หัวข้อสหกิจศึกษา	การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด EMPLOYEES TRAINING AND DEVELOPMENT : A CASE STUDY OF LION CORPORATION (THAILLAND)LIMITED
ชื่อนักศึกษา	นางสาวโศภิษฐ์ นิลสีอ่อน
อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา	อาจารย์ปราณี เปียช้าง
ระดับการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
พ.ศ.	2554
สาขา	การจัดการทรัพยากรมนุษย์

บทคัดย่อ

การดำเนินงานโครงการเรื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของบริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด 2. เพื่อศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร 3. เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมของบริษัทให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำนินโครงการโดยดังนี้ 1. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมของ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด และทฤษฎีการฝึกอบรมในด้าน หลักการ วิธีการ และการประเมินผล 2. การวัดประสิทธิภาพของตารางไขว้ในการฝึกอบรม โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้จัดการส่วน 11 คน 3. การสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาเครื่องมือที่ทางบริษัทใช้ โดยจัดทำเป็นตาราง แยกตามประเภทและเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม และใช้วิธีการเปรียบเทียบจากแนวคิดทฤษฎี

ผลการศึกษาพบว่า

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมของ บริษัท ไลอ้อน (ประเทศไทย) จำกัด และทฤษฎีการฝึกอบรมในด้าน หลักการ วิธีการ และการประเมินผล แบ่งตามประเภทการฝึกอบรมเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) การฝึกอบรมพนักงานใหม่ มีนัยที่สอดคล้องกันตามหลักทฤษฎีคือเพื่อสร้างความประทับใจหรือความรู้สึกที่ดีตั้งแต่เริ่มแรก, สร้างความยอมรับระหว่างบุคลากรเก่าใหม่, และช่วยเหลือการปรับตัวของบุคลากรใหม่ สำหรับนัยที่ไม่สอดคล้องกันคือไม่มีในส่วนของการประเมินวิทยากร 2) การฝึกอบรมพนักงานเปลี่ยนหน้าที่ นัยที่สอดคล้องกันตามทฤษฎีคือ เป็นการให้พนักงานย้ายจากตำแหน่งเดิมหรือหน่วยงานเดิม ไปยังตำแหน่งใหม่หรือหน่วยงานใหม่ สำหรับนัยที่ไม่สอดคล้องกันคือการให้พนักงานเปลี่ยนหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 3) การ

SPU CHONBURI

ฝึกอบรมประจำปี นัยที่สอดคล้องกันตามทฤษฎีคือพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กฎหมายบังคับและหลักสูตรตามความจำเป็นขององค์กร สำหรับนัยที่ไม่สอดคล้องกันคือควรมีการแบ่งเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมภาคบังคับ หลักสูตรการฝึกอบรมตามความจำเป็นขององค์กรที่แบ่งตามเนื้อหาหลักสูตร, แบ่งตามแหล่งที่มาของหลักสูตร 4) การฝึกอบรมทบทวน นัยที่สอดคล้องกันตามทฤษฎีคือ อบรมต้องมีการทบทวนความเข้าใจในเนื้องานที่ปฏิบัติ สำหรับนัยที่ไม่สอดคล้องกันคือ ควรใช้วิธีการสอนงานหน้างานในรูปแบบการสอนงานด้วยเอกสาร โดยให้พนักงานปฏิบัติตามคู่มือการดำเนินงาน 5) การฝึกอบรมกรณีอื่นๆ เป็นแนวคิดในการเพิ่มเติมเสริมความรู้ ความสามารถให้กับพนักงาน โดยมีการจัดการฝึกอบรมภายในองค์การ และการฝึกอบรมจากภายนอก

2. จากผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมของบริษัทและทฤษฎีการฝึกอบรม ผู้ทำการศึกษาได้นำเสนอตารางไขว้ในการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปัญหาให้กระบวนการฝึกอบรมมีประสิทธิมากยิ่งขึ้นและทำการวัดประสิทธิภาพของตารางไขว้ในการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของตารางไขว้ในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ (1)การฝึกอบรมทบทวน (2)การฝึกอบรมประจำปี (3)การฝึกอบรมพนักงานเปลี่ยนหน้าที่ และรองลงมาระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ (1)การฝึกอบรมกรณีอื่นๆ (2)การฝึกอบรมพนักงานใหม่

3. การสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาเครื่องมือที่ทางบริษัทใช้แยกตามประเภทและเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม และใช้วิธีการเปรียบเทียบจากแนวคิดทฤษฎี แบ่งตามประเภทการฝึกอบรมเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) การฝึกอบรมพนักงานใหม่ เครื่องมือที่ทางบริษัทใช้คือ การบรรยาย และเสริมด้วยกรณีศึกษา 2)การฝึกอบรมพนักงานเปลี่ยนหน้าที่ เครื่องมือที่ทางบริษัทใช้คือการบรรยาย และเสริมด้วยการสอนงาน 3) การฝึกอบรมประจำปี เครื่องมือที่ทางบริษัทใช้คือ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การระดมสมอง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การศึกษาดูงาน การเรียนโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป และการเรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ 4) การฝึกอบรมทบทวน เครื่องมือที่ทางบริษัทใช้คือ การบรรยาย การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง การสัมมนา และการการสอนงาน 5) การฝึกอบรมกรณีอื่น ๆ เมื่อหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาเห็นว่าพนักงานควรได้รับความรู้เพิ่มทักษะ ความชำนาญในหลักสูตรนั้นๆนอกเหนือการอบรมตามแผนฝึกอบรมประจำ จึงจัดส่งพนักงานเข้าอบรม เครื่องมือที่ทางบริษัทใช้ในกรณีนี้คือ การบรรยาย กรณีศึกษา การเรียนโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป และการเรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

SPU CHONBURI

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องของเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ควรมีการศึกษาดูงาน และการระดมสมอง เพื่อได้เห็นการปฏิบัติงานจริง เรียนรู้สถานที่จริง และให้ผู้เข้าอบรมได้เสนอความคิดเห็นของแต่ละคน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ด้านการฝึกอบรมพนักงานเปลี่ยนหน้าที่ ควรมีการเรียนโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูป เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ด้านการฝึกอบรมประจำปี ควรมีการศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ การระดมสมอง กรณีศึกษา และการเรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีการส่งอีเมล์ หรือการสื่อสารกับชาวต่างชาติผ่านออนไลน์ ด้านการฝึกอบรมทบทวน ควรมีการสัมมนา การสาธิต การเรียนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์และการระดมความสมอง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติจริงและมาช่วยกันเสนอความคิดเห็นและทางบริษัทมีการพัฒนาในเรื่องของการกรอกข้อมูล จากเดิมที่เป็นเอกสารเปลี่ยนเป็นอิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่ จะทำให้พนักงานมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ด้านการฝึกอบรมกรณีอื่นๆ ที่หัวหน้าหน่วยงานพิจารณาเห็นว่าพนักงานควรได้รับทักษะความรู้เพิ่ม ความชำนาญในหลักสูตรนั้นๆนอกเหนือการอบรมตามแผน ควรมีการประชุมกลุ่มย่อย และการระดมสมอง เพื่อพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมภายนอกได้เข้ามาเสนอเรื่องที่ได้ไปฝึกอบรมภายนอกมา ประชุมกันในกลุ่มย่อย และให้ผู้เข้าอบรมมาเสนอความคิดเห็นเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมภายนอกมาช่วยในการพัฒนาในหน่วยงานว่ามีการปรับเปลี่ยนจุดไหนบ้าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

SPU CHONBURI