

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ตามสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทางด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ฝายงาน และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ในปี 2554 จำนวน 504 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) อย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทักษะ และ (3) ด้านเจตคติ จำนวน 46 ข้อ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและนำเครื่องมือมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่า IOC มีค่า > 0.50 ทุกข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item-total correlation) มีค่า > 0.20 ขึ้นไปทุกข้อ ค่า IOC ที่

ได้จากผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกที่ได้อยู่ระหว่าง 0.31-0.83 และค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.96

ตอนที่ 3 ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของหัวหน้างาน โดยการแจกแจงค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี S-method ของ Scheffe' และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) สรุปผลได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 12 ข้อ และระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

หัวหน้างานมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความรู้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้เรื่องความสำคัญของการสอนงาน มีความรู้เรื่องประวัติความเป็นมา และชื่อเสียงขององค์กร มีความรู้ระบบการบริหารขององค์กร มีความรู้ความชำนาญในด้านการผลิต มีความรู้เรื่องการวางแผน การมอบหมายงานการควบคุมและการติดตามผล มีความรู้พื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ มีความรู้เรื่องการประเมินความสามารถของพนักงาน โดยพิจารณาจากผลงาน มีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย มีความรู้เรื่องเป้าหมายและนโยบายขององค์กร มีความรู้เรื่องกิจกรรมการประกันคุณภาพ เช่น กิจกรรม 5 ส. วงจรควบคุมคุณภาพ (QCC) การบำรุงรักษาเชิงทวีผล (TPM) มีความรู้ข้อปฏิบัติ และจรรยาบรรณของพนักงาน มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือต่าง ๆ หลักการและวิธีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้เรื่องการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้างาน การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน มีความรู้เรื่องการพัฒนาพนักงานรวมถึงการบริหารแรงงานสัมพันธ์ มีความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา มีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิตขององค์กร และมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบและมีประสบการณ์ในการทำงาน

1.2 ด้านทักษะ หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 10 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ หัวหน้างานมีความสามารถในการสื่อสาร 2 ทาง โดยมีการตอบสนองกลับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นทีมโดยบริหารและพัฒนาทีมงานได้ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ มีความสามารถในการเจรจาต่อรองกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนงาน มีความสามารถในการประเมินผล การติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ มีความชำนาญในการสอนงานแบบต่าง ๆ เช่น การสอนงานขณะทำงาน การสอนงานเป็นกลุ่ม การให้ฝึกปฏิบัติ ฯลฯ มีความสามารถในการพูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และ

พัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ได้ และมีความชำนาญในการจัดลำดับความคิดในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติ

1.3 ด้านเจตคติ หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 10 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ท่านมีความรู้สึกพอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร ท่านคิดว่าผู้ได้บังคับบัญชาของท่านจะเป็นหัวหน้าที่ดีในอนาคตได้ ท่านยอมรับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา ท่านประพฤติตนอยู่ในกฎและระเบียบขององค์กร ท่านมีความรู้สึกที่ดีกับงานที่ทำอยู่ และพร้อมที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น ท่านเห็นว่าการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ดี ท่านคิดว่าควรบริหารความเครียด เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ การทำสมาธิ การแสดงอารมณ์อย่างถูกวิธี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี ท่านคิดว่าจริยธรรมของหัวหน้างานมีความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชาและองค์กร ท่านคิดว่าหัวหน้างานควรมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ท่านคิดว่าการบริหารจัดการ เช่น การสร้างแรงจูงใจที่ดี การคิดในทางบวก ฯลฯ เป็นสิ่งที่ดี ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรมีความก้าวหน้า ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการเป็นหัวหน้างาน และท่านมีความรู้สึกว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน ได้ผลสรุปดังนี้

2.1 หัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นใน

การสอนงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้าน ความรู้ด้านทักษะ และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะ ที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 หัวหน้างานที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านเจตคติ แตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 หัวหน้างานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีระดับ สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ และด้าน ความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเจตคติ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน ดังนี้

3.1 ด้านความรู้ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดให้มีการอบรมความรู้ในด้าน ภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิต และควรจัดทำคู่มือสำหรับหัวหน้างาน ในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน รวมถึงแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์

3.2 ด้านทักษะ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ร่วมงานทุกคน ทำร่วมกันและได้แสดงความคิดที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะและความชำนาญในการสอนงานแบบต่าง ๆ และควรจัดให้มีการอบรมด้าน การสื่อสารเพื่อเพิ่มความรู้และความเข้าใจ

3.3 ด้านเจตคติ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ควรสนับสนุนและส่งเสริม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน และควร สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การศึกษา การอบรม เป็นต้น

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านเจตคติ หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่ จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 10 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านมีความรู้สึก พอใจต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร และท่านคิดว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านจะเป็นหัวหน้าที่ดีในอนาคตได้ อาจเนื่องจาก บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) ได้จัดระบบการทำงานโดยให้หัวหน้างาน ทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการสอนงานอย่างใกล้ชิดและลงมือปฏิบัติด้วยกัน ทำให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็ว ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตที่มี คุณภาพสม่ำเสมอและได้มาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ผู้ที่ทำงานร่วมงานมีความรู้สึกที่ดี ต่อกัน ลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 1) กล่าวว่า การสอนงานช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน กับลูกน้อง และช่วยให้องค์ความรู้ในองค์กรถูกถ่ายทอดไปอย่างถูกต้อง การสอนงานที่ เป็นระบบจะช่วยให้องค์ความรู้ที่เกิดจากเทคโนโลยี ประสบการณ์ และทักษะของคนใน องค์กรถูกถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นต่อ ๆ ไป อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และเป็นไป ในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ พร ศรียมก (2545) ที่พบว่า สมรรถนะทางด้านเจตคติ ที่เหมาะสมของหัวหน้างานในการสอนงาน ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อองค์กร ต่อลักษณะงานที่ ทำ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อเพื่อนร่วมงาน และผลการวิจัยของ

กรกช จันทรสุคนธ์ (2548) ที่พบว่า สมรรถนะด้านเจตคติของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านทักษะ หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 10 ข้อ และระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้างานมีความสามารถในการสื่อสาร 2 ทาง โดยมีการตอบสนองกลับจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นทีม โดยบริหารและพัฒนาทีมงานได้ และมีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสอนงานของหัวหน้างานนอกจากจะเป็นการให้คำแนะนำในการทำงานแล้ว ยังเป็นการให้กำลังใจและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นอีกด้วย การสอนงานจึงเป็นวิธีที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการสอนงานยังเป็นวิธีการหนึ่งในการบริหาร ที่หัวหน้างานควรทำความเข้าใจให้ละเอียดถี่ถ้วนแล้ว จะได้เกิดประโยชน์เมื่อนำไปใช้ในการบริหารงานและทำให้การสอนงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริษัท สยามสติลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จัดให้มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันทุกฝ่าย ทำให้ข้อผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ผลงานเพิ่มขึ้น และงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ อารมณ์ ภูววิทย์พันธ์ (2548, หน้า 17-20) ได้กล่าวถึงผลประโยชน์ที่ได้รับการจากการสอนงาน โดยกล่าวว่า การสอนงานถือว่าเป็นรูปแบบของการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหัวหน้าและพนักงาน ที่เรียกว่าการสื่อสารแบบสองทาง (two way communication) ที่หัวหน้างานใช้ในการแจ้งและรับฟังความต้องการของพนักงาน และใช้เป็นช่องทางในการสอบถามปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีในการที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน การสอนงานที่ถูกต้องจะส่งผลประโยชน์โดยตรงต่อตัวพนักงานเอง ต่อหัวหน้างาน และต่อองค์กร และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ พร ศรียมก (2545) ที่พบว่า สมรรถนะทางด้านทักษะที่เหมาะสมของหัวหน้างานในการสอนงาน ได้แก่

ทักษะในการสอนงานแบบต่าง ๆ ทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะการพูดและการสื่อสาร และทักษะการเป็นผู้นำ และผลการวิจัยของกรกช จันทร์สุคนธ์ (2548) ที่พบว่า สมรรถนะด้านทักษะของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรู้ หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในระดับมาก 12 ข้อ และระดับปานกลาง 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้างานมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีความรู้ในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานที่ปฏิบัติ และมีความรู้เรื่องความสำคัญของการสอนงาน อาจเนื่องจากการสอนงานเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานในการแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน วิธีปฏิบัติงาน จนเกิดความเข้าใจงาน มีความชำนาญ สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง และมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหัวหน้างานต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี โดยหัวหน้างานจะต้องชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ และวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและชัดเจน ทั้งนี้ บริษัท สยามสตีล อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาหาความรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานและองค์กรได้ในที่สุด ลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ สมิต สัจฉกร (2547, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการสอนงานเพื่อให้พนักงานเข้าใจวิธีการทำงานที่ถูกต้องสามารถปฏิบัติงานได้ทันที เพื่อให้พนักงานมีหลักการการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์เกิดการถ่ายทอดงานและเทคนิคการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้ในการทำงานที่ถูกต้อง และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน และทำให้องค์กรมีความรู้ไม่ติดกับบุคคล เมื่อมีการเข้าออกจากงาน ก็มีผู้สืบต่องานได้ และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ พร ศรียมก (2545) ที่พบว่า สมรรถนะทางด้านความรู้ที่

เหมาะสมของหัวหน้างานในการสอนงาน คือ ความรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กร ความรู้ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ ด้านการบริการ ด้านการจัดการ และด้านคุณภาพ และผลการวิจัยของ กรกช จันทร์สุคนธ์ (2548) ที่พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน ได้ผลสรุปดังนี้

2.1 หัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านเจตคติ และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากหัวหน้างานที่มีอายุมากกว่าจะมีความรู้ และเจตคติในการสอนงานได้ดีกว่าหัวหน้างานที่มีอายุน้อยกว่า แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหมายถึงการสั่งสมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการสอนงานมีมากกว่าตามด้วย ทั้งนี้ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้บรรจุหรือเลื่อนขั้นตำแหน่งงานขึ้นสู่ระดับหัวหน้างาน จากการพิจารณาทางด้านความรู้ จากอายุงาน และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร จึงส่งผลให้อายุที่ต่างกันของหัวหน้างานนั้นทำให้สมรรถนะในการสอนงานต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรได้กำหนดบุคคลที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนขั้นตำแหน่งงานขึ้นสู่ระดับหัวหน้างาน จากการพิจารณาพื้นฐานทางด้านความรู้แล้ว องค์กรมักจะพิจารณาจาก ผู้ที่มีอายุงาน หรือมีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ มีความสามารถ หรือมีทักษะที่จะทำงานได้ มีลักษณะการเป็นผู้นำ มีความประพฤติดี และมีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ กรกช จันทร์สุคนธ์ (2548) ที่พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของ นรินุช ชัยวิฑูรย์ (2552) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากทักษะของหัวหน้างานนั้นเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ต้องฝึกฝนให้เกิดเป็นความชำนาญจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว การทำหน้าที่หัวหน้างาน คือ การได้รับคัดเลือกให้ถ่ายทอดทักษะในงานได้ ทั้งนี้ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสมในตำแหน่งนั้น ๆ และได้จัดให้มีการฝึกอบรมทางด้านทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้หัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน แต่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกันนั้น ทำให้มีระดับสมรรถนะในการสอนงานด้านทักษะไม่ต่างกัน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ วรินทร์ จิตตยานุรักษ์ (2546) ที่พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างก้าวกระโดดทำให้กำลังบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตลอดเวลา การศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับหัวหน้างานในการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานไปพร้อมกับความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้หัวหน้างานต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีความรู้เพิ่มขึ้นทำให้สมรรถนะในการสอนงานเพิ่มขึ้นตามด้วย จะเห็นได้ว่าการศึกษาระดับสูงกว่าย่อมมีความรู้มากกว่าและมีสมรรถนะในการสอนงานมากกว่าด้วย จึงส่งผลให้หัวหน้างานที่มีการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะในการสอนงานต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ กรกช จันทรสุคนธ์ (2548) ที่พบว่า หัวหน้างานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของ นรินุช ชัยวิฑูรย์ (2552) ที่พบว่า

พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจาก บริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เป็นองค์กรขนาดใหญ่ การรับพนักงานหรือลูกจ้างแต่ละคนมีที่มา และพื้นฐานความรู้ต่างกัน เบื้องต้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องปฐมนิเทศ (orientation) เพื่อให้พนักงานหรือลูกจ้างใหม่ ๆ รู้จักกับองค์กร รู้จักงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับความรู้ข้อมูลที่ถูกต้อง โดยได้คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ๆ และได้มีการอบรมเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใดก็ตาม เมื่อได้ทำงานก็จะนำความรู้ที่มีอยู่กับการอบรมที่ได้รับมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้หัวหน้างานของบริษัทที่ผ่านการคัดเลือกและการอบรมมาเป็นอย่างดีมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ ฌองส์วิทซ์ แส่นทอง (2547, หน้า 1-3) ได้กล่าวว่า หัวหน้างานต้องทำงานได้ และสอนงานได้ทุกคน เพราะการสอนงานเป็นการทำงานเป็นนั่นไม่เหมือนกัน ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน การทำงานคือการปฏิบัติงานถูกวิธีได้ผลงานที่มีคุณภาพ แต่การสอนงานคือการถ่ายทอดสิ่งที่มีไปสู่ผู้เรียนและผลของการสอน คือ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการ ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่ทำงานเป็น ทำงานได้ ไปสู่การเป็นผู้สอนที่ดี จึงต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมให้หัวหน้าหรือผู้สอนงานมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการวิเคราะห์งาน การวางแผนการสอน ทักษะและเทคนิคการสอน รวมถึงวิธีการประเมินและติดตามผล

2.3 หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านความรู้ และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก

หัวหน้างานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ทำให้มีสมรรถนะในการสอนงานมากกว่า หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้คัดเลือกและเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร จากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด เพราะผู้ที่ถูกคัดเลือกคือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนงาน ได้เป็นอย่างดี ทำให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานมีสมรรถนะในการสอนงานมากกว่า จึงส่งผลให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสอนงานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547, หน้า 22) ได้กล่าวถึงบทบาทของหัวหน้างานว่า หัวหน้างานเป็นผู้มีบทบาทดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรจะพิจารณาพื้นฐานทางด้านความรู้และจะพิจารณาจากปัจจัยด้านอายุงาน หรือการมีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ ผลการวิจัยนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ นรินุช ชัยวิฑูรย์ (2552) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากหัวหน้างานต้องมีทักษะในการสอนงานเป็นอย่างดีทุกคน และเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานที่ทุกคนต้องมี ซึ่งบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ จึงส่งผลให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะในการสอนงานด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2546, หน้า 8-10) ได้กล่าวว่า หัวหน้างานยุคใหม่จะต้องปรับปรุงฝีมือ ปรับปรุงตนเอง และเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ยังต้องปรับปรุงทัศนคติของตนต่องานและท่าทีขององค์กรให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์ด้วย และเป็นไป

ในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ วรินทร์ จิตตยานุรักษ์ (2546) ที่พบว่า หัวหน้างานที่มีอายุงานในตำแหน่งหัวหน้างานที่ต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิจัยของ กรกช จันทรสุคนธ์ (2548) ที่พบว่า หัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 หัวหน้างานที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัท สยาม สตีลอินเตอร์เนชันแนล จำกัด มีการจัดระบบการบริหารงานที่มีคุณภาพในทุกฝ่ายงาน โดยได้คัดเลือกหัวหน้างานที่มีสมรรถนะในการสอนงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ทำงานเป็น ทำงานได้ ไปสู่การเป็นผู้สอนงานที่ดีในทุกฝ่ายงาน ซึ่งในแต่ละฝ่ายงานจะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้หัวหน้างานจึงต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน เพื่อที่จะสามารถทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้หัวหน้างานที่มีฝ่ายงานต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 8-10) กล่าวว่า หัวหน้างานที่มีความเข้าใจเป็นอย่างดีในหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่มีต่อองค์กร จะต้องแสดงให้เห็นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า งานของแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับงานส่วนรวมขององค์กรอย่างไร ซึ่งการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ หัวหน้างานจะต้องรู้ถึงขีดความสามารถของหน่วยงาน โดยการสร้างความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา ด้วยการดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย และต้องเน้นความประหยัดและประสิทธิภาพควบคู่กันไปด้วย

2.5 หัวหน้างานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม ด้านทักษะ และด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละบุคคล

ว่าต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปในทิศทางใดและมากน้อยเพียงใด จากผลการวิจัยที่พบว่า หัวหน้างานส่วนใหญ่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพน้อยกว่า 5 ครั้งต่อปี อาจเป็นเพราะการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของหัวหน้างานส่วนใหญ่เห็นว่า มีความมั่นคงที่อยู่แล้ว จึงไม่ต้องการอบรมสายอาชีพเพิ่มอีก ถึงอย่างไรผู้ที่เข้ารับการอบรมมากกว่า ย่อมเป็นผู้ที่มีโอกาสที่ดีมากกว่าผู้ที่เข้ารับการอบรมน้อยกว่า เพราะการเข้ารับการอบรมทำให้ได้รับความรู้ ทักษะ และเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานให้มากขึ้น ทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้หัวหน้างานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของ สมชาติ กิจขรรยง (2550, หน้า 15-16) ที่ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมว่า เป็นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ทบทวนแนวความคิดและทัศนคติ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง และช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ทั้งยังช่วยลดปัญหา สามารถแก้ไขงานที่ผิดพลาดและช่วยเสริมสร้างภาวะการณืเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด ผลการวิจัยนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ วรินทร์ จิตตยานุรักษ์ (2546) ที่พบว่า หัวหน้างานที่มีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรการสอนงานที่ต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิจัยของ นรินุช ชัยวิฑูรย์ (2552) ที่พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยเฉพาะหัวหน้างานที่ต้องได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา และเพื่อส่งเสริม

ให้บุคลากรทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร จึงส่งผลให้หัวหน้างานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานด้านเจตคติไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับผลการวิจัยของ พนิดา มหายศนันท์ (2549) ที่พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับการศึกษาอบรม ไม่มีผลทำให้ศักยภาพหลัก (สมรรถนะหลัก) ของข้าราชการสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยสภาพส่วนบุคคลทั้ง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ ล้วนส่งผลและสร้างความแตกต่างต่อระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการเสริมสร้างสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ให้มีประสิทธิภาพและดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยถึงแม้ว่า ระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานจะพบว่า อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะต่อบริษัทในการสร้างเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน ดังต่อไปนี้

1. บริษัทควรสร้างเจตคติและความรู้สึกที่ดีให้กับหัวหน้างานว่า บริษัทเป็นองค์กรที่ดี การทำงานกับองค์กรมีความก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพ และมีความเติบโตในหน้าที่การงาน เสริมสร้างเจตคติและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการพัฒนาตนเองของหัวหน้างาน

งานและให้เห็นว่า เป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการเป็นหัวหน้างาน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนาองค์กรด้วย เพื่อให้หัวหน้างานมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีการสอนงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ควรจัดลำดับความสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ และทักษะของหัวหน้างานที่มีความชำนาญ และความสามารถ เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามลำดับ โดยมีการสนับสนุนความคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเองของหัวหน้างาน

3. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญของหัวหน้างานในการสอนงานแบบต่าง ๆ เช่น การสอนงานขณะทำงาน การสอนงานเป็นกลุ่ม การให้ฝึกปฏิบัติ และการพูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ให้ตรงตามความต้องการของหัวหน้างานที่ต้องการอบรม เพื่อสามารถนำมาปรับใช้และพัฒนาได้ตรงกับทักษะที่ต้องการได้ ทั้งนี้เพื่อให้หัวหน้างานมีสมรรถนะด้านทักษะในการสอนงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. ควรจัดให้มีแหล่งความรู้เพิ่มมากขึ้นจากที่ต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อให้หัวหน้างานได้รับความรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ทั้งควรจัดให้มีการให้ความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิตขององค์กร เช่น การอบรมอย่างต่อเนื่อง และควรจัดทำคู่มือในการเป็นหัวหน้างาน ที่ประกอบด้วยความรู้เรื่องบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ วิธีการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการบริหารแรงงานสัมพันธ์ ที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้างาน การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน เพื่อให้หัวหน้างานใช้เป็นคู่มือประกอบในการทำงานและทำให้หัวหน้างานมีสมรรถนะด้านความรู้ในการสอนงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5. ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติม โดยมีการสำรวจข้อมูลจากความจำเป็นและความต้องการของหัวหน้างานแต่ละคนและขององค์กร ที่สอดคล้องและตรงกับแนวทางในการจัดอบรม มากกว่าการจัดอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของหัวหน้างานแต่ละคนและขององค์กร ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองและไม่เป็นการเพิ่มสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานในทุก ๆ องค์กร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาหัวหน้างานในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างาน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับใช้ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานได้อย่างมีประสิทธิภาพ