

การพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด
THE COMPETENCE DEVELOPMENT FOR CAREER PATH ADVANCEMENT
OF OPERATOR: CONTINENTAL AUTOMOTIVE (THAILAND) COMPANY LIMITED

กชพร จงกล่อม

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ดร.พรทิพย์ รอดพัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้นิเทศงานในสถานประกอบการ นางสาวกานต์มณี แสงจันทร์

ปฏิบัติงาน ณ บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.2562

บทคัดย่อ: การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางและความพึงพอใจในการพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีโปรเจกต์ไม่เสร็จสมบูรณ์คือ “Shopfloor Development Project” โดยวิธีการพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือแบบประเมินผลการปฏิบัติงานออนไลน์ แบบชุดประมวลผลประสิทธิภาพและศักยภาพและแบบการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อที่จะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานปรับปรุงทักษะความสามารถให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานต่อไปได้ พบว่าพนักงานได้รับรู้ข้อดีและข้อเสียที่ต้องการให้ปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ไปถึงจุดมุ่งหมาย และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในกระบวนการพัฒนาความสามารถในระดับมาก ($X = 4.62$, $S.D. = 0.318$)

ABSTRACT: The purpose of this research was to study guidelines and satisfaction in development competence for career advancement of operator: case study Continental Automotive (Thailand) Co., Ltd. According to a study of the human resource management department, there are projects that do not complete is “Shopfloor Development Project” There is a method of tool development and improvement for Performance appraisal, Performance & Potential overview and Employee dialogue. In order to motivate and inspire employees to improve their skills and ability to advance in their career, to found that the employees are aware of the advantages and disadvantages that need to be improved as a guideline for self-development to reach the goal. Therefore, this would make the employees to be satisfied with the ability development process at a high level ($X = 4.62$, $S.D. = 0.318$)

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, เส้นทางอาชีพ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเล็งเห็นความสำคัญของปัจจัยด้านบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่า ในอดีต ไม่ว่าจะเป็น องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างใช้กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพที่จะแข่งขันแตกต่างกันโดยมีจุดประสงค์เดียวคือ ต้องการให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ สามารถสร้างผลตอบแทนกลับมาให้กับองค์กรได้มากที่สุด ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีการสร้างเสริมองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นเพื่อรองรับสถานะของโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทุกองค์กรในปัจจุบัน ต่างก็ต้องการบุคลากรที่มีทั้งความสามารถและศักยภาพสูงสุด เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ บางองค์กรจึงมีการแข่งขันหรือดึงตัวกลุ่มบุคลากรที่เรียกว่ากลุ่มคนเก่ง (Talent) เนื่องจาก ประสบกับสถานะขาดแคลนทำให้มีการแข่งขันกันสูงดังนั้นการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ ของทรัพยากรบุคคลจึงสำคัญ (วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 2560: 48-49)

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยเป็นอุตสาหกรรมหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่นๆ อีกหลายประเภท ในด้านการลงทุน ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของผู้ผลิตยานยนต์ทั่วโลก ทั้งค่ายญี่ปุ่น ยุโรป และอเมริกาเหนือ และเป็นฐานการผลิตรถปิกอัพและรถจักรยานยนต์อันดับต้นของโลก ปัจจุบันรัฐบาลไทยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนแบบใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาควบคุมการทำงานของชิ้นส่วนรถยนต์ต่างๆ เพิ่มขึ้นสำหรับรถยนต์ที่ใช้น้ำมันเป็นเชื้อเพลิง การสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องจักร ในการช่วยผลิตมากขึ้น ไปจนถึงการสนับสนุนรถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้า ซึ่งรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะผลักดันให้มี การผลิตรถยนต์ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าในประเทศอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้นซึ่งมาตรการนี้น่าจะทำให้เราแข่งขันกับต่างประเทศโดยเฉพาะรถไฟฟ้าจากจีนได้เป็นอย่างดี ในส่วนที่รัฐบาลมีออกมาตราการส่งเสริมการลงทุน ที่อาจเกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน ได้แก่ โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อพัฒนาการลงทุนใน 3 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา นอกจากนี้ยังมีพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2559 เน้นให้สิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นคือการงดเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลไม่เกิน 13 ปี สำหรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขั้นสูงและพระราชบัญญัติเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรม นานจากนี้ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยผลิตรถยนต์เพื่อการส่งออกคิดเป็นสัดส่วนกว่าร้อยละ 60 ของการผลิตทั้งหมด และยอดการผลิตเพื่อการส่งออกก็เติบโตเร็วกว่า ยอดการผลิตเพื่อขายในประเทศอีกด้วย ในปี 2019 คาดการณ์ว่าการส่งออกรถยนต์ของไทยจะเติบโตเพียงร้อยละ 1-4 เป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจในยุโรปที่ยังคงชะงัก ส่วนตลาดเวียดนามคาดว่าจะการส่งออกรถยนต์จากไทยจะเติบโตถึงร้อยละ 14-22 ในปีนี้ (ธนาคารกสิกรไทย 2560: 2-3)

บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่ 7/259 หมู่ 6 นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลมาบยางพร อำเภอลาดกระบัง จังหวัดระยอง 21140 บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ หัวฉีดคอมมอลเรลและปั๊มแรงดันสูงส่งออกและจำหน่ายให้กับบริษัทยานยนต์ อาทิเช่นฟอร์ด นิสสัน เป็นต้น จากการศึกษาภายในบริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ในแผนก การจัดการทรัพยากรมนุษย์พบปัญหาของโครงการ “Shopfloor Development Project” เป็นโครงการที่แสดง ถึงแนวทางการพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการนำไปสู่การทำ เส้นทางอาชีพ (career path) เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สร้างขึ้นเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการเข้าใจได้มากขึ้น เกี่ยวกับโครงสร้างของโรงงาน ซึ่งเป้าหมายคือต้องการให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้เห็นถึงความเป็นไปได้ของ เส้นทางอาชีพและเพื่อที่จะกระตุ้นหรือเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานปรับปรุงทักษะความสามารถเพื่อให้พนักงาน สามารถก้าวหน้าในอาชีพการทำงานต่อไปได้ จากการศึกษาข้อมูลเดิมที่มีอยู่พบปัญหาคือข้อมูลบางส่วนไม่เป็น ปัจจุบันและข้อมูลบางส่วนยังไม่ถูกเติมเต็มให้สมบูรณ์ทำให้โครงการนี้ยังไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ หากทำการ ปรับปรุงและพัฒนาข้อมูลต่อก็จะสามารถดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ เมื่อพนักงานรู้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ อาจช่วยลดปัญหาพนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร องค์กรไม่สามารถสรรหาพนักงานที่มีความสามารถมาช่วยพัฒนาองค์กรได้ และที่สำคัญคือไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรได้ และจะนำไปสู่ปัญหาภายในได้

2.วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในกระบวนการการพัฒนาความสามารถให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

3.แนวคิดและทฤษฎี

3.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล

3.1.1 ความหมาย

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (2558: 31) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้ บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานให้งานมี ประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีทัศนคติที่ดีในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้งาน ที่ปฏิบัติอยู่บรรลุ เป้าหมาย

สมคิตี ผลนิล (2558: 31) ได้กล่าวความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร ส่งผลให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งเกิดประสิทธิผล สูงสุดต่อองค์กร

สรุปความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถ ความชำนาญในการทำงานรวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นกับองค์กร สุดท้ายแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อศักยภาพของพนักงานเองเมื่อพนักงานมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นก็จะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานที่ดี เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

3.2.1 ความหมาย

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557: 10-13) ได้กล่าวความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่ แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจ ของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่ สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม

กัตติกา อร่ามโชติ (2559: 9) ได้กล่าวความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ คือพลังงานภายในของแต่ละบุคคลที่ถูก กระตุ้นโดยบุคคลหรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาสู่เป้าหมายที่ตัวเองต้องการหรือมี ผู้ทำการจูง

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ ค้นหาเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้พนักงานผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน จนกระทั่งพนักงานผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติกิจกรรม หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรว่า

3.3.1 ความหมาย

ภาณุภุชฎี พิเศษสุกุลชัย (2560: 191) ได้กล่าวความหมายของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร หมายถึง แนว ทางการบริหารขององค์กรที่มุ่งเน้นให้องค์กรมีคุณภาพ โดยสมาชิกขององค์กรต้องมีส่วนร่วมและสร้างผลกำไรในระยะ ยาวให้กับองค์กรด้วยการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ทั้งยังสร้างผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่สมาชิก ในองค์กร มี หลักการสำคัญ 3 ประการดังนี้1.) มุ่งเน้นคุณภาพ2.) ปรับปรุงกระบวนการ3.) ทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วม

มินตรา จันทรเสถียรและเพียงฟ้า ยวงแก้ว (2560: 2-3) ได้กล่าวความหมายของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน การสร้างคุณภาพของสินค้า สร้างความพึงพอใจของลูกค้า และเป็นการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง โดยผ่านรูปแบบการจัดการและภาวะ ความเป็นผู้นำ ดังนั้น การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร จึงเป็นระบบการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพ ในทุกๆ ด้านโดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และมุ่ง ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานของทุกฝ่าย

สรุปความหมายของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรว่า การบริหารพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าภายในและภายนอก และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเจริญเติบโตและดำเนินการต่อไปได้

3.4 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ

3.3.1 ความหมาย

นัทธ์ สิงห์สวัสดิ์ (2559: 20-21) ได้กล่าวความหมายของระบบสารสนเทศว่า ระบบสารสนเทศ คือ ระบบของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลโดยอาศัยบุคคลและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมกับงานหรือภารกิจแต่ละอย่าง

ดวงใจ วงศิลา (2559: 20) ได้กล่าวความหมายของระบบสารสนเทศว่า ระบบสารสนเทศ หมายถึง ระบบที่นำเข้าข้อมูลแบบเป็นขั้นตอนเพื่อการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อนำไปใช้ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างถูกต้อง แม่นยำรวดเร็วและทันสมัย

สรุป ความหมายของระบบสารสนเทศว่า ระบบสารสนเทศ เป็นระบบที่เก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล และนำเสนอสารสนเทศให้กับหัวหน้าช่วยในการตัดสินใจ เกิดความสะดวกและการตัดสินใจที่ง่ายขึ้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างระบบสารสนเทศอยู่ในประเภทระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) คือระบบที่ให้สารสนเทศ ที่ผู้บริหารระดับกลางต้องการ เพื่อให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.ระเบียบวิธีหรือการทำการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน

4.1 การศึกษาภาพรวมของสถานประกอบการ

ผู้จัดทำโครงการงานดำเนินการศึกษาภาพรวมของสถานประกอบการ โครงสร้าง อย่างไรก็ตามศึกษาสายงานว่าเชื่อมโยงกันอย่างไร และศึกษากระบวนการทำงานของแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์

4.2 การค้นหาสาเหตุของปัญหา

สำหรับการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ผู้จัดทำโครงการได้ศึกษาภาพรวมข้อมูลเดิมที่มีอยู่ว่ามีจุดบกพร่องส่วนใดและศึกษาเครื่องมือ วิธีการใช้ รายละเอียดของเครื่องมือผ่านการศึกษาคู่มือการใช้งาน สอบถามหัวหน้าทุกแผนกที่เกี่ยวข้อง พบว่าข้อมูลบางส่วนไม่เป็นปัจจุบันและข้อมูลบางส่วนยังไม่ถูกเติมเต็มให้สมบูรณ์ทำให้โปรเจกต์นี้ยังไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ หากทำการปรับปรุงและพัฒนาข้อมูลต่อก็จะสามารถดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อมีความรู้ในเครื่องมือ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำตารางดำเนินการบอกถึงระยะเวลาและกิจกรรมที่จะเกิดขึ้น จากนั้นทำการจัดประชุมเพื่อทบทวนกระบวนการ ให้ทุกแผนกทุกคนที่เกี่ยวข้องรับรู้ว่าจะมีการนำโปรเจกต์มาพัฒนาต่อ

4.3 ขั้นตอนการปรับปรุง

ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาเพิ่มเติม ตรวจสอบ ให้ตรงกับข้อมูลปัจจุบัน ให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ โดยขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าฝ่ายผลิต หัวหน้าของกลุ่มทดลอง แผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และพนักงานกลุ่มตัวอย่างโดยได้แก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ เอ็กเซล (Microsoft Excel) ในการสร้างแบบฟอร์มการคำนวณ ประมวลผลจนได้ผลลัพธ์จากนั้นใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งเป็นการใช้การผสมผสานวิธีการศึกษาระหว่าง เชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

4.3.1 เครื่องมือเชิงปริมาณ

4.3.1.1 แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานออนไลน์

4.3.1.2 แบบชุดประมวลผลประสิทธิภาพและศักยภาพ

4.3.1.1 แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานออนไลน์ คือ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สร้างด้วยโปรแกรม Microsoft excel โดยใช้ฟังก์ชันการสร้างตารางและการสร้างสูตรหาผลรวมคะแนน การประเมินของแต่ละคน ประกอบไปด้วยข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ชื่อรายการประเมิน:		นาสอ (Total at a time)				
จำนวนประเมินในคาบทำงานประเมิน:		วิธีการชั่งตวง:				
การประเมิน						
ลำดับ	หัวข้อในการประเมิน	มีภาพกันความคาดหมาย (10 - 9)	มีภาพกันความคาดหมายในบางครั้ง (8 - 7)	เป็นไปได้ตามคาดหมาย (6 - 5)	คาดหวังว่าจะดีกว่านี้ (4 - 1)	รวม
1	คุณระเบียบ (20%)	ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่มีข้อผิดพลาด	ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่มีข้อผิดพลาดบ้าง	ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่มีข้อผิดพลาดจากหัวหน้างาน	
2	คุณภาพในการทำงาน (25%)	คุณภาพในการทำงานโดดเด่น และยอดเยี่ยม ไม่มีการขาดตกบกพร่อง	คุณภาพดี และโดดเด่น	คุณภาพในการทำงานดี	คุณภาพในการทำงานดี	
3	มีปริมาณการทำงานได้ (25%)	มีปริมาณการทำงานที่มาก ความโดดเด่นอย่างเห็นได้ชัด	มีปริมาณการทำงานที่มาก	มีปริมาณการทำงานที่มาก	มีปริมาณการทำงานที่มาก	
4	การร่วมมือในการทำงาน (10%)	ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	
5	กาลเง้างาน (20%)					
ผลการประเมิน		A (100 - 90)	B (89 - 70)	C (69 - 50)	D (49 - 10)	0

ภาพที่ 1 แบบประเมินผลปฏิบัติงานออนไลน์
ที่มา: บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

4.3.1.2 แบบชุดประมวลผลประสิทธิภาพและศักยภาพ สร้างขึ้นโดยโปรแกรม Microsoft excel โดยการใช้ฟังก์ชัน ตาราง ฟังก์ชันสูตรการรวมผล ฟังก์ชัน VLookup ใน Excel ภายในไฟล์เดียวกันมีกระบวนการทำงานเชื่อมต่อกันผ่าน กระดาษ 2 แผ่น(sheet) แผ่นแรกคือฐานข้อมูลและแผ่นที่สองคือการแสดงผล มีรายละเอียดและกระบวนการ ดังนี้

Continental Performance & Potential Overview											
ชื่อ	รหัสพนักงาน	ตำแหน่ง	บริษัท/แผนก	หมายเหตุ	คุณวุฒิ	คุณภาพการทำงาน	ปริมาณงานที่ทำได้	การประเมินโดย หัวหน้างาน	การทำงาน	ผลการประเมิน	ศักยภาพ
Narongak Nakhao	26001465	Lead Maintenance Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Jetsada Theabunta	26001467	Maintenance Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Chanarong Wispong	26000168	Lead Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Theerapong Larpet	26000495	Senior Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Samart Kulaphat	26000741	Senior Facility Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Saravut Polsen	26001295	Facility Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Seksan Sangkaewuang	26001413	Facility Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Pontawee Kesa	26001415	Mechanic Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Saravut Jamonwicht	26001517	Lead Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Manat Tavoon	26000315	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Apirak Homrach	26000570	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Chetha Kaoeka	26000730	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Niwat Jankajang	26001097	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Pait Puchonglang	26001098	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Wachara Kalong	26001115	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Kanavut Tonguthum	26001250	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Theerapong Khobthong	26001286	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Adison Naeengmadha	26001293	Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Suchat Kawang	26001303	Senior Facility Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Suchat Silapraya	26001425	Maintenance Technician	Wirat Sridaoruek		PR						
Kitchai Boonia	26001468	Lead Maintenance Technician	Bandal Butth-Satom		PR						
Itthipat Nilad	26001522	Maintenance Technician	Wirat Sridaoruek		PR						

ภาพที่ 2 แบบชุดประมวลผลประสิทธิภาพและศักยภาพ (1)
ที่มา: บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

Continental Performance Potential Portfolio		POTENTIAL		
Division/BU/Region/Location:		Date:		
		ศักยภาพของตำแหน่งอยู่ในระดับปัจจุบัน	ศักยภาพของตำแหน่งที่อยู่ประมาณ 1 ปีข้างหน้า (ดูว่าตำแหน่งนี้ดูจะว่าตำแหน่งใดอยู่ระหว่าง 1-2 ระดับ)	ศักยภาพของตำแหน่งที่อยู่ประมาณ 2 ปีข้างหน้า (ดูว่าตำแหน่งนี้ดูจะว่าตำแหน่งใดอยู่ระหว่าง 2-3 ระดับ)
PERFORMANCE	รวมตลอดหรือเกินกว่านี้			
	รวมตลอดหรือเกินกว่านี้			
	เกินไม่ครบที่			
	ตลอดหรือเกิน			
NEW ENTRIES TO CORPORATION				

ภาพที่ 3 แบบชุดประมวลผลประสิทธิภาพและศักยภาพ (2)
ที่มา: บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

4.3.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์เชิงลึก (Employee Dialogue) เพื่อสัมภาษณ์พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความศักยภาพสมควรในการพัฒนาความสามารถต่อไปกับหัวหน้าแผนก กระบวนการสนทนาแห่งปัญญาเป็นการ กระบวนการพูดคุยสนทนาที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมด้วยความเคารพให้เกียรติกัน นำพาให้เกิดความเข้าใจที่ดี และการเรียนรู้ความต้องการของกันและกัน รวมถึงการออกแบบกิจกรรมแนวทางการพัฒนาแบบต่างๆ

5.ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน

จากการศึกษาหาแนวทางการแก้ไขปัญหามาจากวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาเครื่องมือการจัดการความสามารถพัฒนาข้อมูลบางส่วนให้เป็นปัจจุบันและเติมเต็มข้อมูลในเครื่องมือให้สมบูรณ์ทำให้โปรเจกต์นี้สามารถดำเนินการต่อไปได้และเพื่อต้องการให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้เห็นถึงความเป็นไปได้ของเส้นทางอาชีพ เพื่อที่จะกระตุ้นหรือเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานปรับปรุงทักษะความสามารถ ให้พนักงานสามารถก้าวหน้าในอาชีพการทำงานต่อไปได้ และที่สำคัญคือสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรได้ ลดการเกิดปัญหาภายในได้ โดยหลังการพัฒนาข้อมูลตลอดจนสามารถถ่ายทอดสู่กลุ่มตัวอย่างผลสรุปว่ามีพนักงานอยู่ในระดับการทำงานดีมากเกินความคาดหมายหรือเท่ากับ เกรด A จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ13.63 และมีเพียง 2 คนที่ได้รับคัดเลือกไปพัฒนาความสามารถต่อไปจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าพนักงานได้รับรู้ข้อดีและข้อเสียที่ต้องการให้ปรับปรุงรวมถึงได้แนวทางในการพัฒนาตนเองให้ไปถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการหลังจากการทดลองใช้เครื่องมือผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อเครื่องมือพัฒนาความสามารถโดยใช้โปรแกรมSPSSในการหาค่าสถิติจำกััด โดยทุกคนให้ความเห็นว่าเครื่องมือการจัดการความสามารถนี้สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้เครื่องมือพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X=4.62$, $S.D.=0.318$)

6.ประโยชน์ที่ได้จากการสหกิจศึกษา

6.1 ประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

6.1.1 สามารถสร้างทิศทางการพัฒนาความสามารถเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

6.1.2 มีเครื่องมือที่เป็นระบบมาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผลมีความชัดเจน เป็นระบบระเบียบมากขึ้น นำเสนอข้อมูลออกมาได้เข้าใจง่ายและลดการใช้กระดาษได้

6.2 ประโยชน์ต่อนักศึกษา

6.2.1 ได้เรียนรู้ถึงกระบวนการทำงานต่างๆ ได้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ ในสภาวะการทำงานจริง

6.2.2 มีทักษะการติดต่อสื่อสารเพิ่มขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพที่ดีขึ้น

6.2.3 มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์สำนักงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ดาวใจ วงศิลา. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 . มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาคารกสิกรไทย. (2560). SME ไทยก้าวทันกระแสยานยนต์. K SME analysis, 2-3.
- นภัทร์ สิงห์สวัสดิ์. (2559). คุณภาพด้านการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา .
- ภาณุกฤษฏี พิเศษสุกุลชัย. (2560). วิเคราะห์รูปแบบการบริหารตามหลัก TQM เชียงพุทธ. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ , 191.
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีที่ 11 เล่ม 1 (2558), 31.
- มินตรา จันทร์เสถียรและเพียงฟ้า ยวงแก้ว. (2560). การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร . มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจรุ่นใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- สมคดี ผลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กิตติกรรมประกาศ

การที่ข้าพเจ้าได้มาปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ บริษัท คอนติเนนทอล ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.2562 ส่งผลให้ข้าพเจ้าได้รับความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ที่มีคุณค่ามากมาย สำหรับรายงานสหกิจศึกษาฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีจากความร่วมมือ และการสนับสนุนจากหลายฝ่ายดังนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.พรทิพย์ รอดพัน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอดขอขอบคุณคุณปายาส ปิณฑะสิริและMs.Tamara Mueck ที่คอยสนับสนุนและช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่นและขอขอบพระคุณ พี่ๆแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกคนที่คอยสนับสนุนที่คอยสนับสนุนโปรเจกต์ การดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้อย่างราบรื่น ตลอดจนพนักงานแผนกซ่อมบำรุงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยครั้งนี้ที่ให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และผู้ปกครองที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนและบุคคลท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำรายงานฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนให้การดูแลและให้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานจริง ข้าพเจ้าขอขอบคุณ ไว้ ณ ที่ นี้