

# ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงาน

## ในกลุ่มบริษัท BGCP

### NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE

### IN THE BGCP GROUP

เพชรปัญญา ทูริตไชสง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phetpanya Thuritthaisong

E-mail: Phetpanya.thu@gmail.co.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติในองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท BGCP กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 215 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 52.09 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.77 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 123 คนคิดเป็นร้อยละ 57.21 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/เทียบเท่าจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 76.28 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.81 มีตำแหน่งงาน ไม่เกิน LV.2 จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.12 มีอายุงาน ไม่เกิน 5 ปีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสุขภาพ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของการปฏิบัติในองค์กร ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ และด้านอารมณ์ ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ความต้องการ, การพัฒนาตนเอง, การปฏิบัติงาน

## **ABSTRACT**

The objective is to study Needs for Self-Development of employee performance in the BGCP group. The factors of research include Knowledge, Skill, Attitude, Health, Emotional and Desirable Characteristics of Organizational Practices. That are classified by personal factors were including Sex, Age, Marital status, Education level, Average monthly income, Working position and Working life. The population used is employee in BGCP group. The samples used in this research amount of 215 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for science scient research. The statistic were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The result found that the employee all respondent 215 peoples. Female 112 peoples representing 52.09%, Age 31-40 years old 107 peoples representing 49.77%, Get married/cohabit 123 peoples representing 57.21%, Education level Secondary School Year 6/Equivalent 164 peoples representing 76.28%, Average monthly income 15,001-25,000 baht 120 peoples representing 55.81%, Working position under LV.2 97 peoples representing 45.12%, Working life under 5 years 114 peoples representing 53.03%.

The result found that Needs for Self-Development of employee performance in the BGCP group over all is at high level. Considering each side is the highest level of health. The other side is high level of Desirable Characteristics of Organizational Practices, Skill, Attitude, Knowledge and Emotional respectively.

**Keyword:** Needs, Self-development, Performance

## **บทนำ**

อุตสาหกรรมการผลิตบรรจุภัณฑ์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีคู่แข่งกันในอุตสาหกรรมมากเนื่องจากผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตออกมา สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี จึงมีผู้เข้าร่วมอยู่ในอุตสาหกรรมจำนวนมาก การใช้เทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการผลิต รวมถึงคุณภาพที่ดีกว่าของตัวผลิตภัณฑ์ด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีขั้นสูงไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดได้ หากบุคลากรภายในบริษัทฯ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเทคโนโลยีเหล่านั้น และยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินงานของกิจการ ทำให้กิจการสามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม

การดำเนินงานของกิจการ โดยมุ่งเน้นผลกำไร จะต้องได้รับความร่วมมือ และสอดคล้องกันของทุกส่วนงานในบริษัท ประกอบด้วย งานบัญชี งานการเงิน งานธุรการ งานบุคคล งานจัดซื้อ งานผลิต งาน

ตรวจสอบคุณภาพ งานประกันคุณภาพ งานวิศวกรรม งานวัตถุดิบ และสโตร์ งานคลังสินค้า งานจัดส่ง งานวิจัยพัฒนาผลิตภัณฑ์ งานบริการลูกค้า และงานขาย เป็นต้น

หากมีการเปรียบเทียบการผลิตในแง่ของ ประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพของผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต ต้นทุนการผลิต ต้นทุนการบริหารจัดการอื่นๆ กำลังคนที่ใช้ในการผลิต ความสามารถของบุคลากรในกระบวนการ จะเห็นได้ว่า บริษัทฯ ยังมีการใช้กำลังคนในการผลิตที่มากกว่า และความสามารถของบุคลากรที่ยังน้อยกว่า คู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพของสินค้าต่ำ ในขณะที่เดียวกันต้นทุนก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย ถึงแม้เทคโนโลยีการผลิตจะเทียบเท่ากับคู่แข่งหรือสูงกว่าบางรายการก็ตาม

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นผู้ศึกษาได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อสอดคล้องกับนโยบาย บริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ดีขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการศึกษา หาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ในด้านต่างๆ เพื่อที่จะได้มีการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และเป็นช่องทางในการเพิ่มศักยภาพพนักงานให้มากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP

## ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

#### ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

#### ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านสุขภาพ ด้านอารมณ์ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติในองค์กร

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท BGCP จำนวน 463 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคลกลุ่มบริษัท BGCP ณ วันที่ 17 มกราคม 2565) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% จึงทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 215 คน

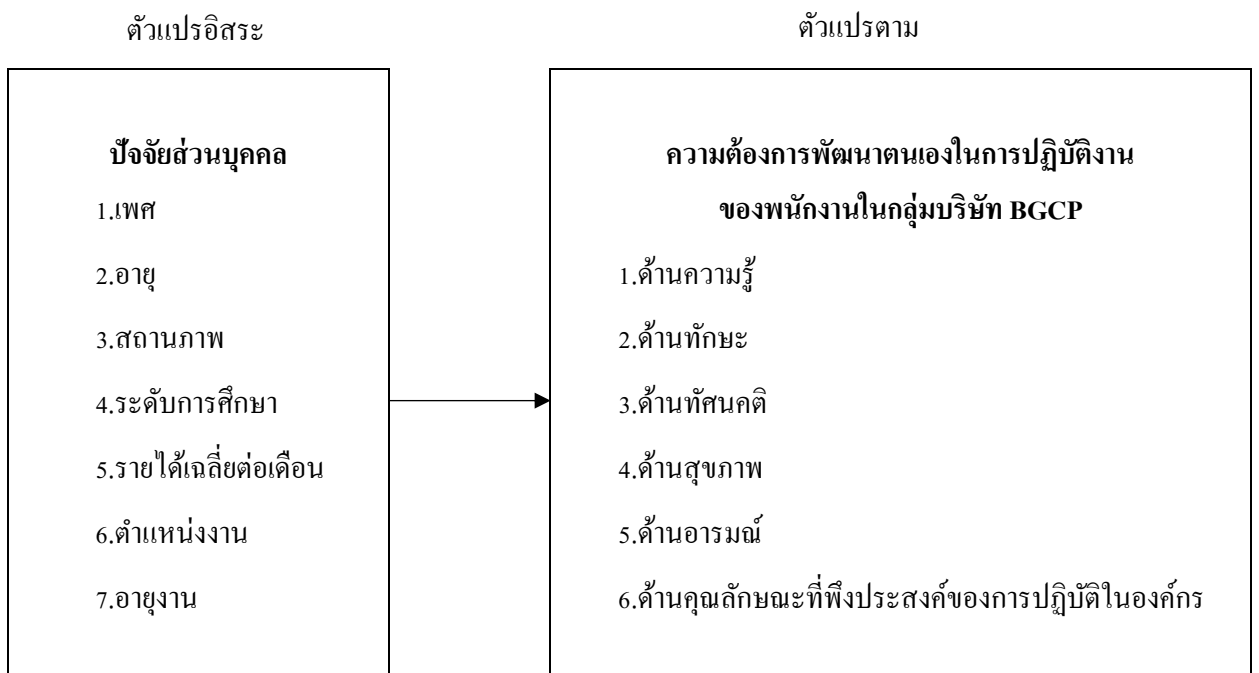
### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ระหว่าง มกราคม พ.ศ. 2565 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาออกแบบหลักสูตรการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP
3. สามารถเป็นช่องทางในการเพิ่มศักยภาพพนักงานให้มากขึ้นซึ่งเป็นแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิผลของกระบวนการทำงานในกลุ่มบริษัท BGCP
4. เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นองค์ความรู้ และแนวทางการศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา บอยเดล ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ได้มีการกำหนดขอบเขต และเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง (อ้างถึง วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

### แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เสนอทฤษฎี ที่มีการอธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในการมีความต้องการเป็นระดับต่างๆ ลาเฮย์ (Lahey, 2004, P. 383) กล่าวถึง กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย 1.ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ 2.ความต้องการความมั่นคง และปลอดภัย 3.ความต้องการความรัก และความผูกพัน 4.ความต้องการการยกย่อง 5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (อ้างถึง ดร. เมธา หริมเทพาธิป, 2561)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จากผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความคิดเห็นว่าคุณภาพการบริหารบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นเขตพื้นที่พบว่า พื้นที่สงขลา มีกระบวนการบริหารบุคลากร พบว่ามีระดับคุณภาพปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พื้นที่ตรัง ส่วนพื้นที่นครศรีธรรมราชมีกระบวนการการบริหารบุคลากร พบว่าระดับคุณภาพปฏิบัติงานน้อยที่สุด 3.เพศ และอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และประสบการณ์ในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง แต่ปัจจัยส่งเสริมทั้ง 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองคือ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

นัยนันท์ บุญมี (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวสต์ ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานจะมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่าง 3.ด้านสถานภาพ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้าน

ความรู้ 4.ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะ และด้านทัศนคติ 5.ด้านระดับรายได้ที่แตกต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ และด้านทักษะ

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า 1.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตาม เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 3.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตาม วุฒิการศึกษาที่พบว่ามี ความแตกต่าง ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านสติปัญญาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 4.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านสติปัญญา พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

เนตรนภา วรศิลป์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด พบว่า สภาพการทำงานอัน ได้แก่ ความสะอาดของห้องทำงาน ห้องน้ำ และแสงสว่างสำหรับการทำงาน เหมาะสมมาก ส่วนอุณหภูมิ ในส่วนการถ่ายเทของอากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และการดูแลความปลอดภัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แต่จุดบริการน้ำดื่มมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านทัศนคติ สุขภาพ ทักษะ และความรู้ ตามลำดับ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทัศนคติสูงกว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี ผู้มีรายได้รวมมากกว่าเดือนละ 15,001 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท เจ้าหน้าที่ควบคุมสถานี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และสุขภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ประจำสถานีและเจ้าหน้าที่ขายตั๋ว ผู้ที่ปฏิบัติงานกะดึก ไม่เกินเดือนละ 9 ครั้ง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานกะดึก เดือนละ 10-18 ครั้ง ผู้ประเมินว่ามีโอกาสขึ้นเงินเดือนต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะสูงกว่าผู้ประเมินว่าตนเองไม่มีโอกาสดังกล่าว

ธัญนันท์ พวงวงศ์ตระกูล (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานคุมประพฤติ ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติในสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานครและธนบุรี พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ประเด็นเรื่อง ความต้องการต่อแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมคุมประพฤติทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศการสอนงาน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่าระดับที่มากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ และการสอนงาน และระดับ

มาก 7 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

อูล์ยพร โทบุตร (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการกรณีศึกษาพนักงานเงินรายได้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ พบว่าด้านทัศนคติต่อความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านทัศนคติ ต่อประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการเพิ่มพูนพัฒนาฝีมือหรือทักษะภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาพรวมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก

### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัท BGCP รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 463 คน (ที่มา : แผนกทรัพยากรบุคคลกลุ่มบริษัท BGCP ณ วันที่ 17 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 5% ดังนี้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความต้องการ 7 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงาน และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ ต่อจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความชัดเจน และความเหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ในแต่ละข้อคำถามดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 หมายถึง มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 หมายถึง มีค่าความเที่ยงตรงยังใช้ไม่ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากร ตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านช่องทาง Online (Google Form) และกระจายคำถาม รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบทุกคำถามจนสมบูรณ์แล้ว นำไปจัดเตรียมการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยมีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 21.0)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับใช้ในการวิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 215 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 52.09 และเพศชายจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 47.91 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.77 รองลงมา คือ 21-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.26, 40-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.86, 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.18, ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 123 คนคิดเป็นร้อยละ 57.21 และ สถานภาพ โสด/หย่าร้าง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.79 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/เทียบเท่า จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 76.28 รองลงมาคือไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3/เทียบเท่า จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00, ปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79, ปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93, ปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.81 รองลงมา คือ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.44, 25,001-35,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63, 35,001-45,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79, 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งการทำงาน ไม่เกิน LV.2 จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.12 รองลงมา คือ LV.3-4 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.76, LV.5-6 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21, LV.7 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.05, M1 ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03 รองลงมา คือ 6-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.44, 11-15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.16, 26 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.72, 21-25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.79, 16-20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 ตามลำดับ



ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสุขภาพ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติในองค์กร ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ และด้านอารมณ์ ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 215 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 52.09 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 49.77 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 123 คนคิดเป็นร้อยละ 57.21 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6/เทียบเท่า จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 76.28 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.81 มีตำแหน่งงาน ไม่เกิน LV.2 จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.12 มีอายุงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03

### ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP

ความคิดเห็นของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสุขภาพ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของการปฏิบัติในองค์กร ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ และด้านอารมณ์ ตามลำดับ

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติในองค์กร ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ และด้านอารมณ์ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

### 1. ด้านความรู้

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการระดับมาก คือ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เรียนรู้เกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ เข้ามาฝึกอบรมในบริษัทฯ เรียนรู้ โดยการเข้าถึงคลังข้อมูลความรู้ ที่อยู่ในฐานข้อมูลของบริษัทฯ เรียนรู้ งานบางส่วน จากงานของผู้บังคับบัญชา เรียนรู้ข้ามส่วนงาน จากส่วนงานที่ท่านปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัยนันท์ บุญมี (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกๆด้าน อยู่ในระดับมาก 2. ความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานจะมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่าง 3.ด้านสถานภาพ และ

ตำแหน่งงานที่แตกต่าง มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ 4.ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะ และด้านทัศนคติ 5.ด้านระดับรายได้ที่แตกต่างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ และด้านทักษะ

## 2. ด้านทักษะ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการระดับมาก คือ พัฒนาทักษะ การวิเคราะห์ และแก้ปัญหาทางาน อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะ การตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะ การทำงานเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะ การวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะ การสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาทักษะ การเป็นผู้นำ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชันยรัตน์ พวงวงศ์ตระกูล (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานคุมประพฤติ ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติในสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานครและชลบุรี พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมาก ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ประเด็นเรื่อง ความต้องการต่อแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมคุมประพฤติทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศการสอนงาน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่าระดับที่มากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ และการสอนงาน และระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

## 3. ด้านทัศนคติ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการระดับมาก คือ พัฒนาความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน พัฒนาความรักในงาน และองค์กรที่ปฏิบัติงานของตนเอง พัฒนาความสามารถของบุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน พัฒนาภาพลักษณ์ของตนเองในการปฏิบัติงาน พัฒนาการให้ความไว้วางใจกับบุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน พัฒนาความคิดเชิงบวกของตนเองในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุลัยพร โทบุตร (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการกรณีศึกษาพนักงานเงินรายได้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้ พบว่าด้านทัศนคติต่อความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านทัศนคติ ต่อประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการเพิ่มพูนพัฒนาฝีมือหรือทักษะภาพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาพรวมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก

#### 4. ด้านสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ การตรวจสุขภาพประจำปี การรับประทานอาหารปลอดภัยตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ แพทย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพที่ห้องพยาบาล การพักผ่อนให้เพียงพออย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน มีเครื่องออกกำลังกายติดตั้งภายในบริษัทฯ ได้รับการปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) ตามกฎหมายกำหนด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เนตรนภา วรศิลป์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟฯ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด พบว่า สภาพการทำงานอันได้แก่ ความสะอาดของห้องทำงาน ห้องน้ำ และแสงสว่างสำหรับการทำงานเหมาะสมมาก ส่วนอุณหภูมิ ในส่วนการถ่ายเทของอากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และการดูแลความปลอดภัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง แต่จุดบริการน้ำดื่ม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านทัศนคติ สุขภาพ ทักษะ และความรู้ ตามลำดับ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทัศนคติสูงกว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้มีรายได้รวมมากกว่าเดือนละ 15,001 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท เจ้าหน้าที่ควบคุมสถานี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และสุขภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่ประจำสถานี และเจ้าหน้าที่ขายตั๋ว ผู้ที่ปฏิบัติงานกะดึกไม่เกินเดือนละ 9 ครั้ง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานกะดึก เดือนละ 10-18 ครั้ง ผู้ประเมินว่ามีโอกาสขึ้นเงินเดือน ต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะสูงกว่าผู้ประเมินว่าตนไม่มีโอกาสดังกล่าว

#### 5. ด้านอารมณ์

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการระดับมาก คือ พัฒนาการรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น พัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง พัฒนาการความสามารถในการรับรู้ อารมณ์ของตนเอง พัฒนาการความสามารถในการบริหารอารมณ์ของตนเอง พัฒนาการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น มีผู้ให้คำปรึกษาด้านสภาพจิตใจและอารมณ์ภายในบริษัทฯ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่อง ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า 1.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตาม เพศชาย และเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 3.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตาม วุฒิการศึกษาที่ พบว่ามีความแตกต่าง ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านสติปัญญาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 4.บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นด้านสติปัญญา พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

#### 6. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติในองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการระดับมากที่สุด คือ พัฒนา การทำงานเป็นทีม และร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Unity) ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ พัฒนา การให้เกียรติและซื่อสัตย์กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Respect) พัฒนา ความรักในสิ่งที่ทำ ทำให้ดีที่สุดด้วยความจริงใจและมีความสุข (Passion) พัฒนา ความรับผิดชอบ และส่งมอบงานตามสัญญา เข้าใจถึงความเร่งด่วน (Deliver promise) พัฒนา การทำงานด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของ และผูกพันกับองค์กร (Ownership) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จากผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์และเหมาะสมในการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2.บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความคิดเห็นว่าคุณภาพการบริหารบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นเขตพื้นที่พบว่า พื้นที่สงขลา มีกระบวนการบริหารบุคลากร พบว่ามีระดับคุณภาพปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พื้นที่ตรัง ส่วนพื้นที่นครศรีธรรมราชมีกระบวนการการบริหารบุคลากร พบว่าระดับคุณภาพปฏิบัติงานน้อยที่สุด 3.เพศ และอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง และประสบการณ์ในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง แต่ปัจจัยส่งเสริมทั้ง 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองคือ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท BGCP สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

##### 1. ด้านความรู้

สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นนอกกรอบ (Think out of the box) ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น ให้พนักงานมีพื้นที่แสดงสิ่งใหม่ที่เรียนรู้มา และได้นำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน มาทำการนำเสนอต่อเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งมีการจัดหารางวัลให้สำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม, เรียนรู้เกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำ OJT มีการทำ Job analysis มีการทบทวน JD พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการ

ทำงาน (WI) และครบถ้วน, การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญเข้ามาฝึกอบรมในบริษัทฯ มีการจัดทำ Training need มีการแสวงหาผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันพลาสติกไทย เป็นต้น

## 2. ด้านทักษะ

สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ ทักษะการวิเคราะห์ และแก้ปัญหา งาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยริเริ่มจากกิจกรรมกลุ่มเล็กๆ เช่น Kaizen หรือ QCC เพื่อฝึกให้พนักงานสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา และนำมาแก้ปัญหา รวมถึงติดตามผลการแก้ไขอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง, ทักษะการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรม Work shop แบบ small group เพื่อร่วมการฝึกตัดสินใจในกรณีตัวอย่างต่างๆ ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดเตรียมไว้ให้เหมาะสม พร้อมทั้งมีการประเมินผลเพื่อวัดระดับทักษะความสามารถในการตัดสินใจ, ทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม สัมมนาออกสถานที่ เพื่อให้พนักงานได้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

## 3. ด้านทัศนคติ

สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีการกำหนดการเติบโตของพนักงาน แต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย มีการจัดประกวดด้านทักษะและความสามารถต่างๆ เช่น ประกวดความสามารถในการขับรถยก เป็นต้น, ความรักในงาน และองค์กรที่ปฏิบัติงานของตนเอง มีการสื่อสารเป้าหมายขององค์กรอยู่เป็นประจำ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีการเข้ามาพูดคุยกับพนักงาน ให้ความเสมอภาคกับพนักงานทุกคน, ความสามารถของบุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้มีการสอนงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

## 4. ด้านสุขภาพ

สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ การตรวจสุขภาพประจำปี มีรายการตรวจสุขภาพที่เหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพตามกลุ่มอายุ และกลุ่มปัจจัยเสี่ยงทั้งในด้านการทำงาน และเพศสภาพ รวมถึงการรับได้ การตรวจสุขภาพจากโรงพยาบาลที่มีคุณภาพได้รับมาตรฐาน มีระบบการติดตามผลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง, การรับประทานอาหารปลอดภัย การควบคุมคุณภาพ และกระบวนการล้างทำความสะอาด ในการเตรียมทำอาหาร ตลอดไปจนถึงการประกอบอาหาร ทางร้านค้าต่างๆ จะได้รับการตรวจอาหารปลอดภัย จากกระทรวงสาธารณสุขจังหวัด, แพทย์ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพที่โรงพยาบาล ควรเข้ามาประจำบริษัทฯ อย่างน้อย สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง เพื่อที่ให้พนักงานที่มีปัญหาสุขภาพ หรือมีความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพ สามารถเข้ามารับคำปรึกษาได้

## 5. ด้านอารมณ์

สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ การรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยระดับผู้บริหาร หรือ ผู้จัดการแผนก ต้องมีความชัดเจนในเชิงนโยบาย และรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อขัดแย้งระหว่างการทำงาน รวมถึงมีการจัดเวลาที่มีมีการแสดงความคิดเห็น เพื่อรับฟังปัญหาต่างๆ, การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด ปลอดภัย และสุขลักษณะต่างไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่

กฎหมายกำหนด มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นองค์กรที่สามารถแสดงความคิดเห็นได้, ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเอง มีการส่งเสริมให้มีการประเมินตนเอง มีการ Coaching จากทีม HR เพื่อฝึกให้พนักงานมีความรู้จักตนเองและรับรู้อารมณ์ของตนเองมากขึ้น

#### 6. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการปฏิบัติในองค์กร

สิ่งที่ต้องพัฒนา คือ การทำงานเป็นทีม และร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Unity) ควรจะมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มีการทำงานข้ามส่วนงานในองค์กร เช่น การทำ Action plan ต่างๆ การออกแบบวิธีการทำงานแบบ Cross functional เพื่อจะได้มีการประสานความร่วมมือ การจัดกิจกรรม Walk rally ทั้งภายใน และภายนอกบริษัท, การให้เกียรติและซื่อสัตย์กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Respect) มีการฝึกอบรมด้านจริยธรรมองค์กร ให้กับพนักงาน อบรมบุคลิกภาพ ให้กับพนักงาน, ความรักในสิ่งที่ทำ ทำให้ดีที่สุดด้วยความจริงใจและมีความสุข (Passion) มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรักในองค์กร ควรจะมีการเพิ่มสวัสดิการต่างๆที่ เข้าถึงครอบครัวของพนักงานมากขึ้น เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล มีการเพิ่มค่าทักษะความสามารถพิเศษ

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มตัวแปรด้านต่างๆ ในส่วนตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตด้านประชากรการศึกษาวิจัยเฉพาะกลุ่มบริษัท BGCP ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทบรรจุภัณฑ์ แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้ ครอบคลุมไปถึงความต้องการของพนักงานในทุกกลุ่มอุตสาหกรรม จึงควรเพิ่มขอบเขตด้านประชากรการศึกษาให้ครอบคลุมทุกประเภทอุตสาหกรรม เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความต้องการของแต่ละประเภทอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุงให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มจำนวนประชากร ตาม Taro Yamane และมีระยะเวลาการดำเนินการวิจัยเพียง 1 เดือน ในช่วงระหว่าง เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2565 หากมีระยะเวลาการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ควรเพิ่มจำนวนประชากรที่ตอบแบบสอบถามให้ได้จำนวนมากที่สุด เพื่อสะท้อนระดับความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

#### เอกสารอ้างอิง

ดร. เมธา หริมเทพาธิป (2561) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.

(Maslow's Hierarchy of need) [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์].

สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/629839>.

ชั้นย่นันท์ พวงวงศ์ตระกูล (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ของพนักงานคหุประพฤตศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานราชการ ตำแหน่งพนักงานคหุประพฤต.

วิทยานิพนธ์, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เนตรนภา วรศิลป์ (2556) ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แผนกปฏิบัติการสถานีรถไฟฟ้  
 บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด. สารนิพนธ์, พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นัยนันท์ บุญมี (2555) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด  
 สาขาเซ็นทรัลเวสต์. คั่นคว่ำอิสระ, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วชิรวัชร งามละม่อม (2558) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์].  
 สืบค้นจาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_95.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_95.html).
- สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร  
 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย  
 เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วิทยานิพนธ์, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุนิษา กิ่งพงษ์ (2556) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์, ปริญญาการศึกษา  
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัยพร โทบุตร (2557) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
 สายสนับสนุนวิชาการกรณีศึกษาพนักงานเงินรายได้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์,  
 สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.