

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของ บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคภายใต้เงื่อนไขของลักษณะประชากรและบริบทขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานบริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 113 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สายงานคืองานขายสาย และมีอายุการทำงาน 7 ปีขึ้นไป

ในส่วนความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของ บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นดังนี้ การประชุมมีเทศ มีความเหมาะสมในด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมายบริษัทฯ ระเบียบฯ ข้อบังคับสวัสดิการ ลักษณะงานที่ต้องทำ และลำดับการก้าวหน้าในงาน แต่ยังไม่เหมาะสมในการให้ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานของบริษัทฯ การประชุมมีเทศแก่พนักงานใหม่ และการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานใหม่ การมอบหมายงาน มีความเหมาะสมในด้านการมอบหมายงานตรงกับความสามารถ และการให้อิสระในการทำงาน ยังไม่เหมาะสมในการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะในงานด้านอื่น การฝึกอบรม มีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมความรู้และทักษะในงานที่ต้องปฏิบัติ และการจัดทำแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจน ยังไม่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้พนักงานดูงานจากองค์กรหรือหน่วยงานอื่น การคัดเลือกพนักงานเข้ารับการอบรม การประเมินผลและติดตามผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสอบถามความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำหลักสูตร การศึกษาต่อ ยังไม่เหมาะสมในทุกด้านได้แก่ การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ การจัดหาแหล่ง การจัดทำข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อ การพิจารณาคัดเลือกพนักงาน และกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมุ่งพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ

สำหรับปัญหาของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของ บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้ ด้านการประชุมมีเทศ ปัญหาที่สำคัญคือ ไม่มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานใหม่และพนักงานเก่าเนื่องจากมีปัญหางบประมาณด้านการมอบหมายงาน ปัญหาที่สำคัญคือ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน มักเป็นไปอย่างไม่จริงจัง ความคิดเห็นที่พนักงานเสนอในที่ประชุมมักโดนตำหนิ หรือมิได้รับนำไปพิจารณาจริง ด้านการฝึกอบรม ปัญหาที่สำคัญคือ การเปิดโอกาสให้พนักงานดูงานจากองค์กรอื่น พนักงานระดับปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมักจะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วม ด้านการศึกษาต่อ ปัญหาที่สำคัญคือ การจัดทำข้อมูลเพื่อชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อยังมีน้อยมาก

The objective of this research was to investigate the employees' opinions on personnel development of TT&T Public Company Limited in Chiangmai and their problems and obstacles concerning such matter. The data was collected by means of questionnaires from 113 employees of TT&T in Chiangmai and analyzed by using of the SPSS for Windows.

The results showed that most employees were male, 31-40 years old, graduated with a bachelor degree, worked in the outside the plant department and had over 7 years of working experience.

It was found by most employees that orientation was appropriate in the aspects of providing knowledge of the company's policies and targets, practices, welfares, job description and promotion but inappropriate in giving knowledge of the company's organizational structure, orientation for new employees and activities to create relationships between old and new employees. Job assignment was appropriate in the aspects of putting the right man to the right job and giving freedom in doing their jobs but inappropriate in provision of opportunities to the employees to present their opinions in meetings and the process of job rotation. Training was appropriate in the aspects of providing training for the employees to gain knowledge and skills as well as clear planning but inappropriate in providing training during work, study tours in another companies, selection of employees for training, evaluation and follow-up of training and collection of trainees' opinions to be used for future training programs. Further education was found to be inappropriate in all aspects i.e. further education encouragement and provision of guideline data for further education.

The important employees' problems were orientation i.e. lack of activities for creating relationships between old and new employees due to limited budgets; job assignment i.e. unacceptance of the employees' opinions; training i.e. limited opportunities for the employees to go on study tours in other organizations; and further education i.e. very small amounts of information for further education.