

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
THE NEED FOR SELF DEVELOPMENT OF PERSONNEL AT NATIONAL
HOUSING AUTHORITY

วารางคณา อัญชันภาติ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Warnagkana Aunchanphat
E-mail: 6314060031@rumal.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์การทำงาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานการเคหะแห่งชาติที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 66.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 มีระดับตำแหน่ง 3-7 จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 มีรายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60

2) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ และ

ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, การเคหะแห่งชาติ

ABSTRACT

The research of The Need for Self-Development of Personnel at National Housing Authority. The objective is to study The Need for Self-Development of Personnel at National Housing Authority. The factors of research include Knowledge, Training, Specific skills required for their work, Technology, Attitude and Personality. That are classified by personal factors were including Sex, Age, Education level, Status, Position level, Average income and Work experience. The population used is employee at National Housing Authority. The samples used in this research amount of 350 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1) The users all respondents 350 people. Most are female 203 peoples representing 58.00%. Most aged 21-30 years old 126 peoples representing 36.00. Most are bachelor's degree or equivalent 233 peoples representing 66.60%. Most are single status 229 peoples respectively 65.40%. Most are position level 3-7 262 peoples representing 74.80%. Most are average income 10,000-20,000 bath 137 peoples representing 39.10. Most are work experience 1-5 years 163 peoples representing 46.60%.

2) The Need for Self-Development of Personnel at National Housing Authority overall is at a high level. Considering each side, then that side is the highest level of Attitude and Personality respectively. The other side is high level of Specific skills required for their work, Training, Technology and Knowledge respectively

Keyword: Need for Self-Development, National Housing Authority

บทนำ

ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นจากทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจ ผู้บริหารขององค์กรล้วนต้องการให้พนักงานได้รับการพัฒนาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีความพร้อมต่อการแข่งขัน จากความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานการเคหะแห่งชาติ จึงสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน

การเคหะแห่งชาติเพื่อนำผลศึกษาดังกล่าวมาจัดทำแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพ

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,712 คน (ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของการเคหะแห่งชาติ ณ 14 มกราคม 2565) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 325 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามมาทั้งหมด 350 คน

