

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ การได้รับการตอบสนองความต้องการและแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ในกิจกรรมการพัฒนามูลฐาน 9 ด้าน การหาค่าคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงของโครงสร้างและเนื้อหา โดยคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบเสนอแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้กับพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงาน โดยผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 30 ฉบับ แล้วนำแบบสอบถามมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้านความต้องการได้ .96 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30-.68 และด้านการตอบสนองได้ .97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23-.89 จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอประธานควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 ฉบับ ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-Test)

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวย์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัยชีวิตสังคม พบว่า

1.1 จำแนกตามเพศ พนักงานเพศชาย พบว่า มีความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานเพศหญิง พบว่า มีความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 จำแนกตามอายุ พนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่มีอายุมาก พบว่า มีความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกิน มัธยมศึกษาปีที่ 3 และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 พบว่า มีความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อย และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟูดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยชีวิตสังคม พบว่า

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่มีอายุมาก ได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกิน มัธยมศึกษาปีที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาขึ้นไป ได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยและพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน

3. เปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาดตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟูดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ

3.1.1 พนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามอายุ

3.2.1 พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

3.3.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาขึ้นไป มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

3.4.1 พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมแตกต่างกัน

4. แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมการพัฒนากุศลกร 9 ด้าน ดังนี้

4.1 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ การจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคน อันดับสอง คือ การจัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์คอยช่วยเหลือแนะนำในระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน และอันดับสาม คือ การมีนโยบาย แผนงานและเป้าหมายในการปฐมนิเทศอย่างชัดเจน

4.2 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ การมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ การจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน และอันดับสาม คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อฝึกทักษะการปฏิบัติงาน

4.3 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน

โดยเฉพาะด้านอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัทโดยเชิญวิทยากรภายนอก และอันดับสาม คือ จัดฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัทโดยใช้วิทยากรของบริษัท

4.4 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาจิตใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมและยกย่องผู้กระทำความดีเป็นประจำ อันดับสอง คือ การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำ และอันดับสาม คือ การส่งเสริมพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

4.5 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ มีการเชิญครู-อาจารย์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาต่อ อันดับสอง คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคือต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และอันดับสาม คือ มีมาตรฐานการพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อได้ตามหลักเกณฑ์และระเบียบเดียวกัน

4.6 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมระยะสั้น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ มีอุปกรณ์การฝึกอบรมที่พร้อมและทันสมัย เช่น เครื่องมือ สถานที่ วิธีการสอน การถ่ายทอดความรู้ ฯลฯ อันดับสอง คือ มีการฝึกอบรมระยะสั้นในด้านวิชาการที่มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันดับสาม คือ มีการจัดการฝึกอบรมระยะสั้นตามความต้องการของพนักงานภายในบริษัท

4.7 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ มีการจัดหมุนเวียนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของแต่ละบุคคล อันดับสอง คือ มีการสอบถามความสมัครใจของพนักงานในด้านของการหมุนเวียนตำแหน่ง และอันดับสาม คือ มีการชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเหตุผลในการหมุนเวียนตำแหน่ง

4.8 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับพนักงานได้ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง อันดับสอง คือ ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาแก่พนักงาน และอันดับสาม คือ จัดมูมนหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการสำหรับพนักงาน

4.9 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการระดมความคิด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และไม่มีข้อจำกัด อันดับสอง คือ จัดให้มีการระดมความคิดโดยมีจุดประสงค์และเป้าหมายที่

ชัดเจน และอันดับสาม คือ มีการสมมติหัวข้อหรือปัญหาที่ใกล้เคียงกับความจริง เพื่อฝึกความพร้อมในกรณีต่าง ๆ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟูดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามปัจจัยชีวิตสังคม พบว่าเพศชายมีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเพศหญิงมีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 และพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรณี ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 227) พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 โดยกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และประเภทเทศบาลต่างกัน โดยรวมและรายด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สมเกียรติ ขอบผล (2541, หน้า 4-9) กล่าวถึงพระราชบัญญัติฉบับ 2542 ในมาตรา 65 ได้กำหนดให้โรงเรียนมีการพัฒนานุเคราะห์ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถทันกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่ออาชีพการงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัดติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546, หน้า 65) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนานุเคราะห์จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน โดยครูวิชาการมีความต้องการพัฒนามากกว่าผู้บริหาร และเปรียบเทียบการพัฒนานุเคราะห์จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ สมศรี ไตรสรณะศาสตร์ (2543, หน้า 52) ที่ศึกษาความต้องการและการตอบสนองความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของครูโรงเรียน

เอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ในกิจกรรมการพัฒนา 3 ด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่พนักงานมีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของโลกในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง รวมทั้งความต้องการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และต้องการพัฒนาวิธีการหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะสามารถนำไปสู่วัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยชีวิตสังคมพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรณี ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 229) พบว่าระดับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่มีตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และเทศบาลต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง อีกทั้งงบประมาณที่ยังมีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้เป็นอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของบริษัทในด้านต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาไม่ชัดเจน หลักสูตรของการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการของพนักงานหรือพนักงานไม่ให้ความสนใจกับการพัฒนาตนเอง

3. เปรียบเทียบความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคม ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ

3.1.1 พนักงานเพศชาย และเพศหญิง โดยรวมมีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ เหลืองอ่อน (2540, หน้า 161) ที่พบว่า ความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และผลการวิจัยของ อาภิตย์ สังข์วรรณ (2539, หน้า 140-142) ที่พบว่า ความต้องการกับการได้รับการสนองตอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลงานวิจัยของ พรณี ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 227-243) พบว่า

ความต้องการกับการได้รับการตอบสนองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนขาดการวางแผนในการบริหารโรงเรียนจึงทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจ และโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของคณะศึกษาศาสตร์นโยบายส่วนใหญ่เอื้อต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและคณะ นโยบายในการพัฒนาจึงขาดความชัดเจนไม่ตรงเป้าหมายในระดับของโรงเรียน

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีความเท่าเทียมกันในการทำงาน ฉะนั้นความแตกต่างระหว่างเพศในการทำงานจึงลดน้อยลง และทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในด้านต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งเริ่มมาจากความต้องการขั้นพื้นฐานการปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่ การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การพัฒนาจิตใจ การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ การฝึกอบรมระยะสั้น การหมุนเวียนตำแหน่ง การพัฒนาตนเอง และการระดมความคิด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกคนมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แต่พนักงานยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ซึ่งอาจเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการด้วยกันเช่น พนักงานมีเป็นจำนวนมาก และมีความต้องการด้านต่าง ๆ มากเกินที่บริษัทจะให้การตอบสนองได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการ หรืออาจเนื่องมาจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรืออาจเป็นเพราะข้อจำกัดของกฎ ระเบียบ กฎหมายกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ตายตัว สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามอายุ

3.2.1 พนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่มีอายุมาก โดยรวมมีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ เหลืองอ่อน (2540, หน้า 161) ได้ศึกษาความต้องการและการตอบสนองในการพัฒนาบุคลากรของครู-อาจารย์ โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยศึกษากิจกรรม 8 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การปฐมนิเทศ การพัฒนาจิตใจ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน มีกลุ่มตัวอย่าง 286 คน โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ ประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนามีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากร บุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่างกันได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าเดิม

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา

3.3.1 พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาปีที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 และพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญาขึ้นไป โดยรวมมีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2542, หน้า 95) พบว่าการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปราโมทย์ จิตบรรจง (2522, หน้า 132) ได้ศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา พบว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรม การบริหารของครูใหญ่ในการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิจัยของเรืองศักดิ์ กล่ำสกุล (2523, หน้า 74) พบว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกันมีแนวปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากรต่างกัน ฉะนั้นระดับการศึกษาจึงถือว่ามีความสำคัญและเป็นปัจจัยต่อการเกิดประสิทธิภาพในการเกิดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศรี ไตรสรณะศาสตร์ (2543, หน้า 72) ได้ศึกษาความต้องการและการตอบสนองความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ จรูญ นราคร (2538, หน้า 235) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 4 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) มีนโยบายไม่เอื้อต่อการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง เนื่องมาจากงบประมาณในการอบรมค่อนข้างสูง และบางครั้งเกิดความสูญเปล่าเมื่อพนักงานไม่สามารถที่จะนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ กลับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน และองค์กรได้ตามเป้าหมาย หรือแม้กระทั่งความไม่แน่นอนของพนักงานที่มีอัตราการเข้าออกเป็นจำนวนมาก จนทำให้ผู้บริหารเกิดความท้อแท้ บางครั้งขาดความมั่นใจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือจะสนับสนุนเพียงกลุ่มบุคคลที่คิดว่ายังคงอยู่กับบริษัทตลอดไป หรืออาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มี

ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 หรืออนุปริญญาขึ้นไป ต่างก็มีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

3.4.1 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและพนักงานที่มี

ประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความต้องการกับการได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร เพราะคิดว่าหากพัฒนาตนเองแล้วก็ไม่ได้รับการพิจารณาเพื่อปรับตำแหน่งต่อไป ในระยะเวลาอันใกล้ แต่ได้สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532, หน้า 660) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรง ทางอ้อม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ และ สัตยชัย-สิขมรังษี (2529, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อจัดให้บุคลากรในองค์การได้มีความรู้และประสบการณ์อันจะทำให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกิจการ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรณี ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 247) ที่พบว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงานมาก กับกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย โดยรวมและรายด้านมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟูดแวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และประสบการณ์ในการทำงานมาก มีความต้องการการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่การได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความทันสมัยและรวดเร็วทำให้เกิดการกระตือรือร้นและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4. แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟูดแวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามกิจกรรมการพัฒนากุศลกร ดังนี้

4.1 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ บริษัทควรจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคน ทั้งนี้เพราะเนื้อหาทางวิชาการในวันที่พนักงานเข้ารับการปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่มีเป็นจำนวนมาก พนักงานไม่สามารถจดจำเนื้อหาได้ทั้งหมด พนักงานส่วนใหญ่จึงมีความต้องการที่จะได้รับคู่มือในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ฯลฯ เพื่อจะได้นำไปศึกษาและอ่านต่อที่บ้านได้เพื่อให้

พนักงานจะได้ทราบถึงวัฒนธรรมต่าง ๆ ของบริษัทก่อนการเริ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรร่วมกับฝ่ายผลิตที่รับผิดชอบโดยตรง หรือรับอาสาสมัครให้เป็นคณะผู้จัดทำ และควรจัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์คอยช่วยเหลือแนะนำในระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้สามารถสอบถามการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันทั่วถึง โดยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ มีคุณธรรมและจริยธรรม หรือรับอาสาสมัครจากบุคลากรเก่า และแต่งตั้งครูพี่เลี้ยงและมอบหมายหน้าที่เพื่อให้คำแนะนำพนักงานใหม่อย่างเป็นทางการ มีนโยบาย แผนงานและเป้าหมายในการปฐมนิเทศอย่างชัดเจน ดังที่ วิจิตร อวาทะกุล (2540, หน้า 83) กล่าวว่า การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้จักคุ้นกับหน่วยงานอื่นจะเป็นประโยชน์แก่การประสานงาน และการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้น การปฐมนิเทศ จะช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้เรื่องราวเกี่ยวกับความเป็นมาขององค์กร ด้วยความรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น และได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐพันธุ์ เชนนันท์ (2545, หน้า 111) ว่า การปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมที่องค์กรสร้างขึ้นเพื่อต้อนรับบุคลากรใหม่ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยการแนะนำให้รู้จักและสร้างความคุ้นเคยกับองค์กร กฎระเบียบ วิธีปฏิบัติ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ตลอดจนการสร้างความเข้าใจต่อวิถีทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร

4.2 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน บริษัทควรมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งเพื่อฝึกทักษะการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายที่ชัดเจนนั้น จะช่วยให้พนักงานสามารถเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตน รวมถึงการพัฒนาทักษะของตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ซึ่งได้สอดคล้องกับชาญชัย อาจิมส์สมาจาร (2537, หน้า 17-18) กล่าวถึงการศึกษาไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการทำงานในชีวิตประจำวัน ซึ่งประโยชน์ของการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน คือ ผู้ฝึกอบรมสามารถเรียนรู้ได้จากเครื่องมือ และในสิ่งแวดล้อมของการทำงานจริง

4.3 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม บริษัทควรมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานโดยเฉพาะด้านอย่างชัดเจน และจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัทโดยเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมถึงการใช้วิทยากรของบริษัท และได้สอดคล้องกับ ภิญโญ สาธร (2526, หน้า 442-443) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความชำนาญ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ และผลงานของ

ปิยธิดา ศรีเดช (2541, หน้า 83) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะช่วยให้มีการรวมกลุ่มขึ้นเพื่อช่วยให้สมาชิกในกลุ่มเพิ่มการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีสติ สามารถรับรู้ถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น และเพิ่มพูนทักษะในการสื่อสารทั้งในด้านการเป็นผู้พูดและผู้ฟัง

4.4 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาจิตใจ บริษัทควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและยกย่องผู้กระทำความดีเป็นประจำ เพราะพนักงานส่วนใหญ่ต้องการยกย่องผู้กระทำความดี และจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำ เพราะทำให้พนักงานได้รับความผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน รวมทั้งได้ร่วมทำบุญและบำรุงพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป และควรส่งเสริมพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพราะในปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนเป็นยุคโลกาภิวัตน์ พนักงานจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมากที่สุด เพื่อที่จะได้มีชีวิตอยู่อย่างสงบสุข ดังเช่นผลงานวิจัยของ สมลักษณ์ สายรังษี (2536, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาด้านจิตใจทั่วไปมีจุดประสงค์สำคัญที่เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา สิงห์โกวินท์ (2528, หน้า 156) ที่กล่าวว่า การพัฒนาจิตใจบุคลากรนั้น ควรจัดกระทำไปพร้อม ๆ กัน คือ การพัฒนาบุคคลด้านวิชาการและพัฒนาทางด้านจิตใจ โดยการปฏิบัติความดีทางจิตใจ การพัฒนาของบุคคลในองค์กร จึงจะเกิดผลสูงสุด ลงทุนน้อยที่สุด เพราะถ้าคนมีจิตใจดีการทำงานย่อมดีขึ้นไปตามการพัฒนาจิตใจ ผลการทำงานในองค์กรย่อมดีขึ้น เจริญขึ้นเป็นเงาตามตัวตามลำดับของจิตใจที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจุบันมีการจัดกิจกรรมบางโอกาสเท่านั้น

4.5 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ บริษัทควรมีการเชิญครู-อาจารย์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาต่อ และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาคู่ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เพราะพนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และบริษัทควรมีมาตรฐานการพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรไปศึกษาต่อได้ตามหลักเกณฑ์และระเบียบเดียวกัน และควรมีการประกาศหลักเกณฑ์การให้ศึกษาต่ออย่างชัดเจน ซึ่ง พินิจ ภูทับทิม กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ และสอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2530, หน้า 91) กล่าวว่า การศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาส

ที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกัน และสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4.6 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมระยะสั้น บริษัทควรมีอุปกรณ์การฝึกอบรมที่พร้อมและทันสมัย เช่น เครื่องมือ สถานที่ วิธีการสอน การถ่ายทอดความรู้ ฯลฯ เพราะพนักงานต้องการเรียนรู้อุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีการฝึกอบรมระยะสั้นในด้านวิชาการที่มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ และจัดการฝึกอบรมระยะสั้นตามความต้องการของพนักงานภายในบริษัท โดยมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานก่อนมีการอบรมว่ามีความสนใจฝึกอบรมด้านใดเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2527, หน้า 87) สรุปว่าการฝึกอบรมระยะสั้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่

