บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการ ของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการ ของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษา ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน

ผลการศึกษาข้อมูลของผู้ตอบแบบประเมิน คือ พนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 67 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (74.62 %) อยู่ในกลุ่มอายุ 33-37 ปี (31.30 %) อยู่ในระดับปริญญาตรี (67.20 %) มีอายุงานมากกว่า 14 ปี (34.30%)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน

ผลการศึกษาพบว่า ขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรด้านความสามารถการเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความสามารถทางการคิด ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และด้านความสามารถในการวางแผน รายละเอียดของการสรุปผลการศึกษา มีดังนี้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสามารถทางการคิด

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถทางการคิดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิดระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 3 รายการคือ 1. สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล 2. สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ และ 3. สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิดระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการคือ 1. สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2. สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน 3. สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหาด้วยมุมมองที่หลากหลาย 4. สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน 5. สามารถสามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ และ 6. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ และขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิดระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยมี 2 รายการคือ 1. สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ และ 2. สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้

ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีขีดความสามารถด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก 1 รายการคือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด และปานกลาง 7 รายการคือ 1. สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ 2. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 3. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 4. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตราฐานที่กำหนด 5. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตราฐานที่กำหนด 6. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามาเป้าหมายที่กำหนด และ7. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถการเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีขีดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 5 รายการ คือ 1. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง 2. มีความสามารถรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน 3. มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ 4. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงาน โดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ และ 5. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม ขีดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการคือ 1. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีหลักการที่เหมาะสม 2. สามารถโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวเอง 3. มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็นตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ 4. สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน 5. สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน และ 6. สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน

ด้านความสามารถในการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีขีดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผนระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 4 รายการคือ 1.สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท 3. สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม และ 4. สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท

ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีขีดความสามารถด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก 5 รายการ คือ 1. สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา 2. สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 4. สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม 5. สามารถประเมินสถานะการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง และขีดความสามารถด้านความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 6 รายการ คือ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1. ใส่ใจในการสังเกตการ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง 2. สามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก้อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง 4. สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม 5. สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม และ 6. สามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 3 รายการ คือ 1. สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน 3. สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานและขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 3 รายการ คือ 1. สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2. สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และ 3. สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการบริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการ คือ 1. สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2. มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง 4. มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ 5. สามารถสนันสนุนส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีขีดความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 5 รายการ คือ 1. สามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา 2. สามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ใส่ใจในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 4. สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และ 5. สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และขีดความสามารถด้านความสามารถพัฒนา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บุคลากรระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ คือ สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา

ผลการศึกษาพบว่า ขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนา โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสามารถทางการคิด ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการวางแผน และด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดของการสรุปผลการศึกษา มีดังนี้

ด้านความสามารถทางการคิด

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถทางการคิดในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิดระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 11 รายการ คือ 1. สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล 2. สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน 3. สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ 4. สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน 5. สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 6. สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหาด้วยมุมมองที่หลากหลาย 7. สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ 8. สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 9. สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ 10. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ และ 11.สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้

ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีขีดความสามารถด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 8 รายการคือ 1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตราฐานที่กำหนด 2. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตราฐานที่กำหนด 3. สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ 4. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุ

ตามเป้าหมายที่กำหนด 5. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตราฐานที่กำหนด 6. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่กำหนด 7. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และ 8. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถการเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มี 11 รายการคือ 1.มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงาน โดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ 2. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง 3. มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ 4. สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน 5. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม 6. สามารถบริหารการทำงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน 7. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน 8. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีหลักการที่เหมาะสม 9. มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็นตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ 10. สามารถบริหารงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน และ 11. มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวเอง

ด้านความสามารถในการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผนระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 รายการ คือ 1. สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท และ 4. สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท

ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาระดับที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดมี 11 รายการคือ 1. สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 4. สามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม 5. สามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม 6. สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7. สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา 8. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง 9. สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม 10. ใส่ใจในการสังเกตสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง และ 11. สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง

ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานระดับที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดมี 8 รายการคือ 1. สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 2. สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 4. สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม 5. สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 6. สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน 7. สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และ 8. สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน

ด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดมี 5 รายการ คือ 1. สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง 2. สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4. สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ 5. มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มี 5 รายการ คือ 1. สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2. สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ใส่ใจในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 4. สามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา และ 5. สามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างงแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ในแต่ละด้านและภาพรวม โดยสรุปพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนา หากพิจารณารายด้านมีความต้องการพัฒนา 8 อันดับ คือ 1. ด้านความสามารถในการวางแผน 2.ความสามารถทางการคิด 3. ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4.ความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. ความสามารถมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน 6. ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน 7.ความสามารถการเป็นผู้นำ และ 8. ความสามารถพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ด้านความสามารถทางการคิด

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิด ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 11 อันดับคือ 1. สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์ การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ 2. สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ 3. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ 4. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพ 5. สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 6. สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหาด้วยมุมมองที่หลากหลาย 7. สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน 8. สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน 9. สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล 10. สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และ 11. สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 8 อันดับคือ 1. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด 2.สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ3. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตราฐานที่กำหนด 4. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามาตราฐานที่กำหนด 5. สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตราฐานที่กำหนด 6. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 7. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และ 8.สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ตามลำดับ

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำ ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 11 อันดับคือ 1. สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน 2. สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน 3. สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงาน 4. มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ 5. มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวเองที่กำหนด 6. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยมีหลักการที่เหมาะสม 7. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม 8. มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ 9. มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ 10. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน และ 11. มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการวางแผน

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผน ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 4 อันดับคือ 1. สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท 2. สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท 3.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม และ 4. สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านความสามารถการป้องกันและแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถการป้องกันและแก้ไขปัญหา ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 11 อันดับ คือ 1. สามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม 3. สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม 4. สามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม 5. สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม 6. สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง 7. สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน 8. ใส่ใจในการสังเกตสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง 9. สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง 10. สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 11.สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 8 อันดับ คือ 1. สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2. สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด 3. สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 4. สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง 5. สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม 6. สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน7. สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม และ 8.สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 5 อันดับ คือ 1. สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง 2. สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 4. สามารถเป็นผู้นำ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และ 5. มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการในการพัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย มีความต้องการพัฒนา 6 อันดับคือ 1.สามารถพัฒนาทักษะ ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 2. สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 3. สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา 4.ใส่ใจในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 5. สามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา และ 6. สามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์ข้อมูลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด รายละเอียดของการสรุปผลการศึกษา มีดังนี้

ด้านความสามารถทางการคิด

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิดตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1.จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน 2.จัดให้มีการดูงานนอกสถานที่ 3.ให้ระดมสมองโดยตั้งโจทย์เพื่อแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด 4. เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำประโยชน์มาใช้ 5. จัดทำกิจกรรมปรับปรุงงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม 6. ส่งเสริมกระบวนการคิดของพนักงานให้เป็นรูปธรรม 7. ฝึกการรู้จักคิดและแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยนำกิจกรรม QCC เข้ามาใช้ 8. การเรียนรู้ศึกษาจากตำราและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยี 9. การฝึกฝนเป็นคนช่างสังเกตุ และฝึกวิเคราะห์ปัญหา 10. ความคิดที่ดีและเก่งต้องมาจากข้อมูลในสมองที่เพียงพอ

ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. กำหนดเวลาของงานโดยจัดลำดับงานให้ชัดเจนและตั้งเป้าหมายรวมทั้งบอกถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น 2.ให้กำลังใจและผลักดันรวมทั้งหาแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงาน 3. บริษัทควรตั้งเป้าหมายหน้าที่ให้แต่ละคนว่าถ้าทำได้ตามเป้าหมายก็จะมีการเพิ่มเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง 4. On the job Training (OJT) 5. รู้วิธีการทำงานสู่ความสำเร็จและมีข้อมูลที่เพียงพอ 6. เปิดมุมมองให้มีทัศนคติเชิงบวกทั้งต่องานและเพื่อนร่วมงาน ให้ความรู้แก่พนักงานและแนะแนวข้อเสนอที่ดี 7. ให้ความรู้แก่พนักงานและแนะแนวข้อเสนอที่ดี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

8. ติดตามงานและส่งเสริมงานเป็นระยะ 9. จัดกิจกรรม QCC 10. ขยันที่จะเรียนรู้การทำงานตามลำดับ

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. จัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ 2. มีการสอนงานโดยให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง 3. มอบหมายงานให้รับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง ช4. พยายามพูดให้น้อย ๆ เพื่อที่จะได้มีเวลาไปทำงานได้เยอะ ๆ 5. ช่วยเหลือลูกน้องเมื่อเกิดปัญหา