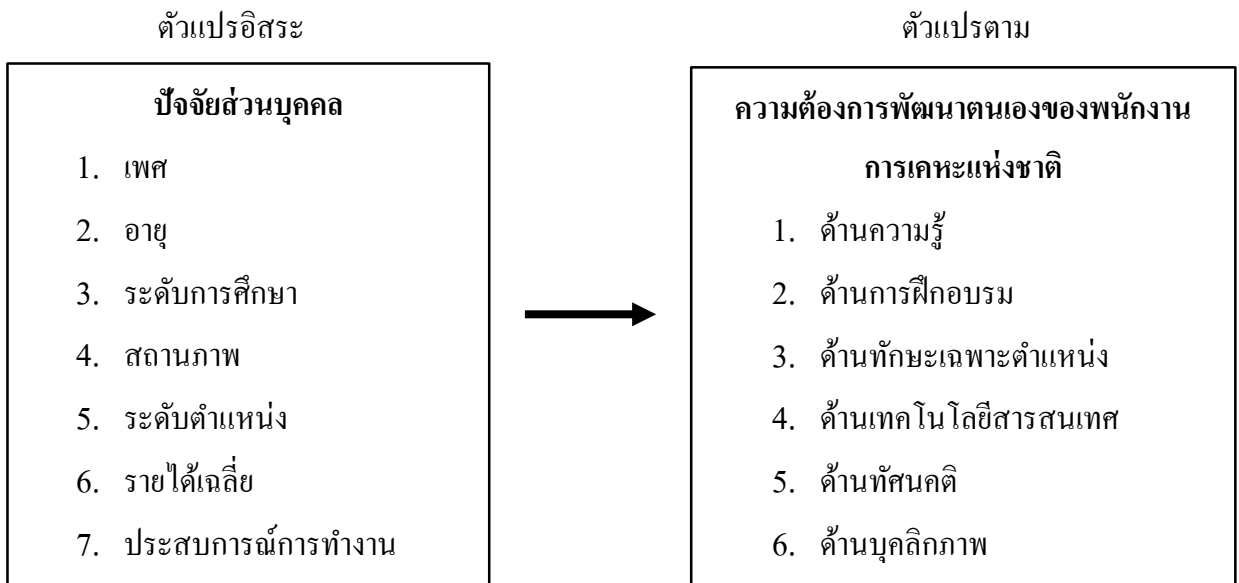
ขอบเขตด้านระยะเวลา

เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
2. เพื่อนำผลจากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติมาจัดทำแผนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาของ บอยเดล กล่าวว่าทุกคนมีความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ และต้องการที่จะสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อความเติบโตและก้าวหน้าของการทำงานและความมั่นคงของผลตอบแทนที่ได้รับ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการ อับราฮัม มาสโลว์ แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มีสามข้อ คือ 1) บุคคลมีความต้องการ 2) ความต้องการของบุคคลเรียงเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานถึงความต้องการที่ซับซ้อน 3) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมีความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer)

ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ ได้แก่ 1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) 3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs)

ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ของเดวิด ซี แมคเคลิสสรุปว่ามนุษย์เรียนรู้ความต้องการจากสภาพแวดล้อมรอบตัว ทำให้เกิดความต้องการขึ้นและพัฒนาาเรื่อยๆตลอดช่วงเวลาของแต่ละบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งส่งผลต่อการเจริญก้าวหน้าของบุคลากรหรือองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยหลายด้าน เช่น ด้านทักษะความรู้ ด้านบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านนันทนาการ เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการเคหะแห่งชาติ

การเคหะแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดตั้งเพื่อให้มีเคหะ เพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งอำนวยความสะดวก แก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นัยนัน บุญมี (2555) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และวัดระดับความต้องการพัฒนาตนเองใน 4 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและบุคลิกภาพ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 134 ตัวอย่าง สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองและในทุกๆ ด้าน ในระดับมาก 2. เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน 3. สถานภาพและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในด้านความรู้ 4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านทักษะและทัศนคติ 5. ระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะ

ภททิยะ พันประเสริฐ (2557) ได้ทำการสำรวจ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แบ่งตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน ซึ่งพิจารณาทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านฝึกอบรม ด้านวิชาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะเฉพาะงาน และด้านบริหาร ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 102 ตัวอย่าง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อแบ่งตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการเทคโนโลยี ด้านฝึกอบรม ด้านวิชาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะเฉพาะงาน และด้านบริหาร พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแบ่งตามเพศอายุ ระดับการศึกษา อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ระยะเวลาการทำงานและอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็น

เพศหญิงโดยส่วนมาก อายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ระยะเวลาทำงาน 10-20 ปี อัตราเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก

พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา เพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากร โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 236 ตัวอย่าง ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้ โดยภาพรวมและแบ่งตามด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือศึกษาที่ต่างจากเดิม การฝึกอบรม ซึ่งบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง และ ด้านเนื้อหาการพัฒนาตนเองที่ต้องการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคทำงาน และด้านความคิด อยู่ในระดับที่มาก ตามลำดับ

สาวตรี สามเรืองศรีและคณะ (2560) ศึกษาความต้องการขีดจำกัดการพัฒนาความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ผลการศึกษา พนักงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในทุกๆด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถของตนเองในทุกๆด้าน เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดจำกัดความสามารถไม่ต่างกัน พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านความรู้ เทคนิคงาน บุคลิกภาพ และมีทัศนคติต่างกัน

