ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN KONGPOB FROZEN FOODS COMPANY

ศรีสุมน ธงสุวรรณ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Srisumon Thongsuwan
E-mail: srisumonthongsuwan@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 166 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 มีตำแหน่งพนักงานแผนกผลิต จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกระทำให้สำเร็จ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านเอกภาพของตนเอง ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, บริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

ABSTRACT

This study was a survey research with the aim of studying the needs for self-development of employees in Kongpob Frozen Foods Company. Questionaires were including the data for study about their health care, competence, doing for success, and unity. The data were analyzed in mean, percentage of mean, and standard deviation by using program in computer.

There were 200 samples in this study. The instruments used to collect the data were analyzed using computer programs for frequency percentage frequency values ($\bar{x}$) standard deviation (SD)

The results showed that, in 200 samples, the gender contained 166 females (83.0%). The age of the samples showed that the highest amount was occupied by the samples in 30 years old which contained 107 persons or about 53.5%. In samples's education, more than a half of the samples in this study were completing in Bachelor's degree (67.0%). The highest number of samples catagorised by duration of employment were at least 5 years which contained 160 persons (80.0%). the samples in this study were highly have salary in less than 15,000 baht (43.0%). The position in work of the samples contained 41% were the production department.

Overall, the result about the needs for self-development of employees in Kongpob Frozen Foods Company were in the level of excellent when consideration in their health care, competence, doing for success, and unity.

Keyworld: Needs for Self-Development, Kongpob Frozen Foods Company

บทนำ

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทุกด้านอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆไม่มีวันสิ้นสุด ซึ่งทำให้เป็นตัวขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ก้าวหน้า และล้ำสมัยมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงนี้เองเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบต้องลุกขึ้นมาแสดงศักยภาพ และความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้นไปกว่าเดิม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง นั่นคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันประเทศไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนสำคัญหรือเป็นหัวใจหลักในการผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้า ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้ทันโลกปัจจุบันที่ก้าวหน้าไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาปัจจัยอื่นๆขององค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นส่วนที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะต้องอาศัยทั้งผู้บังคับบัญชา และตัวบุคคลเองในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ รวมทั้งปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีคุณภาพ จะต้องมีคุณภาพในตนเองก่อน คือมีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม โดยสิ่งที่มาสนับสนุน คือ ความรู้ ทักษะและการทำงานที่ชำนาญ หากใครทำงานมาก่อนก็อาจจะมีประสบการณ์มากกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน ดังนั้นไม่ว่าจะมีองค์ประกอบเหล่านี้มากหรือน้อยกว่ากัน สิ่งสำคัญ คือจะต้องหมั่นแสวงหาความรู้ในด้านที่ตนเองบกพร่องหรือยังขาดคุณสมบัตินั้นๆอยู่ เพื่อเพิ่มคุณค่าในตนเอง รวมถึงส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทันต่อยุคสมัยที่กำลังเปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์ หากบุคคลใดไม่มีการเรียนรู้ และไม่พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ บุคคลนั้นก็อาจจะดำเนินชีวิตด้วยความยากลำบากทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงานในสังคมปัจจุบัน

ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจในด้านการผลิตสัตว์น้ำแช่แข็ง เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง รวมไปถึงความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ทำให้การดำเนินการและนโยบายการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ทำให้ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ รวมทั้งตัวผู้นำเองต้องนำบุคลากรใต้สายบังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง และแสดงศักยภาพสูงขึ้นให้พร้อมรับมือกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงในประเทศที่กำลังจะมาถึง เช่นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความหลากหลายของของคู่แข่ง รวมไปถึงงานใหม่ๆที่จะเข้ามา ซึ่งการพัฒนาตนเองนี้ องค์กรจะต้องมีข้อมูลของพนักงานในแต่ละส่วน เพื่อทราบว่าต้องการพัฒนาหรือเพิ่มทักษะในเรื่องใด ด้านใดมาก ด้านใดน้อย เพื่อทางบริษัทจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างตรงจุด อีกทั้งยังอาจจะนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1.ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ที่ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ใช้ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95 % จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 186.67 ราย ทั้งนี้เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลทั้งหมด 200 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2562

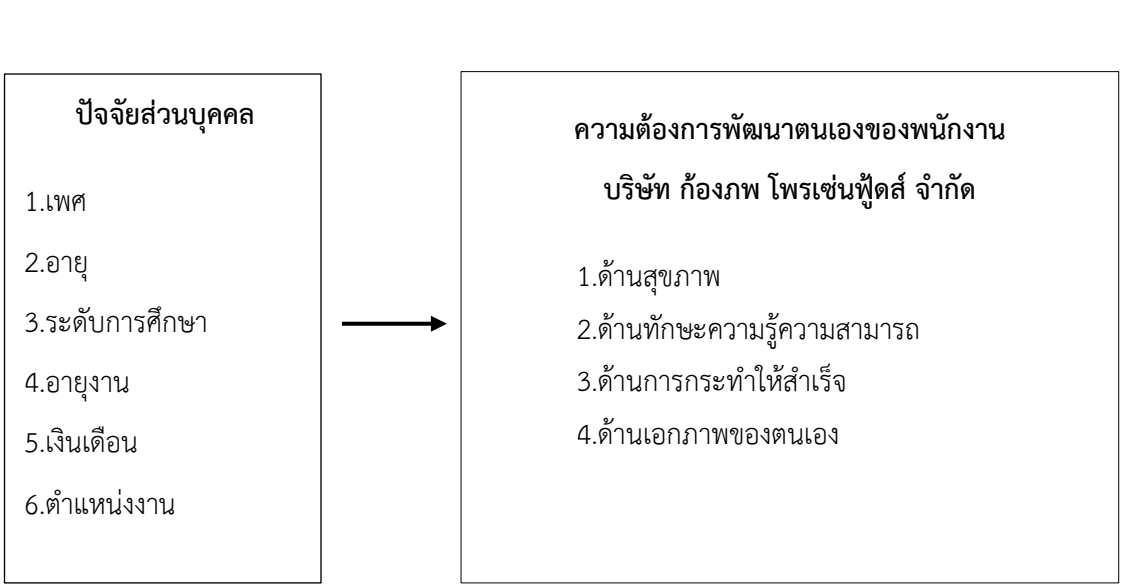
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.ทำให้ทราบข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการสร้างความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

2.ผลที่ได้จากการศึกษา สามารถกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ที่จะส่งผลให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมถึงสามารถนำไปปรับปรุงข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือต่อบุคคลอื่นได้ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีของบอยเดล (Boydell, 1985) ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและร่างกาย บุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้นั้นจะต้องมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีและแข็งแรง มีความคิดความอ่าน และความรู้สึกที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งไม่ขัดแย้งกับความเป็นอยู่ในด้านทักษะจะต้องพัฒนาทั้งด้านความคิด ความคิดสร้างสรรค์ และระดับร่างกายที่มุ่งมั่น ด้านการกระทำให้สำเร็จเป็นด้านที่เกี่ยวกับการกระทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยไม่ต้องรอคำสั่งใด ๆ และสุดท้ายด้านเอกภาพของตนเอง เป็นด้านที่ต้องยอมรับข้อดีและข้อเสีย เพื่อพร้อมที่จะพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

ข้อมูลบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

ประวัติบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด เป็นบริษัทจดทะเบียนในรูปแบบ บริษัท ก้องภพ-โฟรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2534 ระยะเวลาดำเนินการ 28 ปี ในกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิต ด้วยทุนจดทะเบียน 20,000,000.00 บาท เลขทะเบียนนิติบุคคล 0745534000175 ตั้งอยู่ที่ 95 ม.3 ถ.เอกชัย ต.นาดี อ.เมือง จ.สมุทรสาคร จำหน่าย อาหารทะเลแช่แข็งหลากชนิด เช่น กุ้งขาว กุ้งกุลา

กุ้งน้ำจืด ปลาหมึกสาย ปลาหมึกเจาะ ปลาหมึกกล้วย ปลานิล ปลากะพง หอยลาย หอยแมลงภู่ ปูนิ่ม อาหารทะเลชุบแป้ง ติ่มซำ และเกี้ยวซ่า โดยภายในบริษัทจะแบ่งเป็นฝ่ายออฟฟิต และฝ่ายการผลิต โดยจากการค้นคว้าหาข้อมูลและสัมภาษณ์ พบว่ามีพนักงานที่เป็นคนไทยในบริษัทประมาณ 350 คน และแรงงานต่างด้าว ประมาณ 100 คน รวมทั้งสิ้น 450 คน ซึ่งบริษัทเปิดทำการวันจันทร์ ถึงวันเสาร์ ตั้งแต่เวลา 08.00 น. ถึง 18.00 น.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอื้อมมาภา ประเสริฐวีธัช (2557) ได้วิจัยเรื่อง “ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 47 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่(Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare means) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทกลุ่มงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี เพศหญิง อายุ 26-45 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มงานบริหารทั่วไป และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อมากกว่ากลุ่ม และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-15 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมและด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่ากลุ่มอื่น ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้คือ ด้านความต้องการพัฒนาตนเองหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและควรมีการมอบทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรที่มีผลการศึกษาดีในด้านการฝึกอบรมหน่วยงานควรจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหน่วยงานควรจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

วิธีดำเนินการ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 350 ราย

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ทั้งนี้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ใช้ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95 %

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์-จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความต้องการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open end) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่น-ฟู้ดส์ จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1.ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

2.ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกให้แก่พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

2.ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของ บริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

3.ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของ บริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูล ตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 166 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 และเป็นเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5, อายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และมากกว่า 50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ10 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา คือ 15,000-20,000 บาท จำนวน 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.0 เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.0 และเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานแผนกผลิต จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ พนักงานแผนกธุรการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 พนักงานแผนกบุคคล จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 พนักงานแผนกคลังสินค้า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และแผนกขาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ-โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกระทำให้สำเร็จ

ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านเอกภาพของตนเอง ($\bar{x}$ = 3.83, $\bar{x}$ = 3.80, $\bar{x}$ = 3.75, $\bar{x}$ = 3.75) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 166 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 และเป็นเพศชายจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5, อายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และมากกว่า 50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ10 อายุงาน 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาทจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมา คือ 15,000-20,000 บาท จำนวน 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.0 เงินเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.0 และเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานแผนกผลิต จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ พนักงานแผนกธุรการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 พนักงานแผนกบุคคล จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 พนักงานแผนกคลังสินค้า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และแผนกขาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการกระทำให้สำเร็จ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านเอกภาพของตนเอง ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระทำให้สำเร็จ ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ด้านสุขภาพ และด้านเอกภาพของตนเอง โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.ด้านสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ จัดการตรวจสุขภาพประจำปี จัดให้มีอาหารกลางวันที่ถูกหลักโภชนาการ จัดอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพที่ถูกต้อง จัดทำคู่มือเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประเมินสุขภาพจิตระหว่างปฏิบัติงาน จัดให้มีการสอนเรื่องการแต่งกายที่เหมาะสมและดูดี และจัดให้มีการสอนเรื่องบุคลิกภาพที่นอกเหนือจากการแต่งกาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดกิจกรรมการออกกำลังกายหลังเลิกงาน หรือช่วงเวลาว่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
วนิดา เลิศพิพัฒนานนท์ (2555) พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆดังนี้ 1) ด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ 2) โปรแกรมคอมพิวเตอร์Work Art, Program Outlook และMicrosoft Power Point 3) ความรู้ด้านวิชาชีพการโรงแรมได้แก่งานแม่บ้านการบริการอาหารและเครื่องดื่มการบริการแผนกส่วนหน้านอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่ยังต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพและความรู้ความเข้าใจในเรื่องจิตวิทยาการบริการ

2. ด้านทักษะความรู้ความสามารถ

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการการสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ต้องการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานในแผนกของตนเอง ต้องการให้มีการจัดสอนหรืออบรมด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาเมียนมาร์ ต้องการให้จัดผู้เชี่ยวชาญมาสอนการปฏิบัติงานในแต่ละแผนก ระหว่างการปฏิบัติ ต้องการศึกษาดูงานในบริษัทอื่นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้อง ต้องการจัดประเมินความรู้ความสามารถของแต่ละแผนกรายบุคคลในแต่ละปี ต้องการเปิดอภิปรายผลการปฏิบัติงานของแต่ละแผนก เพื่อร่วมหารือในการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกเพื่อความเชี่ยวชาญมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
นัยนัน บุญมี (2555) พบว่า 1.ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านในระดับมาก 2.ความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน 3.สถานภาพและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ 4 ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะและด้านทัศนคติ 5.ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และด้านทักษะ

3.ด้านการกระทำให้สำเร็จ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ จัดให้มีการช่วยเหลือกันในระหว่างปฏิบัติงาน จัดให้มีการกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงาน จัดให้มีทีมการทำงานร่วมกันภายในแผนกหรือตามความถนัด จัดให้มีผู้ตรวจงานทั้งก่อนและหลังปฏิบัติงาน จัดให้มีขอบเขตระยะเวลาการทำงานในแต่ละแผนก จัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกคน จัดให้มีการแสดงความคิดเห็นในระหว่างปฏิบัติงาน และจัดให้มีนโยบายลองผิดลองถูกในระหว่างปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จรรจิรา จำปาทุม (2555) พบว่า 1. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด พบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน 3.การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด พบว่า พนักงานที่มีด้านระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ที่ 0.05

4. ด้านเอกภาพของตนเอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการกระตุ้นการปฏิบัติงานจากค่าตอบแทนประเภทต่างๆ จัดให้มีข้อตกลงในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในแต่ละแผนก จัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประเมินบุคลิกที่เหมาะสมให้ทราบถึงปัญหาของตนเองก่อนลงมือจัดกิจกรรมเพื่อร่วมพูดคุยถึงปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน จัดให้การเผยแพร่ผลงานที่ดีออกไปเพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่นเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมก่อนเข้ามาปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณวิสา แย้มเกตุ (2559) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการ

พัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.ด้านสุขภาพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ จัดการตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด คือ การจะได้คุณภาพงานที่ดีพนักงานจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง การจัดตรวจสุขภาพถือเป็นสวัสดิการที่ ดีประเภทหนึ่งของพนักงาน ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงควรได้รับการตรวจสุขภาพในแต่ละปีอย่างครบถ้วนทุกกลุ่มโรค และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งในการจัดให้มีอาหารกลางวันที่ถูกหลักโภชนาการ ก็ถือได้ว่าเป็นตัวแปรอีกประเภทหนึ่งที่มีส่วนทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพที่ถูกต้อง อย่างมีหลักการ โดยการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ควรกระทำอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ตนเองปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

2. ด้านทักษะความรู้ความสามารถ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ต้องการการสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน เช่น การไปศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นไปกว่าเดิม โดยได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า หรือผู้จัดการในแผนกของตนเองโดยอาจจะไปศึกษาหลังปฏิบัติงานในแต่ละวันสำเร็จ หรือไปศึกษาในวันหยุดประจำสัปดาห์ ในเนื้อหาการเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเอง และต้องการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานในแผนกของตนเอง เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกสำหรับการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล นอกจากนี้พนักงานยังต้องการให้มีการจัดสอนหรืออบรมด้านภาษาต่างประเทศ เช่นภาษาอังกฤษ หรือภาษาเมียนมาร์ เนื่องจากบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด มีพนักงานทั้งสัญชาติไทย และสัญชาติเมียนมาร์ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องการาพัฒนาตนเองในด้านนี้มากขึ้น เพราะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะทำให้งานในทุกส่วนออกมาดี และมีคุณภาพมากขึ้น และยังรวมถึงต้องการให้จัดผู้เชี่ยวชาญมาสอนการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกระหว่างการปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาตนเองสำหรับการทำงานที่ดี จะต้องมีระบบการสอนงานที่ดี การมีผู้เชี่ยวชาญที่ดี ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในองค์กรสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ต้องการจัดให้มีการช่วยเหลือกันในระหว่างปฏิบัติงาน เช่น เมื่อปฏิบัติงาน แล้วเกิดปัญหาขึ้นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถจะต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาเหล่านี้ ทำให้การปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆไม่มีอุปสรรคมาขัดขวาง ระหว่างการปฏิบัติงาน ในส่วนของการจัดให้มีการกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้พนักงานสามารถประสบความสำเร็จได้ โดยแรงกระตุ้น หรือแรงบันดาลใจเหล่านี้ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือของขวัญต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้พนักงานต้องการพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน เพื่อให้ได้สิ่งตอบแทนเหล่านี้มา นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการจัดให้มีทีมการทำงานร่วมกันภายในแผนกหรือตามความถนัด เพื่อดึงเอาประสบการณ์ และความรู้ที่พนักงานในแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานที่ตนถนัดได้เป็นอย่างดี และจัดให้มีผู้ตรวจงานทั้งก่อนและหลังปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ปริมาณงานและคุณภาพตามกำหนด

4.ด้านเอกภาพของตนเอง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานบริษัท ก้องภพ โพรเซ่นฟู้ดส์ จำกัด ต้องการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งการแก้ปัญหาทำให้ได้งานที่ปฏิบัติออกมาถูกต้องและครบถ้วน ตามกำหนดและขอบเขตของงาน โดยจะต้องมีการกระตุ้นการปฏิบัติงานจากค่าตอบแทนประเภทต่างๆ เช่น รายได้ โบนัส เงินพิเศษ ของขวัญ หรืออาจจะเป็นอาหารที่ดี การที่มีค่าตอบแทนเป็นแรงกระตุ้น จะทำให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนเหล่านี้ ต่อไปเป็นการจัดให้มีข้อตกลงในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในแต่ละแผนก เพื่อให้ได้งานที่ออกมาอย่างเป็นระบบ จะต้องมีข้อตกลงในการทำงานร่วมกันในแต่ละคนตามแผนก รวมไปถึงมีการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีกิจกรรมที่ให้พนักงานร่วมกันเข้าร่วมเพื่อพูดคุยถึงปัญหาที่ประสบอยู่ และร่วมกันแก้ไขไปพร้อมๆกัน ประกอบกับกิจกรรมที่ทำให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมและมีความสุขในการทำงาน ถือเป็นการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอีกประเภทหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในบริษัททั้งเอกชน หรือรัฐบาลในกลุ่มพื้นที่จังหวัดอื่น

2.ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัทอื่นที่เป็นประเภทธุรกิจเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

กมลชณกนันท์ เอี่ยมแม้นศรี (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานคลังสินค้าบริษัท การบิน ไทย จำกัด(มหาชน) ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระ, สถาบันพัฒนาบุคลากรบิน, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรรจิรา จำปาทุม (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด, การค้นคว้าอิสระ, สำนักบรรณสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ดำรงศักดิ์ ตอประเสริฐ. (2544). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนกองตำรวจสันติบาล 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นัยนัน บุญมี . (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เคที ซีมีโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

นุสรา นาคทอง . (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระเทพเวที ประยุทธ์ ปยุตโต. (2528). การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา. วารสารวิชาการ, 2(4): 37.

ยิ่งยศ เจนรักสุขุม. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานบริษัทเทอร์โบ การเมนท์จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเอเชีย.

ลลิดา โกมลจันทร์ (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตลพบุรี, วิทยานิพนธ์บัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณวิสา แย้มเกตุ (2559). ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล อิทธิพลของปัจจัยด้วยแรงจูงใจ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศรีแพร ทวิลาภากุล. (2549). การพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พาวเวอร์ปั๊ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศินา ปาละสิงห์. (2547). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการพลเรือน สายสามัญ สังกัด ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุวรี เที่ยวทัศน์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

โสภณ ช้างกลาง. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอื้อมมาภา ประเสริฐวีธัช (2557). ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดกาญจนบุรี, การค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัยสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.