ด้านความสามารถการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผนตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. จัดกิจกรรมเพื่อให้รู้จักการวางแผน 2. จัดอบรมเรื่องกระบวนการวางแผนเชิงปฏิบัติการ 3. จัดลำดับงานให้กระชับและโดยระบุคนที่รับผิดชอบให้ชัดเจน 4. พยายามทำงานให้ตรงเวลาและตรงกับเป้าหมายของบริษัท 5. จัดประชุมเพื่อระดมความคิด 6. กำหนดเป้าหมายการผลิต 7. ต้องเข้าใจงานที่ทำให้ละเอียด 8. นำกิจกรรม QCC มาใช้ 9. อย่าผลัดวันประกันพรุ่ง ทำงานที่สำคัญ ๆ ก่อน 10. ต้องคิดแผนฉุกเฉินไว้กรณีที่ทำงานไม่สำเร็จ ตามลำดับ

ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไข

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. ศึกษาและหาข้อบกพร่องจากประสบการณ์เดิมที่ไม่เหมาะสม 2. มีแผนการดำเนินการป้องกันปัญหาได้ชัดเจนและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3. ศึกษาจากสถานที่จริง 4. สามารถค้นหาต้นเหตุของปัญหาได้ตรงจุด 5 พยายามคิดหาปัญหาที่อาจมีผลกับงานให้ได้มากที่สุดเพื่อนำมาซึ่งวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหา 6. เพิ่มการรับรู้ Tool ต่าง ๆในการบริหารงานตามลำดับ

ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน มีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. มีการติดตามความคืบหน้าของงานเป็นระยะ ๆ 2. เลือกคนให้เหมาะกับงานโดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล 3. มีเป้าหมายในการทำงาน 4. ศึกษาตำราหรือเอกสารด้านการบริหารให้มากขึ้น 5. มีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีและลงโทษผู้ทำผิด

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

6. มีแบบอย่างในการทำงาน 7. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็น 8. ทำงานให้ทันกับเวลา 9. เพิ่มความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน มีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. ให้ความรู้ 2. โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนงานเพื่อให้มี Skill 3. ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดเวลาการทำงาน 4. จัดประชุมหารืออยู่บ่อย ๆ 5. ผลการทำงานต้องสอดรับกับความคาดหวังขององค์กร 6. ทดลองเปลี่ยนนโยบายบ่อย ๆให้เกิดความเคยชิน 7. อย่าคาดหวังมากเกินไป ตามลำดับ

ด้านบริหารจัดการด้านความสามารถพัฒนาบุคลกร

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลกรตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน มีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. จัดอบรม 2. ดูงานนอกสถานที่ 3. ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรเป็นคนคิดดีหรือคิดบวก 4. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ 5. ให้พนักงานได้แสดงออก 6. พัฒนาแนวคิดอย่างสม่ำเสมอ 7. ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาต่อ 8. การมอบรางวัลบุคคลที่ทำงานดี ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน รายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสามารถทางการคิด

ผลการศึกษาพบว่า ขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิดระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 3 รายการคือ สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตามลำดับ มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก 1 รายการคือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด มีความสอดคล้องกับแนวคิดเทื้อน ทองแก้ว (2554,หน้า 35-36)

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถการเป็นผู้นำ ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 5 รายการคือ มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง มีความสามารถรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์รัตน์ พรหมสุวรรณ (2545) และผลการศึกษาของเทื้อน ทองแก้ว (2554,หน้า 35-36) และมีความสอดคล้องกับแนวคิดสุรีย์รัตน์ พรหมสุวรรณ (2545, หน้า 29)

ด้านความสามารถในการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการวางแผน ระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 4 รายการคือ สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม สามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 5 รายการคือสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก 4 รายการคือสามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550) และสอดคล้องกับการศึกษาของเทื้อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-36)

ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการบริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง 5 รายการคือ สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีสามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสนันสนุนส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของเทื้อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-36)

ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก 5 รายการคือ สามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา จันศิริ (2551)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด ระดับที่ต้องการพัฒนารายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสามารถทางการคิด

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถทางการคิดระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 11 รายการคือ สามารถกำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมการทำงานได้อย่างมีเหตุผล สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงานได้อย่างชัดเจน สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาความคิดเพื่อการพัฒนาการทำงาน สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สามารถมองประเด็นของสภาพการณ์หรือปัญหาด้วยมุมมองที่หลากหลาย สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ สามารถถ่ายทอดความคิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถสังเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงปริมาณได้ สามารถ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสภาพการณ์การทำงานที่ซับซ้อนในเชิงคุณภาพได้ มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 8 รายการคือ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตราฐานที่กำหนด สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สูงกว่ามาตราฐานที่กำหนด สามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานโดยคำนึงถึงผลงานของการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตราฐานที่กำหนด สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่กำหนด มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด มีความสอดคล้องกับแนวคิดของคู่มือความสามารถ มีความสอดคล้องกับอุรารัตน์ แก้วดวงงาม (2553)

ด้านบริหารจัดการด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถการเป็นผู้นำระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 11 รายการคือ มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานโดยใช้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพียงพอ มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของตนเอง มีความกล้ารับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ สามารถบริหารความขัดแย้งในการทำงานของสมาชิกทีมงาน มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆโดยใช้เหตุผลอย่างเหมาะสม สามารถบริหารการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและผลงานของทีมงาน มีความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆโดยมีหลักการที่เหมาะสม มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามที่ได้เสนอให้ดำเนินการ สามารถบริหารงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของการใช้ทรัพยากรในการทำงาน มีความสามารถในการโน้มน้าวจูงใจผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของตัวเอง มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550) และสอดคล้องกับเทื้อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-36)

ด้านความสามารถในการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการวางแผนระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 4 รายการคือ สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างเหมาะสม สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อย่างเหมาะสม สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท และสามารถกำหนดนโยบายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้อง สนับสนุนต่อวิสัยทัศน์ของบริษัท มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550) มีความสอดคล้องกับจิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68)

ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 11 รายการคือ สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสม สามารถในการกำหนดมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะสั้นได้อย่างเหมาะสมสามารถในการนำเสนอมาตราการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม สามารถเตรียมความพร้อมในการป้องกันปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา สามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง สามารถกำหนดผลงานที่คาดหวังได้อย่างเหมาะสม ใส่ใจในการสังเกตสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง สามารถประเมินสถานการณ์หรือแนวโน้มที่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงานระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 8 รายการคือ สามารถสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถในการตั้งเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถสร้างผลงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถในการจัดสรรทรัพยากรการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมินผลการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน สามารถในการตรวจสอบกำกับดูแลความก้าวหน้าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง สามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องเพื่อปรับปรุงการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของคู่มือความสามารถ มีความสอดคล้องกับจิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) และมีความสอดคล้องกับเทื้อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-26)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ขีดความสามารถด้านความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดมี 5 รายการคือ สามารถสนับสนุนรูปแบบวิธีการในการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีทัศนคติในด้านบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสนับสนุน ส่งเสริมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่าด้านความสามารถพัฒนาบุคลากรระดับที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด มี 5 รายการคือ สามารถพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถฝึกอบรมด้านความรู้ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสอดคล้องกับคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550) และสอดคล้องกับแนวคิด อุรารัตน์ แก้วดวงงาม (2553)

3. ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ ของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด สามารถเรียงลำดับรายด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ลำดับต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ในภาพรวม ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงจากค่ามากไปหาค่าน้อย คือ 1. ด้านความสามารถในการวางแผน 2. ด้านความสามารถทางการคิด 3. ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4. ด้านความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหา 5. ด้านความสามารถมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน 6. ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน 7. ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ และ 8. ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งมีความขัดแย้งกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน

ข้อสังเกตจะเห็นได้ว่า พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน คือ ด้านความสามารถพัฒนาบุคลากร ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความสามารถในการวางแผน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ ด้านความสามารถมุ่งมั่นความสำเร็จในงาน ด้านความสามารถทางการคิด ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด

ด้านความสามารถทางการคิด

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถทางการคิดตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธี คือ 1.จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน 2.จัดให้มีการดูงานนอกสถานที่ 3.ให้ระดมสมองโดยตั้งโจทย์เพื่อแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด 4. เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและนำประโยชน์มาใช้ 5. จัดทำกิจกรรมปรับปรุงงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิทยา จันทร์ศิริ (2551)