ไพโรจน์ บุตรเพ็งและคณะ (2562) ศึกษาความต้องการพัฒนาสามารถตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งในด้านสังคม ทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในการทำงาน โดยวิธีการเก็บแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง จากตัวอย่าง ทั้งหมด 180 ตัวอย่าง จากการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาสามารถตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับที่ดีมาก คือ ด้านสังคม รองลงมา คือ ทัศนคติ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุคประเทศไทย 4.0 : กรณีศึกษาบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยให้เป็นระดับการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามให้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้งหมด 100 ตัวอย่างและเก็บข้อมูลแบบเลือกกลุ่มอย่างเป็นระบบจำนวนทั้งหมด 150 ตัวอย่างแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา งานเดือนเฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงาน จากผลการศึกษา พนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีผลการสรุปไว้ดังนี้ 1. ด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด 2. ด้านระบบพี่เลี้ยง ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านเทคโนโลยี เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะการทำงานที่หลากหลายเมื่อ

เทียบกับระยะเวลาการทำงานมีความแตกต่างกัน รวมถึงระดับการพัฒนาตนเองทุกด้านมีความแตกต่างกันเมื่อเทียบกับเงินเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5% (Taro Yamane, 1973) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 325 คน จึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ที่จำนวน 350 คน จากประชากรทั้งหมด 1,720 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการพัฒนาตนเอง 6 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่มี จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทาง

ออนไลน์โดยใช้ Google Form

2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของ

พนักงานการเคหะแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10, 41-50 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 66.60 รองลงมาคือปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 และสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 ส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่ง 3-7 จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาคือ ระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และระดับ 1-2 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาคือ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60, 20,001-30,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90, 11-15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ผลกาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านการฝึกอบรม เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านความรู้ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 ส่วนใหญ่มีอายุมีอายุ 21-30 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10, 31-40 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00, 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และต่ำกว่า 20ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 66.60 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 และสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 ส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่ง 3-7 จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 รองลงมาคือ ระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 65คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และระดับ 1-2 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10 รองลงมาคือ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60, 20,001-30,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90, 6-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ความต้องการพัฒนาตนเอง 6 ด้าน ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านทักษะเฉพาะ

ตำแหน่ง ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านความรู้

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมของการเคหะแห่งชาติ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของการเคหะแห่งชาติ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับของการเคหะแห่งชาติ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมายของการเคหะแห่งชาติ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนันท์ บุญมี (2555) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนา และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และวัดระดับความต้องการพัฒนาตนเองใน 4 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ ทักษะคติ และบุคลิกภาพ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 134 ตัวอย่าง สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองและในทุกๆ ด้าน ในระดับมาก 2. เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงาน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน 3. สถานภาพและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในด้านความรู้ 4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านทักษะและทักษะคติ 5. ระดับเงินเดือนที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะ

2. ด้านการฝึกอบรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อบรมในเรื่องที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ ส่งเสริมให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง ให้มีสำรวจความต้องการฝึกอบรมด้านต่างๆ ที่พนักงานต้องการ และเพิ่มความรู้ โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา เพื่อเปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 236 ตัวอย่าง ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้ โดยภาพรวมและแบ่งตามด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นหรือศึกษาที่ต่างจากเดิม การฝึกอบรม ซึ่งบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง และ ด้านเนื้อหาการพัฒนาตนเองที่ต้องการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคทำงาน และด้านความคิด อยู่ในระดับที่มากที่สุดตามลำดับ

3. ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ฝึกทักษะการปฏิบัติงานด้วยการลงมือปฏิบัติจริง และความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ เทคนิคในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะใหม่ๆ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนทักษะและองค์ความรู้ใหม่ๆ กับเพื่อนในทีมงานหรือผู้มีประสบการณ์การทำงานเป็นประจำ และอบรมในหลักสูตรบังคับเกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อทดสอบและมีใบรับรองในหลักสูตร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิยะ ผันประเสริฐ (2557) ได้ทำการสำรวจ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แบ่งตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน ซึ่งพิจารณาทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านฝึกรวม ด้านวิชาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะเฉพาะงาน และด้านบริหาร ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 102 ตัวอย่าง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อแบ่งตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการเทคโนโลยี ด้านฝึกรวม ด้านวิชาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะเฉพาะงาน และด้านบริหาร พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแบ่งตามเพศอายุ ระดับการศึกษา อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ระยะเวลาการทำงานและอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง โดยส่วนมาก อายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ระยะเวลาทำงาน 10-20 ปี อัตราเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีในการลดเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้น เช่น คอมพิวเตอร์, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น การใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มความถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ ของผลงาน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูล และประมวลผลข้อมูล และอบรมการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ยุคประเทศไทย 4.0 : กรณีศึกษาบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยให้เป็นการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามให้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานทั้งหมด 100 ตัวอย่างและเก็บข้อมูลแบบเลือกกลุ่มอย่างเป็นระบบจำนวนทั้งหมด 150 ตัวอย่างแบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ

ระดับการศึกษา งานเดือนเฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงาน จากผลการศึกษา พนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีผลการสรุปไว้ดังนี้ 1. ด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด 2. ด้านระบบที่เลี้ยง ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านเทคโนโลยี เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะการทำงานที่หลากหลายเมื่อเทียบกับระยะเวลาการทำงานมีความแตกต่างกัน รวมถึงระดับการพัฒนาตนเองทุกด้านมีความแตกต่างกันเมื่อเทียบกับเงินเดือน

5. ด้านทัศนคติ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เทคนิคการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การสร้าง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน การวางตัวในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน และอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ บุตรเพ็งและคณะ (2562) ศึกษาความต้องการพัฒนาสามารถตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งในด้านสังคม ทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจในการทำงาน โดยวิธีการเก็บแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความสามารถของตนเอง จากตัวอย่าง ทั้งหมด 180 ตัวอย่าง จากการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาสามารถตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับที่ดีมาก คือ ด้านสังคม รองลงมา คือ ทัศนคติ และด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน

6. ด้านบุคลิกภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ จริงใจ มีเจตนาที่ดี ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และการแต่งกายอย่างถูกกาลเทศะ เมื่อต้องพบปะผู้คน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก คือ การใช้น้ำเสียง ภาษาในการพูด โดยสามารถเรียบเรียงถ้อยคำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และความเชื่อมั่นในความเป็นตัวของตัวเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สามเรืองศรีและคณะ (2560) ศึกษาความต้องการจัดจำกัดการพัฒนาความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง ผลการศึกษา พนักงานมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในทุกๆด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความสามารถของตนเองในทุกด้าน เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิง และเพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดจำกัดความสามารถไม่ต่างกัน พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านความรู้ เทคนิคงาน บุคลิกภาพ และมีทัศนคติต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความรู้

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับพนักงานใหม่เพื่อให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน เมื่อสิ้นสุดการทดลองงานควรมีการทำแบบประเมินระบบพี่เลี้ยง เพื่อนำผลไปปรับปรุงให้ระบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานที่ผ่านการทดลองงานไปแล้ว ควรส่งเสริมให้แต่ละกองมีการพูดคุยกับทีมงานเป็นประจำทุกสัปดาห์เพื่อรับฟังปัญหา และให้คำปรึกษา, ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมของการเคหะแห่งชาติ ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในวันก่อตั้งการเคหะแห่งชาติเป็นประจำทุกปี, ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของการเคหะแห่งชาติ ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติของการเคหะแห่งชาติ ตั้งแต่ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญขององค์กร

2. ด้านการฝึกอบรม

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือ อบรมในเรื่องที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการตั้งตัวชี้วัดของการอบรมและให้มีการประเมินศักยภาพของพนักงานที่ผ่านการอบรมทุกคน หากพนักงานอยู่ในระดับที่สามารถนำความรู้จากการอบรมนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ก็ควรมีรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงาน, ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ควรกำหนดหลักสูตรการอบรมในสายงานอาชีพที่สามารถส่งเสริมให้พนักงานก้าวหน้าใน, ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกันทุกระดับ ควรทำการสำรวจความต้องการอบรมของพนักงานทุกระดับ หากสิ่งพนักงานต้องการมีความสำคัญจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านทักษะเฉพาะตำแหน่ง

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือ ฝึกทักษะการปฏิบัติงานด้วยการลงมือปฏิบัติจริงควรส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีการลงมือปฏิบัติงานจริง โดยการเคหะแห่งชาติควรให้การสนับสนุนในด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน, ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานในทุกสายงานได้รับการอบรมเรื่องกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้เกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและถูกต้องตามกฎหมาย, เทคนิคใน

การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ควรมีการจัดการความรู้ เน้นการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เป็นฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ส่งต่อไปให้บุคลากรรุ่นต่อไป

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือ การใช้เทคโนโลยีในการลดเวลาและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้ หรือจัดให้มีการอบรมการใช้โปรแกรมที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น, ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้น เช่น คอมพิวเตอร์, อินเทอร์เน็ต เป็นต้น จัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้นหรือจัดทำคู่มือฉบับย่อในการใช้เทคโนโลยีเบื้องต้นเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและถูกต้อง, การใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มความถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพ ของผลงาน ส่งเสริมให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีด้านโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล หรือระบบขององค์กรที่สามารถตรวจสอบความถูกต้อง แม่นยำ ของผลงาน

5. ด้านทัศนคติ

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือ เทคนิคการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดกิจกรรมที่ได้ทำงานเป็นทีมให้กับพนักงานทุกระดับอย่างเป็นประจำ เช่น team building เพื่อให้พนักงาน ได้มีกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ได้ฝึกการแก้ปัญหาร่วมกับผู้อื่น, การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันของคนในองค์กร เช่น กีฬาสี เพื่อให้คนในองค์กรได้พบปะ รู้จักกัน และทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับพนักงานทุกระดับ, การวางตัวในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการอบรมโดยวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของการวางตัวในสถานปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงาน และกับลูกค้า ให้กับพนักงานทุกระดับ

6. ด้านบุคลิกภาพ

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง คือ ความซื่อสัตย์ จริงใจ มีเจตนาที่ดี ควรปลูกฝังให้พนักงานอาจเริ่มจากผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานคนอื่น เมื่อมีตัวอย่างที่ดีพนักงานก็จะปฏิบัติตามและช่วยให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่มากขึ้นด้วย, ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ควรมีการส่งเสริม และหาแรงจูงใจให้พนักงานที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ควรมีทุนการศึกษาให้พนักงานที่ต้องการจะศึกษาต่อ, การมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่มการแก้ปัญหา โดยกำหนดสถานการณ์ตัวอย่างที่เคยเป็นปัญหาในองค์กร และให้พนักงานได้ใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ หาแนวทางการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน

การเคหะแห่งชาติเพิ่มเติม

2. ควรเพิ่มตัวแปรรายด้าน ด้านอื่นๆ ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด

3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เป็นรายฝ่าย เพื่อให้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การเคหะแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลการเคหะแห่งชาติ*. ค้นหามาเมื่อ 15 มกราคม 2565,

จาก [https:// www.nha.co.th/information/](https://www.nha.co.th/information/)

กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์. (2562). *การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0:*

กรณีศึกษาบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด. วารสารการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

นัยนัน บุญมี. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที*

ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวสต์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัย*

ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนารัพยากรมมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ไพโรจน์ บุตรเพ็ง, ทศนีย์ บุตรเพ็ง และภัทรภรณ์ เขียวทองสี. (2562). *ความต้องการ*

พัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. บทความ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ภัททิยะ ผันประเสริฐ. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัด*

สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

สาวิตรี สามเรืองศรี และชัยวัฒน์ แซ่ไหล. (2560). *ศึกษาความต้องการพัฒนา*

ขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคม

อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี