

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน คุณภาพของคนมีความสำคัญมากที่สุด กระแสการแข่งขัน ความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้นอย่างรุนแรงทุก ๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อองค์การธุรกิจจำนวนมาก เนื่องจากไม่อาจปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วถึง และทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การประสบปัญหาหลายประการ เช่น พนักงานขาดความรู้และทักษะที่ทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539, หน้า 3) การที่จะนำพาประเทศชาติให้มีความมั่นคงและยืนหยัดอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ (ณัฐวุฒิ วราราช, 2546, หน้า 1) โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนาได้ให้ความสำคัญกับการผลิตกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถที่จะแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐาน การลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมในปี 2548 มีจำนวนค่อนข้างมาก ผลผลิตด้านอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวที่ต่ำลงเรื่อย ๆ ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการดำเนินงานที่ยังมีประสิทธิภาพต่ำและขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้องค์กรทางธุรกิจ อุตสาหกรรมต้องพัฒนาตนเอง และเรียนรู้จากเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การพัฒนาอุตสาหกรรมมีความจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาอุตสาหกรรม ทำให้มีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น การแข่งขันกันเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะสูง (High Skill) เพราะบุคลากรมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของอุตสาหกรรม องค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเอง (ไพบุรณ์ ภูริเวช, 2526, หน้า 30) โดยได้กำหนดให้มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในบริษัทอุตสาหกรรมให้มีฝีมือ และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง บริษัทต้องการให้พนักงานที่เข้ามาทำงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะทักษะการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าเพื่อการส่งออกสู่ตลาดโลก (Export of Shoes) หัวใจสำคัญในการผลิตรองเท้าให้ได้คุณภาพ มิใช่เพียงแต่เทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งก็คือ กำลังแรงงาน

(Labor Force) อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าเป็นกำลังแรงงานที่ต้องมีทักษะ (Skill) และความเชี่ยวชาญ (Expert) อีกทั้งยังสามารถเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงการแข่งขันทางด้านการตลาด และการขยาย อัตราการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมในอนาคต (สุนทรา จิตวิธ, 2545, หน้า 1)

สิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับอุตสาหกรรมรองเท้าคือแรงงานที่มีฝีมือ เนื่องจาก อุตสาหกรรมรองเท้าต้องใช้ฝีมือแรงงานคนมากกว่าเครื่องจักรกล (สุนทรา จิตวิธ, 2545, หน้า 1) แต่สิ่งหนึ่งที่บริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก นั่นคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เพราะจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ (ชัยลักษณ์ พรฤทัยรัตน์, 2542, หน้า 30) นโยบายแผนและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ต่อเนื่องจนถึงนโยบายแผนและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ซึ่งเป็นแผนที่ใช้ในปัจจุบัน ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล โดยระบุให้มีการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของ บุคลากรให้มีคุณภาพและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงภายใต้แนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อประสิทธิภาพที่ยั่งยืน” โดยมีความเชื่อว่า ถ้าพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพได้แล้ว การพัฒนา ด้านอื่น ๆ ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548, หน้า 32) การพัฒนา บุคลากรต้องสร้างความรู้ความสามารถและทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2544, หน้า 30)

บริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2522 ด้วย ทุนจดทะเบียน 10 ล้านบาท มีพื้นที่ 32 ไร่เศษ ในปี 2548 มีพนักงานประมาณ 2,200 คนเป็น บริษัทที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ ในอุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าที่หือดัง อันดับหนึ่งของโลกเพื่อการส่งออกมากกว่า 26 ปี มีกำลังการผลิต 350,000-400,000 คู่ต่อเดือน โดยร้อยละ 95 ของรองเท้าที่ผลิตส่งออกไปยังตลาดโลก และในปี 2533 บริษัทได้รับอนุมัติให้ เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทุนจดทะเบียน 400 ล้านบาท จนถึง ปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียน 2,700 ล้านบาท ดังนั้นนับได้ว่า บริษัท แพนเอเชียฟุตแวร์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทในระดับแนวหน้าของประเทศไทย อีกทั้งยังได้รับการรับรองมาตรฐานสากล (ISO 9001:14001) ถึงแม้บริษัทจะได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ แต่บริษัทก็ไม่มีนโยบาย หรือวิธีการปลด ลดพนักงานแต่อย่างใด เพราะบริษัทยึดมั่นเสมอว่า “คน คือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด สำหรับองค์กร” อีกทั้งบริษัทยังมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลานาน ทั้งนี้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของบริษัท คือการสร้างไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต่อองค์กรและ เป็นไปตามนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลปี 2548 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “การบริหารงานบุคคล

ยุคใหม่ของบริษัท มุ่งเน้นการดูแล ใส่ใจ และการพัฒนาบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ ควบคู่ไปกับการบริหารโดยใช้หลักศาสตร์และศิลป์” (แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 2548) ซึ่งนโยบายของบริษัทได้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของคนเป็นสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรของ บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้มีการวางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมในแต่ละเดือนเพื่อเป็นแผนงานประจำปี เน้นการสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลังจากที่พนักงานได้เข้ารับการอบรมแล้ว ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากพนักงาน ไม่ได้ตั้งใจที่จะศึกษาในเรื่องที่จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ปัญหาดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น หัวข้อการฝึกอบรมไม่น่าสนใจ หรือไม่มีความต้องการของพนักงาน อีกทั้งปัญหาการลาออกของพนักงาน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จ และหวังผลได้ในระยะยาว เนื่องจากพนักงานที่เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นพนักงานใหม่ จึงไม่สามารถที่จะนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมพัฒนาในด้านต่าง ๆ มาปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน), 2548)

แนวทางในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ หรือการหมุนเวียนตำแหน่ง ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลทั้งสิ้นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แนวทางต่าง ๆ เป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงสิ่งที่มีความเป็นไปได้สูงเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในปี 2548 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงสามารถใช้ผลวิจัยที่ได้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม
2. เพื่อศึกษาการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม

3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม

4. เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์

คำถามการวิจัย

1. พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใด
2. พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและจำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม ได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับใด
3. พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกันหรือไม่
4. พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ มีแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและในแต่ละปัจจัยชีวิตสังคม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำวิจัย

1. เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไขปัญหา การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ในการปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
- 1.2 ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน
- 1.3 ด้านการฝึกอบรม
- 1.4 ด้านการพัฒนาจิตใจ
- 1.5 ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ
- 1.6 ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น
- 1.7 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง
- 1.8 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 1.9 ด้านการระดมความคิด

2. ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของ พนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ปัจจัยชีวิตสังคม

3. ศึกษาแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ

4. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในปี 2548 จำนวน 2,200 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 327 คน โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

5. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยชีวิตสังคม ซึ่งมี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. เพศ แบ่งออกเป็น

- 1.1 เพศชาย
- 1.2 เพศหญิง

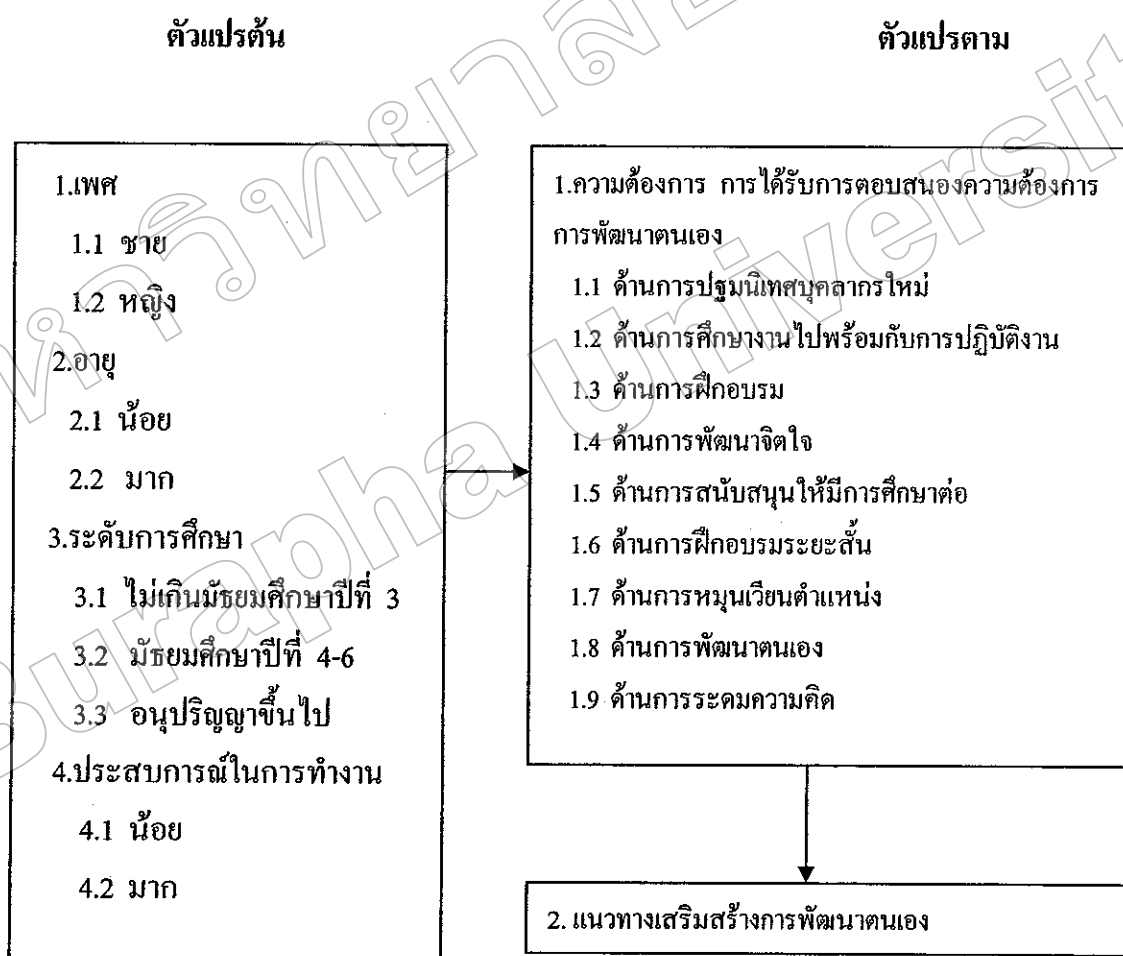
2. อายุ แบ่งออกเป็น
 - 2.1 อายุน้อย
 - 2.2 อายุมาก
3. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น
 - 3.1 ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3
 - 3.2 มัธยมศึกษาปีที่ 4-6
 - 3.3 อนุปริญญาขึ้นไป
4. ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น
 - 4.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อย
 - 4.2 ประสบการณ์ในการทำงานมาก

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) แบ่งได้ดังนี้

1. ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน 9 ด้านดังนี้
 - 1.1 ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
 - 1.2 ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ด้านการฝึกอบรม
 - 1.4 ด้านการพัฒนาจิตใจ
 - 1.5 ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ
 - 1.6 ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น
 - 1.7 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง
 - 1.8 ด้านการพัฒนาตนเอง
 - 1.9 ด้านการระดมความคิด
2. แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ตามแนวคิดของแคสตันเดอร์ (Castetter, 1992, p. 279) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ (2527, หน้า 116-117) โดยจำแนกตามปัจจัยชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน หมายถึง ความประสงค์หรือความมุ่งหวังของพนักงานในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ 9 ด้าน ดังนี้

1.1 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ หมายถึง การให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่ กฎระเบียบ การบริหาร ข้อพึงปฏิบัติ และสวัสดิการของบริษัท

1.2 ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระหว่างที่มีการปฏิบัติงาน หากมีข้อสงสัยหรือไม่ถูกต้องก็สามารถสอบถามและแก้ไขได้ทันที พร้อมกันนั้นก็สามารถที่จะศึกษาปรับปรุงข้อบกพร่องหรือพัฒนางานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การอบรมชี้แจง ให้ความรู้ด้านทฤษฎี เทคนิค ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะด้าน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.4 ด้านการพัฒนาจิตใจ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม และจริยธรรม

1.5 ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ โดยการศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ เพื่อกลับมาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานที่ทำงานมานานแล้ว ให้มีความชำนาญและประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน รู้จักใช้วิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในตำแหน่งเดิมสู่ตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่

1.8 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ตนเองได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม ซึ่งส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

1.9 ด้านการระดมความคิด หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มความสามารถ มีการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นไปในลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน ร่วมกันวิเคราะห์ พิจารณาแนวทางความคิดเห็นที่สามารถเป็นไปได้ เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานหรือเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบสนองในวิธีการ หรือวิธีการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของการพัฒนาบุคลากรที่ตนเองต้องการ

3. แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการหรือเทคนิควิธีในการพัฒนาตนเอง รวมถึงรูปแบบของการฝึกทักษะของพนักงานให้มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น

4. บุคลากร หมายถึง พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ในปีปัจจุบัน (พ.ศ. 2548) ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะและปฏิบัติงานที่จัดขึ้น โดยโรงงานที่ตนเองทำงานอยู่

5. ปัจจัยชีวิตสังคม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และเกิดขึ้นภายหลัง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา 4 ตัวแปร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

6. เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

7. อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

7.1 อายุน้อย หมายถึง มีอายุต่ำกว่า 29 ปี

7.2 อายุมาก หมายถึง มีอายุตั้งแต่ 29 ปีขึ้นไป

8. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

8.1 ไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3

8.2 มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 หมายถึง วุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6

8.3 อนุปริญญาขึ้นไป หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ จนถึงระดับที่สูงกว่า ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับรอง

9. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

9.1 ประสิทธิภาพน้อย หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ต่ำกว่า 5 ปี

9.2 ประสิทธิภาพมาก หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป