) สามารถในการนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.34$) สามารถในการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.33$) สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.30$) สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.29$) ใส่ใจในการสังเกตสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.27$) สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($PNI_{modified} = 0.26$) สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.25$) สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ($PNI_{modified} = 0.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ
พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แพลมบง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด
ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
1	สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.39	3.51	0.25	7
2	สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.31	3.40	0.26	5
3	สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.25	3.22	0.31	4
4	สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน	4.24	3.42	0.23	8
5	สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.30	3.16	0.36	1
6	สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน	4.28	3.42	0.25	6
7	สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.36	3.22	0.35	2
8	สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.39	3.25	0.35	3
ภาพรวม		4.31	3.32	0.29	-

จากตารางที่ 4-25 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ
ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวม $PNI_{modified} = 0.29$ แสดงว่า
พนักงานมีความต้องการพัฒนาด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานหากพิจารณา
ในขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความต้องการพัฒนา 8
อันดับคือ สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
($PNI_{modified} = 0.36$) สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดมีค่า

($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องมีค่า

($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม

($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน

($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม

($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน

($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-26 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แหลมมบัง โอโต บอดี เวอร์ด จำกัด ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
1	มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.31	3.28	0.31	5
2	มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.39	3.27	0.34	3
3	สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.39	3.34	0.31	4
4	สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.37	3.24	0.34	2
5	สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลง	4.39	3.27	0.34	1
ภาพรวม		4.37	3.28	0.33	-

จากตารางที่ 4-26 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่าในภาพรวม $PNI_{\text{modified}} = 0.33$ แสดงว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง หากพิจารณา

ในขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความต้องการพัฒนา 5 อันดับคือ สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) และมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีค่า ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-27 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แลคมจ้ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับที่ต้องการพัฒนา
1	ใส่ใจในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	4.33	4.04	0.07	4
2	สามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา	4.33	4.09	0.05	5
3	สามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา	4.25	4.04	0.05	6
4	สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	3.75	0.15	3
5	สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.63	3.54	0.30	2
6	สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.64	3.37	0.37	1
ภาพรวม		4.41	3.80	0.16	-

จากตารางที่ 4-27 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร พบว่าในภาพรวม $PNI_{\text{modified}} = 0.16$ แสดงว่าพนักงาน มีความต้องการพัฒนาความสามารถพัฒนาบุคลากรหากพิจารณาในขีดความสามารถ ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรมีความต้องการพัฒนา 6 อันดับคือ สามารถพัฒนาทักษะ ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ($PNI_{\text{modified}} = 0.15$) ใส่ใจในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ($PNI_{\text{modified}} = 0.07$) สามารถสอนงาน

ผู้ได้บังคับบัญชา ($PNI_{\text{modified}} = 0.05$) สามารถให้คำปรึกษาผู้ได้บังคับบัญชา ($PNI_{\text{modified}} = 0.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-28 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในภาพรวม

ด้าน ที่	ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับที่ต้องการ พัฒนา
1	ความสามารถทางการคิด	4.44	3.31	0.34	2
2	ความสามารถมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน	4.40	3.40	0.29	5
3	ความสามารถการเป็นผู้นำ	4.36	3.67	0.19	7
4	ความสามารถในการวางแผน	4.33	3.18	0.36	1
5	ความสามารถในการป้องกันและแก้ไข ปัญหา	4.40	3.32	0.32	4
6	ความสามารถในการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน	4.31	3.32	0.29	6
7	ความสามารถในการบริหารการ เปลี่ยนแปลง	4.37	3.28	0.33	3
8	ความสามารถพัฒนาบุคลากร	4.41	3.80	0.16	8
สรุปในภาพรวม		4.38	3.41	0.28	-

จากตารางที่ 4-28 พบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิท แพลมมบัง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด ในภาพรวม $PNI_{\text{modified}} = 0.28$ แสดงว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนา ด้านความสามารถในการวางแผน ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) ความสามารถทางการคิด ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) ความสามารถมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) ความสามารถในการเป็นผู้นำ ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) ความสามารถพัฒนาบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ชัมมิต แพลม
บับ โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด รายละเอียดปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-29 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
ด้านความสามารถทางการคิด

ลำดับ ที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน	2	15.38	15.38
2	จัดให้มีการดูงานนอกสถานที่	2	15.38	30.77
3	ให้ระดมสมองโดยตั้งโจทย์เพื่อแก้ไขปัญหา ได้ดีที่สุด	2	15.38	46.15
4	ส่งเสริมกระบวนการคิดของพนักงานให้เป็น รูปธรรม	1	7.69	53.85
5	ฝึกการรู้จักคิดและแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดย นำกิจกรรม QCC เข้ามาใช้	1	7.69	61.54
6	การเรียนรู้ศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยี	1	7.69	69.23
7	การฝึกฝนเป็นคนช่างสังเกต และฝึก วิเคราะห์ปัญหา	1	7.69	79.29
8	เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำ ประโยชน์มาใช้	1	7.69	84.61
9	จัดทำกิจกรรมปรับปรุงงาน โดยให้ทุกคนมี ส่วนร่วม	1	7.69	92.31
10	ความคิดที่ดีและเก่งต้องมาจากข้อมูลใน สมองที่เพียงพอ	1	7.69	100.00
รวม		13	100	-

จากตารางที่ 4-29 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
 จิตความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ด้านความสามารถ
 ทางความคิด ประกอบด้วย 10 ข้อเสนอแนะคือ 1.จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน (15.38 %) 2. จัดให้มีการดูงานนอกสถานที่ (15.38 %) 3.ให้ระดมสมองโดยตั้งโจทย์เพื่อแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด
 (15.38 %) 4. เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำประโยชน์มาใช้ (7.69%) 5.จัดทำกิจกรรมปรับปรุง
 งานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม (7.69%) 6. ส่งเสริมกระบวนการคิดของพนักงานให้เป็นรูปธรรม
 (7.69%) 7. ฝึกการรู้จักคิดและแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยนำกิจกรรม QCC เข้ามาใช้ (7.69%)
 8. การเรียนรู้ศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยี (7.69%)
 9. การฝึกฝนเป็นคนช่างสังเกต และฝึกวิเคราะห์ปัญหา (7.69%) 10. ความคิดที่ดีและเก่งต้องมาจาก
 ข้อมูลในสมองที่เพียงพอ (7.69%)

ตารางที่ 4-30 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
 จิตความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
 ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ลำดับ ที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	กำหนดเวลาของงาน โดยจัดลำดับงาน ให้ชัดเจนและตั้งเป้าหมายรวมทั้งบอก ถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น	3	23.08	23.01
2	ให้กำลังใจและผลักดันรวมทั้งหาแรง บันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงาน	2	15.38	38.46
3	รู้วิธีการทำงานสู่ความสำเร็จและมีข้อมูล ที่เพียงพอ	1	7.69	46.15
4	เปิดมุมมองให้มีทัศนคติเชิงบวกทั้งต่อ งานและเพื่อนร่วมงาน	1	7.69	53.85
5	ให้ความรู้แก่พนักงานและแนะแนว ข้อเสนอที่ดี	1	7.69	61.54
6	ติดตามงานและส่งเสริมงานเป็นระยะ	1	7.69	69.23

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ลำดับ ที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
7	บริษัทควรตั้งเป้าหมายหน้าที่ให้แต่ละคนว่าถ้าทำได้ตามเป้าหมายก็จะมีเงินเพิ่มเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง	1	7.69	76.92
8	Training on the job (OJT)	1	7.69	84.61
9	จัดกิจกรรม QCC	1	7.69	92.31
10	ขั้นที่จะเรียนรู้การทำงาน	1	7.69	100.00
รวม		13	100	-

จากตารางที่ 4-30 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จ ประกอบด้วย 10 ข้อเสนอแนะคือ 1. กำหนดเวลาของงานโดยจัดลำดับงานให้ชัดเจนและตั้งเป้าหมายรวมทั้งบอกถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น (23.08%) 2. ให้กำลังใจและผลักดันรวมทั้งหาแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงาน (15.38%) 3. บริษัทควรตั้งเป้าหมายหน้าที่ให้แต่ละคนว่าถ้าทำได้ตามเป้าหมายก็จะมีเงินเพิ่มเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง คิดเป็น (7.69%) 4. Training on the job (OJT) (7.69%) 5. รู้วิธีการทำงานสู่ความสำเร็จและมีข้อมูลที่เพียงพอ (7.69%) 6. เปิดมุมมองให้มีความคิดเชิงบวกทั้งต่องานและเพื่อนร่วมงาน ให้ความรู้แก่พนักงานและแนะแนวข้อเสนอดี (7.69%) 7. ให้ความรู้แก่พนักงานและแนะแนวข้อเสนอดี (7.69%) 8. ติดตามงานและส่งเสริมงานเป็นระยะ (7.69%) 9. จัดกิจกรรม QCC (7.69%) 10. ขั้นที่จะเรียนรู้การทำงาน (7.69%) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-31 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ลำดับ ที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	จัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก สถานที่	4	25.00	25.00
2	มีการสอนงานโดยให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง	2	12.50	37.50
3	มอบหมายงานให้รับผิดชอบและ ตัดสินใจด้วยตนเอง	2	12.50	50.00
4	พยายามพูดให้น้อยๆ เพื่อที่จะได้มีเวลา ไปทำงานได้เยอะๆ	2	6.25	62.50
5	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง	1	6.25	68.75
6	ช่วยเหลือลูกน้องเมื่อเกิดปัญหา	1	6.25	75.00
7	ผู้นำควรมีความรู้มากกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	6.25	81.25
8	คิดเป็น คือ คิดในสิ่งที่มิประ โยชน์แก่ บริษัท	1	6.25	87.50
9	พยายามฟังให้เยอะๆ เพื่อเป็นข้อมูลใน การตัดสินใจ	1	6.25	93.75
10	พยายามดูให้เยอะๆ เพื่อจะได้เห็นจริง และเป็นคนช่างสังเกต	1	6.25	100
รวม		16	100	-

จากตารางที่ 4-31 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ด้านความสามารถ
การเป็นผู้นำประกอบด้วย 10 ข้อเสนอแนะคือ 1. จัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่

- (25.00%) 2. มีการสอนงานโดยให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง (12.50 %) 3. มอบหมายงานให้รับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง (12.50%) 4. พยายามพูดให้น้อย ๆ เพื่อที่จะได้มีเวลาไปทำงานได้เยอะ ๆ (12.50%) 5. ช่วยเหลือลูกน้องเมื่อเกิดปัญหา (6.25%) 6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง (6.25%) 7. ผู้นำควรมีความรู้มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา (6.25%) 8. พยายามฟังให้เยอะ ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ (6.25%) 9. พยายามดูแลให้เยอะ ๆ เพื่อจะได้เห็นจริงและเป็นคนช่างสังเกต (6.25%) 10. คิดเป็น คือ คิดในสิ่งที่มีประโยชน์แก่บริษัท (6.25%) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-32 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
ด้านความสามารถในการวางแผน

ลำดับที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	จัดกิจกรรมเพื่อให้รู้จักการวางแผน	4	25.00	25.00
2	จัดอบรมเรื่องกระบวนการวางแผนเชิงปฏิบัติการ	3	18.75	43.75
3	จัดลำดับงานให้กระชับและระบุคนที่รับผิดชอบให้ชัดเจน	2	12.50	56.25
4	กำหนดเป้าหมายการผลิต	1	6.25	62.50
5	พยายามทำงานให้ตรงเวลาและตรงกับเป้าหมายของบริษัท	1	6.25	68.75
6	จัดประชุมเพื่อระดมความคิด	1	6.25	75.00
7	ต้องเข้าใจงานที่ทำให้ละเอียด	1	6.25	81.25
8	อย่าผัดวันประกันพรุ่ง ทำงานที่สำคัญ ๆ ก่อน	1	6.25	87.50
9	นำกิจกรรม QCC มาใช้	1	6.25	93.75
10	ต้องคิดแผนฉุกเฉินไว้กรณีที่ทำงานไม่สำเร็จ	1	6.25	100
รวม		16	100	-

จากตารางที่ 4-32 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงานด้านความสามารถ
ในการวางแผนประกอบด้วย 10 ข้อเสนอแนะคือ 1. จัดกิจกรรมเพื่อให้รู้จักการวางแผน (25.00 %) 2. จัดอบรมเรื่องกระบวนการวางแผนเชิงปฏิบัติการ (18.75%) 3. จัดลำดับงานให้กระชับและระบุ
คนที่รับผิดชอบให้ชัดเจน (12.50%) 4. พยายามทำงานให้ตรงเวลาและตรงกับเป้าหมายของบริษัท
(6.25 %) 5. จัดประชุมเพื่อระดมความคิด (6.25%) 6. กำหนดเป้าหมายการผลิต (6.25 %) 7. ต้องเข้าใจงานที่ทำให้ละเอียด (6.25 %) 8. นำกิจกรรม QCC มาใช้ (6.25%) 9. อย่าผลัดวันประกันพรุ่ง ทำงานที่สำคัญ ๆ ก่อน (6.25 %) 10. ต้องคิดแผนฉุกเฉินไว้กรณีที่ทำงาน
ไม่สำเร็จ (6.25 %) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-33 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา

ลำดับที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	ศึกษาและหาข้อบกพร่องจาก ประสบการณ์เดิมที่ไม่เหมาะสม	3	27.27	27.27
2	มีแผนการดำเนินการป้องกันปัญหาได้ ชัดเจนและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง	2	18.18	45.45
3	ศึกษาจากสถานที่จริง	2	18.18	63.64
4	สามารถค้นหาต้นเหตุของปัญหาได้ ตรงจุด	2	18.18	81.82
5	เพิ่มการรับรู้ Tool ต่าง ๆ ในการบริหารงาน	1	7.69	89.51
6	พยายามคิดหาปัญหาที่อาจมีผลกับงานให้ ได้มากที่สุดเพื่อนำมาซึ่งวิธีป้องกันและ แก้ไขปัญหา	1	7.69	97.20
รวม		11	100	-

จากตารางที่ 4-33 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงานด้านความสามารถ
ป้องกันและแก้ไขปัญหามี 6 ข้อเสนอแนะคือ 1. ศึกษาและหาข้อบกพร่องจาก
ประสบการณ์เดิมที่ไม่เหมาะสม (27.27%) 2. มีแผนการดำเนินการป้องกันปัญหาได้ชัดเจนและ
ติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (18.18%) 3. ศึกษาจากสถานที่จริง (18.18%) 4. สามารถค้นหา
ต้นเหตุของปัญหาได้ตรงจุด (18.18%) 5. พยายามคิดหาปัญหาที่อาจมีผลกับงานให้ได้มากที่สุดเพื่อ
นำมาซึ่งวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหามี (7.69%) 6. เพิ่มการรับรู้ Tool ต่าง ๆ ในการบริหารงาน
(7.69%) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-34 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	มีการติดตามความคืบหน้าของงานเป็น ระยะ ๆ	4	33.33	33.33
2	เลือกคนให้เหมาะกับงานโดยพิจารณา จากความสามารถของแต่ละบุคคล	1	8.33	41.67
3	มีแบบอย่างในการทำงาน	1	8.33	50.00
4	มีเป้าหมายในการทำงาน	1	8.33	58.33
5	ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น	1	8.33	66.67
6	ทำงานให้ทันกับเวลา	1	8.33	75.00
7	ศึกษาดำรงหรือเอกสารด้านการบริหาร ให้มากขึ้น	1	8.33	83.33
8	เพิ่มความเป็นอิสระในการบริหารงาน	1	8.33	91.67
9	มีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดี และลงโทษผู้ทำผิด	1	8.33	100.00
รวม		12	100	-

จากตารางที่ 4-34 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงานด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 9 ข้อเสนอแนะคือ 1. มีการติดตามความคืบหน้าของงานเป็นระยะ ๆ (33.33%) 2. เลือกคนให้เหมาะกับงานโดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล (8.33%) 3. มีเป้าหมายในการทำงาน (8.33%) 4. ศึกษาตำราหรือเอกสารด้านการบริหารให้มากขึ้น (8.33%) 5. มีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีและลงโทษผู้ทำผิด (8.33%) 6. มีแบบอย่างในการทำงาน (8.33%) 7. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น (8.33%) 8. ทำงานให้ทันกับเวลา (8.33%) 9. เพิ่มความเป็นอิสระในการบริหารงาน (8.33%) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-35 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงานด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ลำดับที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	ให้ความรู้	1	14.28	14.28
2	โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนงานเพื่อให้มี Skill	1	14.28	28.57
3	ทดลองเปลี่ยนนโยบายบ่อย ๆ ให้เกิดความเคยชิน	1	14.28	42.86
4	จัดประชุมหารืออยู่บ่อย ๆ	1	14.28	57.14
5	ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดเวลาการทำงาน	1	14.28	71.43
6	ผลการทำงานต้องสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร	1	14.28	85.71
7	อย่าคาดหวังมากเกินไป	1	14.28	100.00
รวม		7	100	-

จากตารางที่ 4-35 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงานด้านความสามารถ
ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 7 ข้อเสนอแนะคือ 1. ให้ความรู้ (14.28%)
2. โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนงานเพื่อให้มี Skill (14.28%) 3. ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดเวลาการทำงาน
(14.28%) 4. จัดประชุมหารืออยู่บ่อย ๆ (14.28%) 5. ผลการทำงานต้องสอดคล้องกับความคาดหวังของ
องค์กร (14.28%) 6. ทดลองเปลี่ยนนโยบายบ่อย ๆ ให้เกิดความเคยชิน (14.28%) 7. อย่าคาดหวังมาก
เกินไป (14.28%) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-36 วิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา
ขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน
ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	วิธีการที่เหมาะสม	จำนวน	ร้อยละ (%)	ร้อยละสะสม (% สะสม)
1	จัดอบรม	4	36.36	36.36
2	ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาต่อ	1	9.09	45.45
3	ดูงานนอกสถานที่	1	9.09	54.54
4	พัฒนาแนวคิดอย่างสม่ำเสมอ	1	9.09	63.64
5	ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรเป็น คนคิดดีหรือคิดบวก	1	9.09	72.73
6	มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์	1	9.09	81.82
7	ให้พนักงานได้แสดงออก	1	9.09	90.90
8	มีการมอบรางวัลบุคคลที่ทำงานดี	1	9.09	100
รวม		11	100	-

จากตารางที่ 4-36 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนา
ขีดความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 8 ข้อเสนอแนะคือ 1. จัดอบรม
(36.36%) 2. ดูงานนอกสถานที่ (9.09%) 3. ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรเป็นคนคิดดีหรือคิดบวก
(9.09%) 4. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (9.09%) 5. ให้พนักงานได้แสดงออก (9.09%)

6. พัฒนาแนวคิดอย่างสม่ำเสมอ (9.09%) 7. ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาต่อ (9.09%) 8. การมอบรางวัลบุคคลที่ทำงานดี (9.09%) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University