

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



246664



สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน
บริษัท ดยามสตีลอินเตอรัเนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

อติกานต์ ภาบขุนทด

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาระดับอุดมศึกษา)
ปีการศึกษา 2554

b00251335

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



246664

สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน
บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)



อดิگانต์ กาบขุนทด

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

COACHING COMPETENCIES OF FOREMEN AT SIAM STEEL
INTERNATIONAL PUBLIC COMPANY LIMITED

ATIKARN KABKHUNTHOD

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
(HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT)

2011

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน
บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

ชื่อผู้เขียน นางสาวอดิگانต์ กาบขุนทด

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกลเกียรติ

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร. วันชัย ปานจันทร์

นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑกะ

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมล พุพิพิช)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(เรือโท ดร. ทวีศักดิ์ รูปสิงห์)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกลเกียรติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. วันชัย ปานจันทร์)



กรรมการ

(นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑกะ)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หัวหน้างานมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. หัวหน้างานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนหัวหน้างานที่มีฝ่ายงานต่างกันมีระดับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. หัวหน้างานมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงาน ดังนี้
 - 3.1 ควรจัดให้มีการอบรมความรู้ในด้านภาษาอังกฤษ หรือศัพท์เฉพาะในสายการผลิต และควรจัดทำคู่มือสำหรับหัวหน้างาน ในการสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน รวมถึงแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์
 - 3.2 ควรจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำร่วมกันและได้แสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์อยู่เสมอ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่ม ทักษะและความชำนาญในการสอนงานแบบต่าง ๆ และควรจัดให้มีการอบรมด้านการสื่อสารเพื่อเพิ่มความรู้และความเข้าใจ
 - 3.3 ควรสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ให้แก่พนักงานอย่างชัดเจน และควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุก ๆ ด้าน เช่น การศึกษา และการอบรม เป็นต้น

ABSTRACT

Thesis Title Coaching Competencies of Foremen at Siam
Steel International Public Company Limited

Student's Name Miss Atikarn Kabkhunthod

Degree Sought Master of Education

Field of Study Human Resources Development

Academic Year 2011

Advisory Committee

1. Asst. Prof. Dr. Wuthipon Sakonkiat Chairperson
2. Dr. Wanchai Panjan
3. Wg. Cdr. Dr. Chomsupak Cruthaka

246664

In this thesis, the researcher investigates (1) the levels at which coaching competencies are evinced by foremen employed at Siam Steel International Public Company Limited. Furthermore, the researcher compares (2) the levels at which foreman coaching competencies are expressed by reference to concomitant differences in the demographical characteristics of age, educational level, work experience, work division, and additional professional training. Finally, the researcher reports on (3) recommendations concerning coaching competencies offered by the foremen under consideration.

The sample population consisted of 224 employees holding positions as foremen at Siam Steel International Public Company Limited. The

instrument of research was a five-rating scale questionnaire constructed by the researcher and which was couched at the reliability level of 0.96.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. The technique of one-way analysis of variance (ANOVA) was also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The foremen under study exhibited coaching competencies in an overall picture and in the aspects of knowledge, skills, and attitudes at a high level.

2. The foremen who differed in the demographical characteristics of age, educational level, work experience, and additional professional training exhibited parallel differences at the statistically significant level of .05 in levels of coaching competencies in an overall picture. However, those who displayed differences in work division did not evince concomitant differences levels of coaching competencies in an overall picture at the statistically significant level of .05.

3. The foremen under study made the following recommendations concerning coaching competencies:

- 3.1 Training should be provided leading to an augmentation in knowledge of English, particularly in the area of the specific vocabulary used in production line. Manuals should be drawn up that would aid the foremen in

making employment and recruitment decisions and which would provide guidelines for the management of labor relations.

3.2 Activities should be constantly provided so that all employees can work together and can have opportunities to give voice to creative thoughts. Training should be provided for skill and expertise enhancement using various coaching techniques. For the sake of augmenting knowledge and deepening understanding, communicative training should be offered to employees.

3.3 There should be clear statements of the criteria used in the promotion of employees to higher positions and unequivocal stipulations made concerning job security. Employees should be encouraged to develop themselves through obtaining additional education and training, etc.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก เรือโท ดร. ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒิพล สกลเกียรติ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. วันชัย ปานจันทร์ นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภักดิ์ ครูทกะ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำพร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา

ขอขอบพระคุณ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลวิจัยภายในองค์กร และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะคุณนันทมน จารุรัตน์กิจ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ที่ให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จมิได้หากไม่ได้รับการถ่ายทอดวิชาการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่าน ที่ประสาทความรู้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของงานวิชาการต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงถึง และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รุ่น 612 ทุกท่านที่สนับสนุนช่วยเหลือในการเรียนและการทำวิจัยครั้งนี้ ไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ความสำเร็จ คุณค่า และประโยชน์ใด ๆ อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาแก่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ญาติพี่น้อง ผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ให้ความรัก ความห่วงใยต่อผู้วิจัยเสมอมา และส่งเสริมสนับสนุนจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

อดิگانต์ กาบขุนทด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญตาราง	(13)
สารบัญภาพประกอบ	(17)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	9
แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม	15
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	24
แนวคิดเกี่ยวกับการสอนงาน	37
บริบท บริษัทสยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน).....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70

บทที่	หน้า
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	72
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	76
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	78
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างาน	79
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่จำเป็นใน	
การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์-	
เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	80
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นใน	
การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์-	
เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	87
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ	
สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน	
บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	101
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
สรุปผลการวิจัย	106
การอภิปรายผล	108
ข้อเสนอแนะ	117
 ภาคผนวก	
ก ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน	
การสอนงานของหัวหน้างานในบริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล	
จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา และตารางค่าความเที่ยงตรง	
เชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น	120

บทที่	หน้า
ข ราชานามผู้เชี่ยวชาญ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ และหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล	130
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	138
บรรณานุกรม.....	146
ประวัติผู้เขียน	151

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	71
2 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)	79
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) เป็นรายด้าน และโดยรวม	81
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ เป็นรายข้อ	81
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านทักษะ เป็นรายข้อ.....	84
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ เป็นรายข้อ	85
7 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน.....	88
8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	89

ตาราง	หน้า
9 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	89
10 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	90
11 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน.....	90
12 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	92
13 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	92
14 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน.....	93
15 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	94
16 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	95

ตาราง	หน้า
17 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านเจตคติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	95
18 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายด้าน	96
19 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ เป็นรายด้าน	97
20 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ภาพรวม จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ เป็นรายคู่.....	98
21 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้ จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ เป็นรายคู่..	99
22 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของ หัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ด้านทักษะ จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ เป็นรายคู่..	100
23 ความถี่ข้อมูลข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน).....	101
24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน	121

ตาราง	หน้า
25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้าน	122
26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายด้าน	123
27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามฝ่ายงาน เป็นรายด้าน	124
28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะที่จำเป็นใน การสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) จำแนกตามการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพ เป็นรายด้าน	125

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 ส่วนประกอบของ Competency	26
2 รูปแบบความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลของสมรรถนะการปฏิบัติงาน	29
3 ประเภทของ Competency (competency model)	36
4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่วิจัย.....	72