ด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงาน

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถมุ่งความสำเร็จในงานตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. กำหนดเวลาของงานโดยจัดลำดับงานให้ชัดเจนและตั้งเป้าหมายรวมทั้งบอกถึงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น 2.ให้กำลังใจและผลักดันรวมทั้งหาแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้อยากทำงาน 3. บริษัทควรตั้งเป้าหมายหน้าที่ให้แต่ละคนว่าถ้าทำได้ตามเป้าหมายก็จะมีการเพิ่มเงินเดือนหรือปรับตำแหน่ง 4. On the job Training (OJT) 5. รู้วิธีการทำงานสู่ความสำเร็จและมีข้อมูลที่เพียงพอ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของภิญโญ สาธร (2517, หน้า 446-447 อ้างถึงใน ถนอมจิตต์ ขุททะกะพันธ์, 2546, หน้า 33)

ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถการเป็นผู้นำตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. จัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ 2. มีการสอนงานโดยให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง 3. มอบหมายงานให้รับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง 4. พยายามพูดให้น้อย ๆ เพื่อที่จะได้มีเวลาไปทำงานได้เยอะ ๆ 5. ช่วยเหลือลูกน้องเมื่อเกิดปัญหา มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรีรัตน์ พรหมสุวรรณ (2545, หน้า 29) และ เทื้อน ทองแก้ว (2545, หน้า 35-36)

ด้านความสามารถการวางแผน

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการวางแผนตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. จัดกิจกรรม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เพื่อให้รู้จักการวางแผน 2. จัดอบรมเรื่องกระบวนการวางแผนเชิงปฏิบัติการ 3. จัดลำดับงานให้กระชับและโดยระบุคนที่รับผิดชอบให้ชัดเจน 4. พยายามทำงานให้ตรงเวลาและตรงกับเป้าหมายของบริษัท 5. จัดประชุมเพื่อระดมความคิด มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุวิมล ว่องวาณิช (2548, หน้า 105)

ด้านความสามารถป้องกันและแก้ไข

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. ศึกษาและหาข้อบกพร่องจากประสบการณ์เดิมที่ไม่เหมาะสม 2. มีแผนการดำเนินการป้องกันปัญหาได้ชัดเจนและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3. ศึกษาจากสถานที่จริง 4. สามารถค้นหาต้นเหตุของปัญหาได้ตรงจุด 5. พยายามคิดหาปัญหาที่อาจมีผลกับงานให้ได้มากที่สุดเพื่อนำมาซึ่งวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหา มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของภิญโญ สาธร (2517, หน้า 446-447 อ้างถึงในถนอมจิตต์ ขุททะกะพันธ์, 2546, หน้า 33)

ด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน มีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. มีการติดตามความคืบหน้าของงานเป็นระยะ ๆ 2. เลือกคนให้เหมาะกับงานโดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล 3. มีเป้าหมายในการทำงาน 4. ศึกษาตำราหรือเอกสารด้านการบริหารให้มากขึ้น 5. มีการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีและลงโทษผู้ทำผิด มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของอุรารัตน์ แก้วควงงาม (2553)

ด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน มีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. ให้ความรู้ 2. โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนงานเพื่อให้มี Skill 3. ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดเวลาการทำงาน 4. จัดประชุมหารืออยู่บ่อย ๆ 5. ผลการทำงานต้องสอดรับกับความคาดหวังขององค์กร มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

ด้านความสามารถพัฒนาบุคลกร

ผลการศึกษาพบว่าวิธีการที่เหมาะสมที่ใช้พัฒนาขีดความสามารถด้านความสามารถพัฒนาบุคลกรตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน มีความต้องการ 5 วิธีคือ 1. จัดอบรม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2. ดูงานนอกสถานที่ 3. ปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรเป็นคนคิดดีหรือคิดบวก 4. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ 5. ให้พนักงานได้แสดงออก มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของคู่มือความสามารถ บริษัท ซัมมิท แหลมฉบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (2550)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันหรือเชื่อมโยงการทำงานในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายขององค์กร ดังนั้นจึงควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการอย่างจริงจัง

2. นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการวางแผน ความสามารถการเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ความสามารถมุ่งความสำเร็จ ความสามารถทางการคิด เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหัวหน้ากลุ่มงาน

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

1. พนักงานควรได้รับแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยบริษัทต้องส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ให้ทุนการศึกษา จัดให้มีระบบการให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น

2. บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการทำงาน รวมทั้งยอมรับผลงาน ความสามารถและความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้ากลุ่มงาน

3. บริษัทจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการ ระดับพนักงานเพื่อเป็นการเตรียมตัวในการเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับบริหารต่อไป

2. ควรใช้แนวทางการศึกษาความต้องการจำเป็นจำเป็นในพัฒนาขีดความสามารถด้านบริหารจัดการเพื่อศึกษาขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถตามกลุ่มงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University