4.7 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง บริษัทควรจัดให้มีการหมุนเวียนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของแต่ละบุคคล ว่ามีความสามารถทางด้านใด และมีการสอบถามความสมัครใจของพนักงานก่อนมีการหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานจะได้มีโอกาสเลือกแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองตามที่ถนัด และมีการชี้แจงให้พนักงานทราบเกี่ยวกับเหตุผลในการหมุนเวียนตำแหน่งทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ วีระ ประवालพฤกษ์ (2538, หน้า 136) กล่าวว่า การหมุนเวียนตำแหน่งเป็นเทคนิคที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานในองค์กร ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคลส่วนต่าง ๆ ให้ทุกคนตระหนักว่า งานทุกส่วนล้วนมีความสำคัญเทียบกัน

4.8 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาตนเอง บริษัทควรจัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับพนักงานได้ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น อินเทอร์เน็ต และมีการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาในด้านต่าง ๆ แก่พนักงาน และจัดมุมหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการสำหรับให้พนักงานได้ศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอยู่เป็นประจำ และควรเปลี่ยนแปลงตำราให้ทันสมัยกับโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540, หน้า 37) อธิบายว่า การพัฒนาตนเองคือการที่บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพและเพื่อความก้าวหน้า โดยวิธีการอ่าน ฟัง พุด เขียน สังเกต หรือศึกษาบทความทางวิชาการ ฝึกงานและติดตามประเมินผลความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง

4.9 แนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านการระดมความคิด บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และไม่มีข้อจำกัด โดยจัดให้มีการ

ระดมความคิดโดยมีจุดประสงค์และเป้าหมายเฉพาะด้านอย่างชัดเจน และมีการสมมติหัวข้อหรือปัญหาที่ใกล้เคียงกับความจริง เพื่อฝึกความพร้อมในกรณีที่เกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ น้อยศิริ โชติ (2523, หน้า 99) กล่าวว่า การระดมความคิดเป็นเทคนิคหรือวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกประการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้คนในกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ทุกแง่มุม ไม่คำนึงว่าจะผิดหรือถูก เป็นความคิดแนะนำสั้น ๆ และจูรี ประวาลพฤษย์ (2538, หน้า 122) กล่าวว่า การระดมความคิดเป็นการให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น โดยไม่มีการอภิปรายว่าความคิดที่เสนอถูกหรือผิด เหมาะสมมากน้อยเพียงใด จนกว่าสมาชิกจะเสนอความคิดเห็นหมดแล้ว จึงวิเคราะห์หรือประเมินค่าของความคิด เพื่อที่จะนำไปสู่ข้อสรุปในเรื่องปัญหานั้น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมมีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก แต่การได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) มีความต้องการการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ตนเองคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ และด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ บริษัทควรสนับสนุนให้มากที่สุด เพราะถ้าพนักงานมีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้บริษัทได้รับความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามไปด้วย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ตแวร์ จำกัด (มหาชน) ดังต่อไปนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ บริษัทควรจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับให้กับพนักงานที่เข้าใหม่ทุกคน
2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน บริษัทควรมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีการชี้แจงเหตุผลให้พนักงานทราบทุกครั้ง
3. ด้านการฝึกอบรม บริษัทควรมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานโดยเฉพาะด้านอย่างชัดเจน
4. ด้านการพัฒนาจิตใจ บริษัทควรจัดกิจกรรมส่งเสริมและยกย่องผู้ที่กระทำความดีเป็นประจำ
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ บริษัทควรเชิญครู-อาจารย์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาต่อ

6. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น บริษัทควรจัดให้มีอุปกรณ์การฝึกอบรมที่พร้อมและทันสมัย เช่น เครื่องมือ สถานที่ วิธีการสอน การถ่ายทอดความรู้

7. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง บริษัทควรจัดให้มีการหมุนเวียนตำแหน่ง โดยพิจารณาตามความสามารถของแต่ละบุคคล

8. ด้านการพัฒนาตนเอง บริษัทควรจัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับพนักงานได้ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

9. ด้านการระดมความคิด บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และไม่มีข้อจำกัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของพนักงานต่อไป

2. ควรศึกษากระบวนการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แพนเอเชียฟู้ดแวร์ จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานภายในบริษัท จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อที่จะได้นำผลวิจัยที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น