

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ศรียา สรรพอุดม

- 2 ส.ค. 2561

3756 15 600247728

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

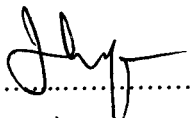
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2560

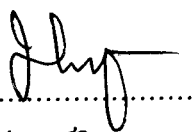
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

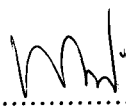
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ศิรยา สรรพอุดม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

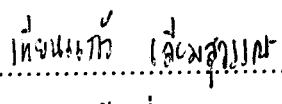
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

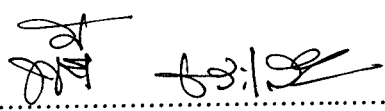
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)

วันที่...15...เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ...2560....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ดร.สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำรวมถึงแนวทางในการศึกษาค้นคว้า วิธีการวิจัย และแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายสงกรานต์ เชยเล็ก หัวหน้าแผนกทรัพยากรมนุษย์บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และขอบคุณพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา และมารดา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาในการสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

ศรียา สรรพอุดม

58930258: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการ/ การพัฒนาตนเอง/ พนักงานบริษัท

ศรียา สรรพอุดม: ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี (SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF STAFF AT A BEVERAGE PRODUCTION COMPANY IN AMATA NAKHON INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ด. 90 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน และประการสุดท้ายเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านเทคโนโลยี 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 4) ด้านระบบพี่เลี้ยง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 200 คน จากสูตรการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี ด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากตามลำดับ และด้านระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม เพศ พบว่า พนักงานเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานเพศชาย อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีอายุในกลุ่มอื่น วุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในกลุ่มอื่น ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในกลุ่มอื่น ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มอื่น ผลการวิจัยข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอเรื่องอยากฟังธรรมะจากพระอาจารย์

58930258: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: NEEDS/ SELF-DEVELOPMENT/ STAFF COMPANY

TIRAYA SANPAUDOM: SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF STAFF AT A BEVERAGE PRODUCTION COMPANY IN AMATA NAKHON INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI PROVINCE. ADVISOR: SUNEE HONGWISET, Ph.D. 90 P. 2017.

The objective of this research is to study and compare the level of self-development need of staff at a beverage production company in Amata Nakhon Industrial Estate, Chonburi Province, classified according to sex, age, education level, position and work experience as well as to offer suggestions regarding the issue. The research tool is a 5-level questionnaire about self-development needs in four areas: 1) training; 2) technology; 3) ethics and morality, and; 4) the mentoring system. The study population was 200 staff members chosen using Yamane's formula (Yamane, 1973) and the statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research indicate that the staff had a high level of self-development need. Divided by development area, training, technology and ethics and morality, respectively, all showed a high level of need, while the mentoring system showed a medium level of need. When staff needs were analysed by characteristics, women had a higher level of need than men; staff under 25 had a higher level of self-development need than other age groups; Bachelor's degree graduates had a higher level of need than other educational types; human resources staff had the highest level of need among the positions, and; staff with a work experience of 6-10 years had higher needs than other age groups. According to the results, most staff requested sermons from respected monks as a desirable technique in self-development.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	7
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร	18
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม	21
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	24
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	25
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านระบบพี่เลี้ยง.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
วิธีดำเนินการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
กำหนดเกณฑ์การแปลผล.....	44
4 ผลการวิจัย.....	45
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ผลิต เครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	46
ตอนที่ 2 ผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.....	48
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	57
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการหาค่าความถี่วิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย	68
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	90

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แหล่งที่มาของตัวแปรตามที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาบุคลากร	36
2 แหล่งที่มาของตัวแปรตามที่ได้จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาบุคลากร	37
3 ค่าความถี่ และร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทผู้ผลิต เครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	46
4 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม	48
5 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	50
6 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม	52
7 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านระบบพี่เลี้ยง	54
8 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ.....	56
9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้าง หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ.....	57
10 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้าง หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ.....	59
11 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้าง หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	63
เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่ม แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	
13	65
เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่ม แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	
14	67
ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่ม แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เรียงลำดับจากมากไปน้อย.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยสมัยอดีตจนถึงปัจจุบันมีการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านล้วนแล้วแต่สลับซับซ้อนแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่ได้ประสบเจอ ซึ่งการที่ทำให้ประเทศมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปในทางที่ดีก้าวหน้าทันตามยุคโลกาภิวัตน์นั้นต้องเริ่มที่ตัวบุคคลก่อน “คน” จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการผลักดันให้ประเทศประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผู้ลงมือ ลงแรง ลงสมอง คิดค้นนวัตกรรม รวมทั้งการผลิตสินค้าหรือการบริการที่มีคุณภาพ คนในประเทศจึงต้องได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ในหลาย ๆ ด้านควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในตามยุคสมัยและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล (วิเชียร วิทยาอุดม, 2557, หน้า 1)

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม สามารถแข่งขันการผลิตสินค้าได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก ทุนมนุญย์ทักษะสูงและเทคโนโลยี อัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ความเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นการผลิตและการบริการของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมล้วนแล้วต้องอาศัยคน ที่เป็นทรัพยากรมีค่าเพราะหากองค์การขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพแล้ว การจัดระบบงานบริหารได้ดีเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การนั้นสำเร็จลุล่วงได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญ องค์การจะต้องมีความตระหนัก โดยให้พนักงานได้รับความรู้ พัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ได้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557, หน้า 13) เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ก้าวขึ้นเป็นองค์กรอุตสาหกรรมชั้นนำที่สำคัญของประเทศ และสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

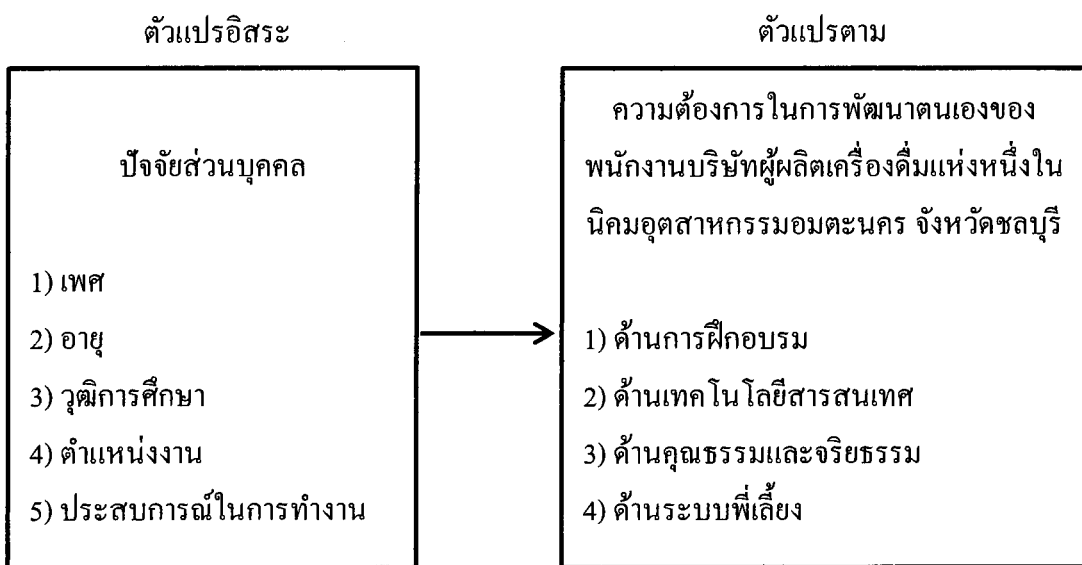
ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ทำให้การดำเนินงานหรือนโยบายการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ รวมทั้งผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและทักษะที่สูงขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ อันได้แก่ ความเป็นโลกาภิวัตน์ ความหลากหลายของกลุ่มคู่แข่ง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจดังกล่าวทำให้บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำเป็นต้องให้ความสนใจในบริบทที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การจะพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสูงขึ้นไปนั้น องค์กรจึงต้องมีข้อมูลในเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานว่ามีความต้องการในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด เพื่อบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้นำข้อมูลและผลการวิจัยมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มดังกล่าวยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากร และเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อีกทั้งการนำข้อมูลและผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้น้อมนำไปเป็นแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ การพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดี ช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร ทำให้องค์กรและบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวรรณกรรม ทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างกรอบแนวคิด และการกำหนดตัวแปร ซึ่งตัวแปรแต่ละด้านที่ผู้วิจัยกำหนดนั้นมีแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยสนับสนุน โดยวรรณกรรมที่สนับสนุนได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 หน้า 7 ของงานนิพนธ์ ทำให้เขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านระบบพี่เลี้ยง
2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถนำมาวางแผนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานต่อบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาเฉพาะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจความหมายและการรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

1.2 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้นซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 4) ด้านระบบพี่เลี้ยง

2. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานแผนกผลิต พนักงานแผนกขาย พนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนก Checker-ธุรการ พนักงานแผนกบุคคล ภายในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 280 คน (ข้อมูลจำนวนพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย เริ่มต้นตั้งแต่เดือนสิงหาคม ปี พ.ศ. 2560 ถึง เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาคู่มือ หมายถึง กระบวนการที่บริษัทเป็นผู้พัฒนาพนักงาน และพนักงานพัฒนาตนเอง โดยเป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มความชำนาญ ทักษะ ค่านิยม การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของบุคคล โดยผ่านกระบวนการความคิดริเริ่มและกระบวนการทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในงาน

ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ อยากให้มี อยากให้เป็น ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคู่มือ ที่อยากจะให้องค์กรพัฒนาและพนักงาน

อยากจะทำพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญทักษะ ประสบการณ์ ในการนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงศักยภาพ ให้ดีขึ้นทั้งสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย ให้ตนเองเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ต่อบริษัท และเพื่อบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานได้อย่างเหมาะสม

ด้านการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์จากองค์การภาครัฐ องค์การเอกชนหรือสถาบันอื่น ๆ และการที่องค์การจัดหลักสูตรอบรมที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้หมุนเวียนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีอย่างมีระบบ ช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจัดทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบรรยายโดยวิทยากร การอบรมเชิงปฏิบัติ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือและระบบเครือข่ายในการปฏิบัติงาน โดยบริษัทใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสร้างเว็บไซต์จากผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดสาระความรู้ ข้อมูลข่าวสารในรูปของภาพ เสียง ตัวอักษร เพื่อให้พนักงานได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ทันสมัย และการที่บริษัทจัดเตรียมเอกสาร คู่มือ เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้พัฒนาตนเอง รวมถึงการบริการห้องคอมพิวเตอร์ให้พนักงานได้ศึกษา เรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง และบริษัทส่งเสริมให้มีระบบที่พนักงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จนสามารถนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่พบในขณะปฏิบัติงาน การจัดเก็บข้อมูล การจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารในระบบงาน การคำนวณต้นทุนการผลิต และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ความดีงามทั้งหลายทั้งปวงที่บริษัทส่งเสริมให้พนักงานเป็นผู้ประพฤติดีตามขนบธรรมเนียม กฎ ระเบียบ ประเพณีไทย การจัดโครงการปฏิบัติธรรม การสัมมนาร่วมกัน ทัศนศึกษา และการพูดคุยกันด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการปลูกฝังค่านิยม สอดแทรกเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่คุณส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้อง มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้องค์การพัฒนาได้อย่างเจริญงอกงาม

ด้านระบบพี่เลี้ยง หมายถึง วิธีการที่บริษัทจัดให้มีบุคลากรผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาก่อนคอยถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ให้คำปรึกษา พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน คอยแนะนำแนวทางตามนโยบาย ช่วยกระตุ้นและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงงานให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยหรือยังไม่ชำนาญได้พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มองเห็นภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษาและความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นเหตุผลระหว่างกัน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
7. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านระบบพี่เลี้ยง
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศอธิบายความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่น่าสนใจ ดังนี้

Watson (2010 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 10) ได้อธิบายว่าบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ความพยายาม ความรู้ความสามารถ และพฤติกรรม ที่บุคคลทำให้แก่องค์การเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในวิถีที่ช่วยให้แก่องค์การดำเนินต่อไปได้

ในขณะที่ Boxall (2007, p. 48 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 11) ได้นิยามว่า บริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวทางเชิงกลยุทธ์เพื่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งเน้นใช้ความสามารถของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุข้อได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขันความสำเร็จเกิดจากการบูรณาการ นโยบายโปรแกรมการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดจากการจ้างงาน

ขณะเดียวกัน Delbridge (2010, p. 810 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 11) กล่าวว่า บริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การรวบรวมนโยบายเพื่อใช้ในการบริหารจัดการในเรื่องการจ้างงาน และมีศูนย์รวมเพื่อการบริหารจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสรรหา การคัดเลือก การเรียนรู้และการพัฒนา การให้รางวัล การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ สุนันทา เลานันทน์ (2556 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 11) ได้อธิบายอย่างครอบคลุมว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทุกระดับในหน่วยงานเพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือกการอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 11) จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเกี่ยวข้องตั้งแต่การรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและการพัฒนา โดยต้องคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตด้วย

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2557, หน้า 22) การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการจัดการที่ไม่เป็นระบบนั้นจะทำให้้องค์การไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางธุรกิจ โดยทุกองค์การต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ (สุนันทา เลานันทน์, 2556, หน้า 12 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557, หน้า 22) ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้องค์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

2. เพื่อใช้ทักษะความสามารถและความเชี่ยวชาญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อสรรหามูลค่าที่มีคุณภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานในองค์กร
4. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และการตระหนักในคุณค่าและศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อพัฒนาและสร้างไว้ซึ่งชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพในระดับที่พึงปรารถนา
6. เพื่อช่วยสร้างนโยบายด้านระเบียบวินัยและจริยธรรมขององค์กร
7. เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรกลุ่มบุคคล องค์กรและสาธารณชน

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในฐานะที่เป็นผู้มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพผลขององค์กรและการบริหาร งานด้านนี้ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ เป็นระบบ ทุ่มเท เอาใจจริงเอาใจ และมีการประเมินอย่างครบวงจร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประมวล มหารัตนสกุล (2556, หน้า 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากร โดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้การศึกษาเรียนรู้ งาน การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ และการพัฒนาสายงานอาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 16) การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วิธีการทำงาน รูปแบบของสินค้าและบริการ ผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรต่างต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการ

ปรับตัว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ โดยผลจากการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวขององค์กรนี้เอง ทำให้แนวคิดด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการดำเนินขององค์กร โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์จะใช้เป็นแนวทางให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม และให้องค์กรมีวิธีปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเหนือคู่แข่ง Thompson and Stricland (2003 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 16) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า องค์กรใดจะประสบสำเร็จในการดำเนินงานในสถานการณ์แข่งขันนี้ได้ จะต้องมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น รวมทั้งสามารถนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม

ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมมีผลทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยแนวทางดังกล่าวสามารถเรียกว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนและให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการจัดการเชิงกลยุทธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยในการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น มีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดจากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้โดยถือว่างานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการผลักดันผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์มาใช้ เพื่อเป็นส่วนช่วยสนับสนุนการจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (Dessler, 2006 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 17)

1. ความเป็นโลกาภิวัตน์ หมายถึง แนวโน้มของธุรกิจที่จะมีการขยายตัวไปสู่ตลาดต่างประเทศ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การแข่งขันหรือการเคลื่อนย้ายในสินค้าและบริการระหว่างประเทศจะมีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากการเปิดเขตการค้าเสรี ซึ่งเป็นข้อตกลงในการกีดกันทางการค้า มีการรวมกลุ่มทางการค้าระหว่างประเทศ เช่น การค้าเสรีอาเซียน และข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ การเกิดการร่วมลงทุนธุรกิจข้ามชาติ การผลิตสินค้าและการใช้บริการที่ต้องมีคุณภาพสูง โดยความเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าวมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ความเข้มข้นของการแข่งขันย่อมมีมากขึ้นตาม ส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องทำงานหนักขึ้น ดังนั้นกระแสโลกาภิวัตน์จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรตระหนักและตื่นตัวในการเร่งพัฒนาในความรับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน เนื่องจากการแข่งขันระหว่างองค์กรที่มีมากขึ้น รวมถึงการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพสินค้าให้ตอบสนองความพอใจของผู้บริโภค ตลอดจนการสรรหา การได้มา และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ เช่น วิธีการโยกย้ายแรงงานไปยังต่างประเทศเพื่อหาแรงงานที่ถูกกว่า หรือหาแรงงานอื่นที่มีมีทักษะ ความชำนาญงานทั่วโลก

2. ความหลากหลายของกำลังแรงงาน ในขณะที่กระแสโลกาภิวัตน์กำลังดำเนินต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจนอีกประการคือการเปลี่ยนแปลงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของการเข้าสู่การเป็นกำลังแรงงาน อาทิ แรงงานหญิงจำนวนมากขึ้น การทำงานของกลุ่มสมรส อายุเฉลี่ยของแรงงานมีจำนวนสูงขึ้น รวมถึงจำนวนผู้สูงอายุที่มีเพิ่มมากขึ้นในตลาดแรงงาน ส่งผลให้พนักงานจำนวนมากจะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ และรูปแบบของการทำงานที่มีภาระในการดูแลบุตรในขณะเดียวกัน ซึ่งทำให้องค์กรจะต้องเตรียมแผนการรองรับทั้งในด้านการพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อยกระดับทักษะแรงงานกลุ่มสูงอายุให้ทัดเทียมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ตลอดจนในด้านการจ่ายค่าตอบแทนผลประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ต้องให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเหล่านี้

3. ลักษณะธรรมชาติของงาน เทคโนโลยีคือสิ่งที่มาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในธรรมชาติของงาน ได้แก่

3.1 การใช้อินเทอร์เน็ตหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการทำงาน ส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานด้านพนักงานต่ำลง

3.2 การปรับบริบทจากงานผลิตไปสู่งานที่มีลักษณะบริการ ที่ต้องอาศัยความรู้ของพนักงานและทนายมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะต้องมีทักษะ ความรู้ การศึกษาความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบในระดับสูง

3.3 มีการใช้ทีมงานเสมือนจริง โดยการทำงานแบบกลุ่มหรือทีมผ่านระบบเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูง เพื่อสามารถจูงใจและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถจูงใจและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

Gilley, Egglan and Maycunich (2002 อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพในบุคคล รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

Delahaye (2005 อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งที่แยกไม่ออกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยังเกี่ยวข้องกับการบริหารที่มีความหลากหลาย การสร้างความรู้ใหม่ ๆ การบริหารสมัยใหม่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้และการเรียนรู้ในงาน

Delahaye (2005 อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 43) ระบุถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่ในระบบของการพัฒนาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าประกอบด้วย 2 กลุ่มใหญ่ คือ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมระดับมหภาค ซึ่งเป็นปัจจัยทั่วไป ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรง ได้แก่ ลูกค้ายุทธศาสตร์ แข่งขัน 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมระดับจุลภาคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ได้แก่ เงื่อนไขระบบเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น ระบบกฎหมาย และระบุถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มองอย่างเป็นองค์รวมตามแนวคิดด้านการบริหารจัดการลำดับจากระดับบนสุดของโครงสร้างการบริหารงาน คือ ยุทธศาสตร์ ถัดลงมาคือแผน เชื่อมโยงลงมาสู่แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และฝ่ายอื่น ๆ เพื่อให้ทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันทั้งระบบ

Desimone et al. (2007, p. 7 อ้างถึงใน อภิญา พิมพ์, 2556, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการการศึกษาต่อเนื่องที่มีบุคคลจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมอยู่ตลอดเวลา เมื่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มีการเปลี่ยนแปลง ไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

Harrison (2000 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 16) ได้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ว่า เป็นการพัฒนามุมมองของกลุ่มบุคคล โดยเน้นทั้งความสามารถ ศักยภาพ และการดำเนินการ โดยอยู่ภายใต้กรอบของโครงสร้างแผนงานของหน่วยงาน

สุนันทา เลานันทน์ (2556, หน้า 147 อ้างถึงใน กัลยรัตน์ วีระธนชัยกุล, 2557) ได้อธิบายถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

โชติชวล์ พุทธิกาญจน์ (2559, หน้า 14) กล่าวว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือการกระทำเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นในระยะสั้น และระยะยาว

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2555 อ้างถึงใน เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร, 2558, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความคิด ประสิทธิภาพ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้ได้รับผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งองค์กร ได้เตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2555 อ้างถึงใน เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร, 2558, หน้า 6) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีต่อองค์กร

- 1.1 ทำให้องค์กรสามารถจัดหาทรัพยากรมนุษย์ตามที่องค์กรต้องการ
- 1.2 ทำให้การใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 ทำให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้
- 1.4 ทำให้องค์กรสามารถจัดบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.5 ทำให้องค์กรสามารถเตรียมการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ โดยประเทศก้าวไปสู่ความเป็นประเทศพัฒนา

1.6 ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการจ้างพนักงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.7 ทำให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรได้

1.8 องค์กรได้รับประโยชน์โดยสามารถลดอัตราออกจากงานและอัตราการขาดงาน

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีต่อบุคลากรในองค์กร

2.1 ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

2.3 บุคลากรมีการยกระดับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.4 บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บริหารองค์กรและต่อผู้บังคับบัญชา

2.5 บุคลากรมีสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่และทำให้บุคลากรมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2.6 เป็นการเพิ่มคุณค่าของตัวบุคลากรภายหลังจากได้รับการพัฒนา

2.7 ทำให้บุคลากรมีโอกาสรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.8 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

2.9 ช่วยให้อุบัติการณ์ขององค์กรเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ขององค์กรดีขึ้น

2.10 ทำให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความรู้และความสามารถหลังจากได้ผ่าน โครงการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแล้ว

2.11 การพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะการจัดทำโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารองค์กรเห็นความสำคัญในตัว บุคลากร

หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใน กระบวนการพัฒนาต้องคำนึงถึงหลักการพัฒนาบุคลากร ตามที่นักวิชาการ ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

Nadler (1980 อ้างถึงใน อภิญญา พิมพ์, 2556, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยมีวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา การศึกษานับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์กรแล้ว การศึกษาจะเป็นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคตเพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

3. การพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้น จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กระบวนการการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องมีแบบแผน มีขั้นตอนเป็นระบบแตกต่างกันตามแนวทางและวิธีการพัฒนา ได้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

Desimone (2002 อ้างถึงใน เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร, 2558, หน้า 8) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพิจารณาและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเนื่องจากในปัจจุบันองค์กรต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและมีความได้เปรียบในการแข่งขันและหากองค์กรใดมีสินค้าและบริการที่มีคุณภาพรวมทั้งมีบุคลากรที่มีคุณภาพย่อมทำให้ลูกค้ามีความประทับใจ ดังนั้นการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นความต้องการที่เพิ่มระดับความสามารถ ทักษะความชำนาญของทรัพยากรมนุษย์และปริมาณกำลังคนทีหน่วยงานจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานและกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่

องค์การต้องการ อนึ่งการวิเคราะห์ความต้องการขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง โดยทำการวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง 3 เรื่อง คือ

1.1 การวิเคราะห์ภาพรวมที่องค์การต้องการให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรในงานประเภทใดขององค์กรควรจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษา หรือการพัฒนาตนเอง ในรูปแบบต่าง ๆ

1.2 การวิเคราะห์งาน เป็นการตรวจสอบในรายละเอียดของงานจากการวิเคราะห์งาน (Job analysis) ซึ่งหากมีการวิเคราะห์เนื้อหาของตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้ชัดเจนย่อมมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารทราบความต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี

1.3 การวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรรายบุคคล (Competency analysis) ซึ่งเป็นการพิจารณาและตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าบุคลากรใดควรได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะในด้านใดบ้าง ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจะได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3. กำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการคัดเลือกและกำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการเลือกพัฒนาบุคลากรโดยวิธีใดนั้นจะเกี่ยวข้องกับจำนวนบุคลากร ที่สมควรเข้ารับการพัฒนาและงบประมาณดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การจะต้องจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมในโอกาสต่อไปด้วย

4. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นที่เริ่มดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น จัดส่งบุคลากรเพื่อรับการศึกษาเพิ่มเติม หรือจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเกิดประโยชน์และมีคุณภาพอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวิทยากรผู้บรรยายตามหลักสูตรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจปรัชญาขององค์การ โดยมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากรเป้าหมายที่เข้ารับฝึกอบรมอย่างดี

5. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนที่ 1-4 จากที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อาจจะต้องมีการประเมินทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยผู้ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะต้องทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอผู้บริหารองค์การตามลำดับขั้นตอน ทั้งนี้การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ คุณภาพของผลงานภายหลังจากบุคลากรได้กลับมาปฏิบัติงานตามปกติพนักงานได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับการให้บริการกับลูกค้า

เสาวภา ทุมไพร (2555, หน้า 33) การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานขององค์การเองและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานนั้น อันถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะต้องเอาใจใส่ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ด้วย นอกจากนี้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะให้บุคคล หรือคณะบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์การ กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกอย่างกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้

1. กิจกรรมที่บุคลากรสมัครใจที่จะพัฒนาตนเอง กิจกรรมเหล่านี้ อาจเกิดจากคำชี้แนะให้การสนับสนุน หรือกระตุ้นการพัฒนาตนเอง หลักสำคัญของกิจกรรม ประเภทนี้ คือผู้ปฏิบัติทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยการเห็นคุณค่าและความพยายามส่วนตัวแต่ผลที่ได้้นอกจากจะตกอยู่กับตัวเอง กล่าวคือ ทำให้ตนเองมีคุณภาพสูงขึ้นแล้วยังก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่องานขององค์การ โดยส่วนรวมด้วย กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้แก่ การอ่านเพื่อแสวงหาความรู้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2. กิจกรรมที่หน่วยงานหรือองค์การเป็นผู้จัดการจัดในลักษณะนี้เป็นความต้องการของหน่วยงานที่มีเจตจำนงที่ต้องการให้เกิดผลแก่บุคลากรเป็นส่วนรวม ถึงแม้ว่าบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาน่าจะเกิดความสามารถขึ้นในตัวเองแต่ก็ยังเป็นรองความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการก่อให้เกิดความสามารถหรือลักษณะบางอย่างอันเป็นส่วนรวมที่จะส่งผลต่อหน่วยงานมากที่สุด เช่น ความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานย่อย เพื่อประมวลเข้าเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญกับองค์การเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมที่เป็นเป้าหมาย เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ เพื่อบุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ตลอดจนทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทั้งตัวบุคลากรเองก็ประสบความสำเร็จในการพัฒนาและพร้อมที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร

(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 468) ให้ความหมาย “ความต้องการ” ว่า “ความ” [ความ] น. เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ; อาการ “ต้องการ” ก. อยากได้, ใฝ่ได้, ประสงค์

โสภณ ภูเก้าล้วน และจิตติวรรณ สิ้นธุ์นอก (2557, หน้า 33) กล่าวว่าความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้น เป็นความพยายามที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานขององค์กรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทความสามารถในอันที่จะเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรนั้น เป็นภารกิจอันสำคัญของผู้บริหารงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มุ่งหวังความสำเร็จทั้งในด้านการแข่งขัน การเจริญเติบโต การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร และการมีชีวิตรอดระยะยาว พบว่าบุคคลทุกคนที่อยู่ในองค์กรมีความต้องการต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะรู้ว่าตนเป็นใครในองค์กร มนุษย์ในองค์กรควรจะเป็นผู้ที่สามารถทำอะไรกับองค์กรได้ มิเพียงแต่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเท่านั้น มนุษย์ต้องการรู้ว่าจะงานที่ตนทำเกิดประโยชน์อะไรกับองค์กร ผูกพันหรือเชื่อมโยงกับภารกิจใดขององค์กรบ้าง

2. ความต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การวางแผน แลพะกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร การที่บุคคลจะอยู่ในองค์กรอย่างมีค่า มิใช่จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกด้วยวาจาหรือด้วยการสนทนาเท่านั้น การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การวางแผน การกำหนดแนวทางดำเนินงานขององค์กรแม้เพียงน้อยนิดเฉพาะส่วนที่เขาเกี่ยวข้องและรับผิดชอบโดยตรง ก็สามารถทำให้เขาอยู่ในองค์กรอย่างมีค่า ซึ่งต้องยอมรับว่าธรรมชาติที่แท้จริงอย่างหนึ่งของมนุษย์ก็คือความต้องการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร

3. ความต้องการผลสะท้อนกลับ มนุษย์เกิดมาพร้อมกับ หู ตา จมูก ลิ้น และความรู้สึกนึกคิด เพื่อให้มนุษย์ได้รู้อยู่ตลอดเวลาว่าเขาอยู่ที่ไหนในจักรวาล การที่จะได้ทราบว่าเขาเองทำงานเป็นอย่างไร จึงเป็นความต้องการโดยธรรมชาติของมนุษย์ การส่งผลสะท้อนกลับอย่างจริงใจ เพื่อให้พนักงานได้ทราบ ว่า โดยแท้จริงแล้วเขาเป็นอย่างไร จึงเป็นหน้าที่อันจำเป็นอย่างหนึ่งของนักบริหาร ทั้งนี้มิเพียงแต่จะเพื่อให้พนักงานได้รับทราบสถานการณ์ปฏิบัติงานของตนเท่านั้น แต่ยังคงเปิดโอกาสให้เขาได้มีโอกาสแก้ไขเพื่อสร้างความสำเร็จในงานนั้น ๆ ของเขาอีกด้วย

4. ความต้องการความช่วยเหลือและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การให้ความช่วยเหลือคำแนะนำ การปรึกษาหารือและการฝึกสอนงานเพื่อให้พนักงานปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จึงเป็นความต้องการที่สำคัญอีกประการหนึ่งของมนุษย์ทุกคนในองค์กร การสั่งและ

การแนะนำงานที่นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชาหลาย ๆ คนกระทำอยู่ในขณะนี้ก็เพื่อที่สนองความต้องการดังกล่าวของมนุษย์ในองค์การของตน เพราะเมื่อมีการมอบหมายงานแล้วได้แนะนำความคิดและแนวทางบางอย่างไปด้วย พนักงานจะรู้สึกอบอุ่นมีทิศทางและมีความมั่นใจว่าไม่ถูกทอดทิ้ง และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถจะกลับมาขอคำแนะนำเพิ่มเติมได้

ความต้องการของมนุษย์ในองค์การข้างต้นนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานสามารถสนองความต้องการให้เขาได้ โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการทำงานให้สำเร็จ ให้แก่มนุษย์ในองค์การ สิ่งแวดล้อมดังกล่าวจำเป็นต้องเกื้อกูลทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางจิตควบคู่กันไป

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ (2558, หน้า 162-164) ได้กล่าวถึง ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอ้างแนวคิดจาก Ulrich (2005 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ, 2558, หน้า 162-164) ได้กล่าวว่าโลกในยุคปัจจุบันนั้นเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งยากต่อการเดินตาม แต่ถึงอย่างไรความพยายามที่จะเดินนำหน้าคนอื่นอยู่เสมอจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง และแน่นอนว่าก็จะทำให้องค์การได้รับผลประโยชน์ตามไปด้วย และอ้างแนวคิดของ Daft (2001 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ, 2558, หน้า 162-164) ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนา ซึ่งก็คือ สิ่งแวดล้อมภายใน และสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แบ่งความเปลี่ยนแปลงออกเป็น ด้าน ๆ ได้ 3 ด้านที่มีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านธุรกิจและเศรษฐกิจ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น การลดขนาดขององค์การเพื่อความคล่องตัวในการบริหาร การแข่งขันที่เข้มข้นในโลกธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายการค้าระหว่างประเทศหรือการจัดจ้างแรงงานจากภายนอกเพื่อลดต้นทุน นี่เป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์การทุกองค์การ องค์การจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ว่ามาโดยแผนการที่ดีที่สุดก็คือ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การแล้วบุคลากรก็จะนำเอาความรู้ความสามารถนั้นมาเพื่อพัฒนาองค์การอีกต่อหนึ่ง

Stone (2006 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ, 2558, หน้า 162-164) กล่าวว่า ในมุมมองของการบริหารเชิงกลยุทธ์นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการหลักในการเปลี่ยนแปลงถ่ายองค์การในแง่ของความรู้ของบุคลากร ความสามารถของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีขีดความสามารถทำให้องค์การสามารถดำเนินแผนการต่าง ๆ หรือแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี และทำให้องค์การสามารถแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น

การที่องค์กรจะเพิ่มขีดความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจนั้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น

2. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี มีอัตราที่รวดเร็วมาก บุคลากรหรือองค์กรไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ โดยเฉพาะในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นงานในรูปแบบใดก็ตาม บุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นทางด้านคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต โดยตัวอย่างของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ก็เช่น ทางด้านการเงินและการบัญชี การผลิต ทางด้านการตลาด ทางด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ดังนั้น การที่องค์กรจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ในด้านเทคโนโลยีโดยเฉพาะทาง

3. ความเปลี่ยนแปลงขององค์กร เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้้องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เช่น การลดขนาดองค์กรเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เป็นต้น

โดย Stone (2006 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวรณัฏ, 2558, หน้า 162-164) ได้กล่าวว่ามีปัจจัย 5 ประการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และมีผลทำให้้องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงแนวทางการผลิตและการบริการ โดยในปัจจุบัน้องค์กรจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการเพิ่มคุณภาพของผลผลิตแต่จำเป็นต้องลดต้นทุน ดังนั้นหนทางที่ดีที่สุดก็คือ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ดังนั้น้องค์กรที่สามารถปฏิบัติงานหรือผลิตงานหรือบริการได้ด้วยเวลาอันรวดเร็วก็สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้

3. การที่้องค์กรจะมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงได้นั้น ้องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับลูกค้า และคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ซึ่งความต้องการของลูกค้านั้นก็ปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ดังนั้น้องค์กรก็จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถอยู่เสมอเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้

4. การวางแผนและการดำเนินการต่าง ๆ ของ้องค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับโลกภายนอก หรือกล่าวให้เข้าใจง่ายก็คือ โลกาวิวัฒนนั่นเอง ซึ่งบุคลากรก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้านเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้

5. กลยุทธ์ขององค์กรในโลกปัจจุบันนี้มีการเชื่อมโยงกับคุณภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรในองค์กรคือ ผู้จะนำเอากลยุทธ์วิธีการดำเนินการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ดังนั้นถ้าบุคลากรไม่มีคุณภาพเพียงพอการดำเนินการต่าง ๆ ก็จะไม่มีประสิทธิภาพ

6. แผนผังขององค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องลดขนาดลงเพื่อเพิ่มความรวดเร็วใจการปฏิบัติงาน หรือองค์กรจำเป็นต้องลดจำนวนบุคลากรลงเพื่อลดค่าใช้จ่าย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถรอบด้านจึงเป็นสิ่งจำเป็น

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ใครมี อยากให้เป็น ของพนักงานในองค์กร ซึ่งความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นอาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันไปได้หลายด้าน ดังนั้นความต้องการในการพัฒนาจึงเป็นการบริหารขององค์กรที่ต้องตอบสนองความต้องการให้กับพนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเหมือนกัน เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ สร้างทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ ในการไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร มีหลักการวัตถุประสงค์และลักษณะการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกันแต่ลักษณะวิธีการจัดการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ นั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพการณ์หรือความต้องการขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจวิธีการพัฒนาบุคลากรในบริษัทผู้ผลิตเครื่องคัมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ว่ามีความต้องการในการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านระบบพี่เลี้ยง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรมนั้นเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิธีการหนึ่ง ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมในแนวคิดที่คล้ายกัน ดังนี้

Beach (1980 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมตามความต้องการขององค์กรเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้นแล้วจะมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรทั้งผู้บริหารและพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เปลี่ยนแปลงไปในการพัฒนาให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น
2. การฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมและกระบวนการฝึกอบรมต่าง ๆ กันตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และลักษณะของบุคคลในองค์กร

3. การฝึกอบรมจะดำเนินการในช่วงเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เมื่อต้องการ พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติเพิ่มเติม

Plunkett (1989 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้มีเจตคติ ความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น ดังนี้

1. ด้านเจตคติ (Attitude) เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ภายหลังการฝึกอบรม เจตคติจะสร้างขึ้นจากการเลียนแบบตัวอย่างที่ดีและเกิดจากการฝึกอบรม พนักงานจะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเจตคติจากการสังเกตในสิ่งที่ทำ ถ้ากล่าวถึงความปลอดภัยในการทำงานแต่ผู้ฝึกอบรมปฏิบัติตัวขณะนั้นไม่แสดงถึงความระมัดระวังในความปลอดภัยแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะไม่เกิดเจตคติที่ดีได้ การสร้างเจตคติที่ดีที่สุด คือ จะต้องช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มองเห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานและความปลอดภัยอย่างไรต่อพนักงาน

2. ด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด ถ้าผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าใจงานทั้งหมดและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้ก็จะมีโอกาสดีที่จะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย จะต้องเข้าใจหลักการหรือทฤษฎีที่ใช้ในการทำงานก่อนที่จะสามารถทำงานได้เหมาะสมกับงานของตนสามารถเปลี่ยนแปลงหลักการหรือทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การรู้ว่าการทำอะไรเป็นสิ่งจำเป็น แต่การที่สามารถประยุกต์ความรู้ได้ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

3. ด้านทักษะ (Skills) เมื่อบุคคลประยุกต์ความรู้ไปใช้ บุคคลจะต้องแสดงออกถึงทักษะในด้านต่าง ๆ อาจเป็นทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะในด้านความคิดรวบยอด ทักษะในด้านเทคนิคเกี่ยวกับงานที่ต้องใช้กำลังกาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าจะทำอะไร ทำไมและอย่างไร โดยใช้เครื่องมือช่วยสนับสนุนรวมไปถึงเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วยทักษะในด้านความคิดรวบยอด เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสมองที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา การเรียนรู้และการติดต่อสื่อสาร แนวทางที่ดีที่สุดในการสอนทักษะ คือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การปฏิบัติซ้ำ ๆ คือหัวใจสำคัญของการฝึกทักษะ ในการฝึกทักษะนั้นความสำเร็จเบื้องต้นถือว่าเป็นสิ่ง ที่จำเป็น ดังนั้น ในระหว่างการฝึกทักษะที่มีผู้สังเกตอย่างใกล้ชิดเพื่อคอยแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับการฝึกทักษะก่อนการฝึกอบรมอาจจะต้องสำรวจประสบการณ์เบื้องต้นก่อนการปฏิบัติงานเพื่อจะได้คัดเลือกวิธีการฝึกทักษะที่เหมาะสม ซึ่งอาจต้องเสียเวลาทบทวนการฝึกทักษะเพิ่มเติมก่อนบ้าง ถ้าหากพบว่ามีทักษะบางประการที่ต้องเพิ่ม

Goldstein (1993 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)

ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการปฏิบัติงานได้สูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้นหรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมเครื่องจักรได้ดียิ่งขึ้น

Dronk et al. (1994 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการปรับปรุงความสามารถของพนักงานเพื่อช่วยให้พนักงานและองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์จากการให้ความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น ครอบคลุมและคณะยังได้เพิ่มเติมในความหมายของการฝึกอบรมโดยเปรียบเทียบระหว่างคำว่าฝึกอบรมและการพัฒนา โดยการฝึกอบรมจะอ้างถึงการสอนทักษะเฉพาะงานหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบันในองค์กร สำหรับการพัฒนานั้นมีความหมายกว้างกว่าและเน้นในเรื่องที่เชื่อมโยงไปสู่อนาคตเพื่อเตรียมงานในอนาคตจะเกี่ยวข้องอย่างมากกับความรู้ทั่วไปและความสามารถของพนักงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มทางด้านอุตสาหกรรม การแก้ไขปัญหา ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะในการสร้างทีมงาน

ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 5-9, 44-45) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น Goldstein (1993 อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่จัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหาร และบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละคน ความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละคนคือการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละคน โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละคน จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ด้านการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในบริษัททั้งหัวหน้างานและพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เปลี่ยนแปลงไปในการพัฒนาให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้น ซึ่งการฝึกอบรมจะประกอบด้วยกิจกรรมและกระบวนการฝึกอบรมต่าง ๆ กันเกี่ยวข้อง

กับการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน ในช่วงเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน ตามนโยบายของบริษัทและลักษณะของบุคคลในบริษัท เพื่อช่วยให้พนักงานและองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

Behan and Holmes (1990 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558, หน้า 52) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งที่สามารถช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารในระบบสำนักงานได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านของประสิทธิภาพในการทำงาน การผลิตและการลดงานเอกสาร โดยเฉพาะในสำนักงานที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนคนปฏิบัติงาน และมีข้อมูลข่าวสารเป็นจำนวนมาก เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำให้เราได้ใช้ข้อมูลที่มีการจัดเก็บและสามารถแยกออกมาใช้ได้ อย่างมีระบบ

Taylor (1998 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558, หน้า 51) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์ และโทรคมนาคม เพื่อใช้ในการเก็บประมวล ถ่ายทอด และแสดงผลพัทธ์ของข้อมูลข่าวสารในรูปของภาพ เสียง ตัวอักษร ความสามารถในการรับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวสารจำนวนมาก ทั้งในรูปของภาพ เสียง และตัวอักษร และความสามารถในการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างไกล เป็นสิ่งที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบข่าวสารอย่างมีนัยสำคัญ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นจะสามารถพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังให้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว สะดวกต่อการใช้ข้อมูลมีความแม่นยำและไว้วางใจได้ สามารถเก็บข้อมูลจำนวนมากได้อย่างเป็นระเบียบลดปัญหาเรื่องงานการจดบันทึกและปัญหาเรื่องเอกสารจำนวนมากได้ รวมถึงความคุ้มค่าในการลงทุนอีกด้วย

Proud (1997 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558, หน้า 51) กล่าวว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร โดยการเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กลายเป็นต้นทุนอันมีมูลค่าขององค์กรได้

พลพฐ ปิยวรรณ และสุภาพร เริงเยี่ยม (2555, หน้า 17) ความสามารถของมนุษย์ร่วมกับคอมพิวเตอร์มักทำให้เกิดผลลัพธ์ที่วิเศษที่เรียกว่า Human-computer synergy มนุษย์มีความสามารถในการคิด มีสามัญสำนึก สามารถตัดสินใจ สามารถออกคำสั่งให้คอมพิวเตอร์ทำงานที่ตนต้องการ

มีความสามารถในการเรียนรู้และเก็บสะสมประสบการณ์ความสามารถเหล่านี้คอมพิวเตอร์ไม่มี แต่คอมพิวเตอร์ก็สามารถทำอะไรได้หลายอย่างได้ดีกว่ามนุษย์เช่น สามารถคิดคำนวณตัวเลขได้อย่างถูกต้องรวดเร็วกว่ามนุษย์เป็นหลายร้อยหลายพันเท่า สามารถเก็บข้อมูลจำนวนมหาศาลและดึงออกมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว สามารถประมวลผลข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนดล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ และรวดเร็ว คอมพิวเตอร์ทำงานได้ตลอดเวลาไม่มีอาการเหนื่อยล้าสามารถทำงานตามขั้นตอนที่ซ้ำซากได้โดยเสียค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่า และสามารถนำโปรแกรมที่เขียนนั้นไปแก้ไขปรับปรุงใช้งานได้อีก เมื่อนำความสามารถของมนุษย์มาใช้ร่วมกับคอมพิวเตอร์ ผลลัพธ์ที่ได้มักจะทวีคูณ

พลพฐ ปิยวรรณ และสุภาพร เริงเยี่ยม (2555, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเทคโนโลยีทุกรูปแบบที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับทรัพยากรของกิจการที่ค่อนข้างจะจับต้องได้มากกว่าระบบสารสนเทศ เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ชุดคำสั่ง อุปกรณ์ และเครือข่ายโทรคมนาคม หรือแม้แต่ผู้ให้คำปรึกษาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่สามารถช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารในระบบสำนักงาน อีกทั้งในด้านของประสิทธิภาพในการทำงาน การผลิต การลดงานเอกสาร สามารถเก็บข้อมูลจำนวนมากได้อย่างเป็นระเบียบลดปัญหาเรื่องงานการจดบันทึก ความสามารถในการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างไกล ให้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว สะดวกต่อการใช้ข้อมูลมีความแม่นยำ เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์การได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงามถูกต้องนั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาบุคคลทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ จริยธรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรเพราะจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และปัญญา เมื่อองค์กรใดมีบุคลากรที่มีจริยธรรมก็จะทำให้องค์การนั้นมีความมั่นคงและสามารถเติบโตได้ในอนาคตโดยได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

Kohberg (1976 อ้างถึงใน พระบุญใหม่ วงศ์หาญ, 2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของจริยธรรม ว่าเป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่รวมถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่

ยอมรับในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกันเป็นอุดมคติ ดังนั้น พันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพต่อสิทธิและข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

Good (1973 อ้างถึงใน ไพฑูริ์น ไชยะคม, 2555, หน้า 19) อธิบายว่าจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีเป็นเกณฑ์มาตรฐานของความประพฤติในสังคมซึ่งบุคคลจะพัฒนาขึ้นจนกระทั่งมีพฤติกรรมเป็นของตนเองผลของการกระทำพฤติกรรมนั้นจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการกระทำนั้นผิดหรือถูก โดยแต่ละระดับของการพัฒนาทางจริยธรรมจะมีเกณฑ์การตัดสินใจของสังคมนั้น ๆ

Piaget (1962 อ้างถึงใน ไพฑูริ์น ไชยะคม, 2555, หน้า 19) กล่าวว่าจริยธรรมคือ องค์ประกอบของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลยอมรับว่าถูกต้องเป็นสิ่งที่ดีที่ควรเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4) ได้ให้ความสำคัญกับพัฒนาคนให้มีจริยธรรมและคุณธรรม ได้กล่าวว่า ยึด คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

ศิริภัสสร วังศ์ทองดี (2556, หน้า 289) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาให้เกิดสิ่งที่ดีงาม สิ่งที่น่าไปสู่ความเจริญ เป็นประโยชน์ และมีส่วนสำคัญในการสร้างสังคมทุกระดับให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ หลักจริยธรรม หมายถึง หลักปฏิบัติตนของมนุษย์ที่ช่วยให้มีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีผลให้มีความเจริญก้าวหน้า หากมนุษย์ทุกคนมีหลักคุณธรรม มีจริยธรรมที่ดีงาม สังคมก็จะมี ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งในข้อเท็จจริงจะพบว่า การพัฒนาบุคลากรมีอยู่ในทุก ๆ ระดับ จึงทำให้สามารถขับเคลื่อนสังคมให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และได้ร่วมกันสร้างสิ่งที่ดีงามด้วยหลักคุณธรรม ความดี ที่สอดแทรกอยู่ในองค์ความรู้ ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่อง จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ความสำคัญของจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 255) ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตที่อาจต้องเผชิญกับ

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยตรง เป็นสินทรัพย์หรือเป็นทุนมนุษย์ขององค์การที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การได้ ทั้งนี้องค์การจะไม่สามารถดำเนินการ โดยปราศจากทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในการดำเนินการผลิตสินค้า การให้บริการ ตลอดจนการสรรหาบุคลากร เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันองค์การหรือนายจ้างก็เป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในเรื่องความเป็นอยู่ การสร้างโอกาสในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย การเตรียมการก่อนเกษียณอายุ โดยความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายดังกล่าวนี้มีผลต่อทุกฝ่าย ดังนั้นจึงต้องมีแนวทางการจัดการที่ดี ซึ่งต้องคำนึงถึงกฎหมายข้อบังคับและความถูกต้องตามหลักของจริยธรรม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดความแน่ใจและมั่นใจได้ว่าพนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มเวลา ซึ่งอย่างไรก็ตาม สิ่งที่ควบคู่ไปกับการจัดการดังกล่าวนี้ต้องเกี่ยวข้องกับจริยธรรม โดยจริยธรรมหมายถึง มาตรฐานของความประพฤติที่เป็นที่ยอมรับและการตัดสินใจในคุณธรรมที่พึงปฏิบัติ (Bohlander & Snell, 2004 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 255) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำหลักจริยธรรมและคุณธรรมมาประยุกต์ใช้กับทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และอยู่ในแนวทางศีลธรรม สำหรับจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะเช่นเดียวกับจริยธรรมโดยทั่วไป กล่าวคือถ้าการดำเนินธุรกิจไม่มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกค้า พนักงาน และผู้ถือหุ้น ก็ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมทางธุรกิจ สำหรับพฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการไม่มีจริยธรรมขององค์การที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การจ้างงานโดยมีการแบ่งแยกเพศหรือสีผิว และการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

ความสัมพันธ์ในองค์การนั้นเป็นสิทธิหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายคือ นายจ้างและพนักงาน กล่าวคือเป็นการที่บุคคลได้ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง โดยสิทธิจะก่อให้เกิดหน้าที่แก่อีกฝ่ายหนึ่ง สำหรับนายจ้าง ความรับผิดชอบบางอย่างอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือสัญญา ในขณะที่ความรับผิดชอบบางอย่างเป็นเรื่องของจริยธรรมและความถูกต้องทางสังคม ดังนั้นนายจ้างจะต้องจัดเตรียมสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยเพียงพอแก่พนักงาน ให้โอกาสพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตลอดจนเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น สิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระหรือสิทธิในการต่อรอง

เป็นต้น และจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมาแล้วสามารถแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อจริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้คือ

1. นโยบายหลักด้านจริยธรรมขององค์กร นโยบายจริยธรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรมุ่งมั่นเกี่ยวกับหลักจริยธรรมที่จะปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยนโยบายหลักนี้จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด

2. ผู้นำหรือผู้บริหาร จริยธรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น จะถูกกำหนดโดยผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารในการดำเนินงานจึงถือได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ และการเปิดโอกาสให้ผู้พิการเข้ามาทำงานในองค์กร เป็นต้น

3. กลยุทธ์ขององค์กรและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์ขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรไปสู่ทิศทางหรือเป้าหมายที่วางไว้ที่มีผลต่อการแสดงออกหรือการปฏิบัติโดยจริยธรรมขององค์กรแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การมุ่งปรับโครงสร้างองค์กรด้วยการให้พนักงานออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำหรือการปรับโครงสร้างองค์กรโดยไม่ได้มีพนักงานที่ถูกให้ออกจากงาน แต่กลับมุ่งไปที่การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อทำให้พนักงานเหล่านั้นทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ในช่วงเศรษฐกิจฟื้นตัวหรือเจริญรุ่งเรือง

องค์กรสามารถดำเนินการภายใต้กลยุทธ์ด้านจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Linda & Gary, 2003 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 257) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสร้างกฎทางด้านจริยธรรม การสอนงาน การทำงานร่วมกัน การจัดสัมมนา ทัศนศึกษา และการพูดคุยกันด้านจริยธรรมให้กับพนักงาน เป็นรูปแบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มจิตสำนึกของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาทางด้านจริยธรรม ตลอดจนเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีพื้นฐานการประพฤติปฏิบัติทางด้านจริยธรรมในการทำงาน เป็นการปลูกฝังความเชื่อทางด้านจริยธรรม ปรับปรุงความเข้าใจถึงภาพพจน์ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสังคมและบุคคลทั่วไป เพื่อนำไปสู่ระดับของความเป็นธรรมและความซื่อสัตย์ให้เกิดขึ้นในองค์กร อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะองค์กรจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบใด ผู้บริหารความใช้หลักของความเสมอภาคในการดำเนินการ ด้วยการให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นแบบอย่างเดียวกัน กฎและระเบียบวินัยของพนักงาน วัตถุประสงค์ของกฎและระเบียบวินัยคือ การกระตุ้นให้พนักงานประพฤติตัวอย่างมีเหตุมีผลในการทำงานในองค์กร กฎและระเบียบทำหน้าที่เช่นเดียวกับกฎหมายในสังคม การดำเนินการทางวินัยถูกนำมาใช้เมื่อกฎระเบียบนั้น ๆ ถูกฝ่าฝืน กระบวนการทางวินัยที่

พฤติกรรมขึ้นอยู่กับสิ่งที่องค์กรมีกฎระเบียบที่ชัดเจน สำหรับกฎระเบียบขององค์กร เช่น กฎระเบียบด้านการลักขโมย การทำลายทรัพย์สินขององค์กร การดื่มนสุราในที่ทำงาน และการฝ่าฝืนคำสั่ง เป็นต้น โดยวัตถุประสงค์ของกฎระเบียบเหล่านี้คือ เพื่อแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าว่าพฤติกรรมอะไรที่ยอมรับได้หรือไม่ ทั้งนี้พนักงานต้องได้รับการบอกกล่าวและควรบอกด้วยลายลักษณ์อักษรว่าอะไรที่ต้องห้าม โดยสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นในขั้นตอนการปฐมนิเทศพนักงาน ซึ่งคู่มือปฐมนิเทศของพนักงานมักจะมีกฎ ระเบียบขององค์กรให้ทราบ อย่างไรก็ตาม หากมีพนักงานฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ องค์กรต้องมีระบบขั้นตอนการลงโทษ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ โดยการลงโทษอาจจะมีขอบเขตเริ่มต้นจากการเตือนด้วยวาจา การเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร การพักงาน จนถึงการปลดออกจากงาน ความรุนแรงของการลงโทษมักจะขึ้นอยู่กับชนิดของการกระทำผิด และจำนวนครั้งของความผิดนั้นที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ความดีงามทั้งหลายทั้งปวง ที่ประจำอยู่ในจิตใจของบุคลากร จนทำให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีส่วนใหญ่ เห็นว่าดีงามถูกต้อง มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ตนเองและสังคมมีความเจริญงอกงาม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านระบบพี่เลี้ยง

การพัฒนาบุคลากรด้านระบบพี่เลี้ยงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ตัวองค์กรสนับสนุนจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

Noe (2010, p. 371-378 อ้างถึงใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 206) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) พี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง ผู้มีประสบการณ์ มีผลการทำงานเป็นที่ประจักษ์ และมีอาวุโสสูงกว่าที่เข้ามาทำหน้าที่ในการดูแล ให้คำแนะนำต่อผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อยกว่า ซึ่งเรียกผู้ที่ได้รับการดูแลแนะนำ “Mentee” หรือ “Protege” มีงานวิจัยที่ตั้งข้อสังเกตและให้ข้อเสนอแนะว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพกระตือรือร้นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และปรับตัวได้ดี มักจะต้องการพี่เลี้ยงที่เหมาะสมกับตัวเอง (Turban & Dougherty, 1994 cited in Noe, 2010, p. 371 อ้างถึงใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 206) อย่างไรก็ตามการจัดระบบความสัมพันธ์ในระบบพี่เลี้ยง ก็สามารถจัดเข้าไปไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนหรือนโยบายขององค์กรในการพัฒนา

ประโยชน์ของการพัฒนาผ่านระบบพี่เลี้ยง คือ การได้รับประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย กล่าวคือ ทั้งในแง่ของการพัฒนาอาชีพและในเชิงจิตวิทยาของ Protege เพราะพี่เลี้ยงจะช่วยในด้านการสอน

งาน การแนะนำด้านอาชีพ การเป็นต้นแบบ การให้การสนับสนุนและช่วยเหลือยามที่ Protege ต้องการคำแนะนำและกำลังใจ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีการถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในของบุคลากร และช่วยให้การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรได้อีกวิธีหนึ่ง

โซติชวัล พุกิจกาญจน์ (2559, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยงว่า ระบบพี่เลี้ยง คือ การที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ในแผนกหรือฝ่ายเดียวกัน โดยจัดให้มีพี่เลี้ยง 1 คน ต่อพนักงาน 1 คน หรืออย่างมากที่สุดไม่ควรเกิน 3 คน เพราะจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับพี่เลี้ยงมากเกินไป ระบบพี่เลี้ยงมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทัศนคติ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้มากขึ้น

รูปแบบของระบบพี่เลี้ยง

Geroy and Greigio (1991 อ้างถึงใน สุริศา ไชวพันธ์, 2555, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ในระบบพี่เลี้ยง เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 คน โดยบุคคลฝ่ายหนึ่งจะได้รับการเพิ่มพูนพัฒนาความสามารถจากบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง หรือได้รับทั้งสองฝ่าย ซึ่งความรู้นั้นจะเป็นความรู้ใหม่หรือเพิ่มเติมในความรู้เดิม เพื่อปรับให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อม ซึ่งสัมพันธ์ภาพบุคคลนี้จะเกี่ยวข้องกับบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงกับการเป็นผู้อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง รูปแบบของ Mentoring ในยุคแรก ๆ จึงมีลักษณะเป็น แบบคู่ กล่าวคือ เป็นการจับคู่กันระหว่างบุคคลที่ทำหน้าที่เป็น Mentor หนึ่งคนต่อบุคคลที่ได้รับการดูแลจาก Mentor ที่เรียกว่า Mentee หนึ่งคน อย่างไรก็ตาม ภายใต้อารมณ์ของรูปแบบดังกล่าวได้เกิดข้อจำกัดอยู่หลายประการ เช่น Mentor หายาก จำนวน Mentor มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของ Mentee นอกจากนี้ การเรียนรู้จาก Mentor เพียงคนเดียวยังไม่เพียงพอต่อความต้องการการพัฒนาของ Mentee ส่งผลให้รูปแบบนี้ ไม่ประสบความสำเร็จ ต่อมา จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบระบบต่างไปจากเดิม ปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับแนวคิดระบบ Mentoring มุ่งเน้นไปสู่การที่จะต้องอาศัย “เครือข่าย” ของกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์ที่หลากหลายเข้ามาช่วยสอนงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของ Mentee ในระดับที่สูงขึ้น ในระยะหลังจึงเกิดรูปแบบ “ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม” ในลักษณะของกลุ่มเรียนรู้ขึ้น โดยกำหนดให้ Mentor เป็นผู้รับผิดชอบเป็นผู้นำการเรียนรู้ในแง่ที่ Mentor เป็นเสมือนแม่แบบในการทำงานของ Mentee (อุไรวรรณ อยู่ชา, 2552, หน้า 132 อ้างถึงใน สุริศา ไชวพันธ์, 2555, หน้า 38) ที่จะช่วยนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ในการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่ได้รับการดูแล ก็มีข้อที่ควรต้องพิจารณาด้วย

ความรอบคอบและระมัดระวังด้วย โดยพิจารณาทั้งพี่เลี้ยงและผู้ที่อยู่ในความดูแลให้เหมาะสมกัน เช่น เพศ สัญชาติ อายุ สังคมและวัฒนธรรม รูปแบบการเรียนรู้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง และให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นตลอดทั้งโครงการ เนื่องจากคุณลักษณะ คุณสมบัติตลอดจนทัศนคติของผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมีความแตกต่างกัน การสร้างหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ตลอดจนความตั้งใจในการพัฒนาบุคคลอื่นก็ย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การคัดเลือก Mentor การเพิ่มความรู้ ศักยภาพ และทักษะ การสอนงานให้แก่ Mentor จึงเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กรเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านระบบพี่เลี้ยง เป็นวิธีการส่งเสริมพนักงานให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา โดยองค์กรจัดให้มีการคัดเลือกบุคลากรในบริษัทที่มีประสบการณ์ มีผลการทำงานเป็นที่ประจักษ์ และมีอาวุโสสูงกว่าเข้ามาทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ คู่มือ ให้คำแนะนำ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานต่อบุคลากรผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่น้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เทียมรัตน์ คงทนดี (2554) ได้วิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อสูงสุด รองลงไปเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านสภาพและลักษณะของงานที่ทำ ตามลำดับ 2) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในบริษัท ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและการศึกษาต่างกันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

ดวงใจ ตะกรุดทอง (2555) ได้วิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะ โบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะ โบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร สายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากหนึ่งด้าน คือ ด้านฝึกอบรม และส่วนอีกสองด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา 2) ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะ โบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร สายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมากที่สุดสามด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม คือการไม่มีแผน/ การสนับสนุน/ นโยบาย/ งบประมาณที่ชัดเจน ขาดการประสานงานและความร่วมมือที่ดี

พระบุญใหม่ วงศ์หาญ (2555) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณธรรมและจริยธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองตน คุณธรรมจริยธรรมด้านการครองคน และคุณธรรมจริยธรรมด้านการครองงาน 2) แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สามารถพิจารณาได้จาก ทฤษฎีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งที่สำคัญมี 6 กลุ่มด้วยกันคือ 1) กลุ่มแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางความคิด 2) กลุ่มแนวคิดจิตพิสัย 3) กลุ่มแนวคิดพฤติกรรมนิยม 4) กลุ่มแนวคิดจิตพฤติกรรมศาสตร์ 5) กลุ่มแนวคิดสังคมวิทยา และ 6) กลุ่มแนวคิดทางศาสนา ซึ่งการจะนำทฤษฎีใดไปใช้ต้องคำนึงถึงบริบทของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเหมาะสม และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมมีความเห็นพ้องกันว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทราบและตระหนักอยู่แล้วว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างไรบ้าง และเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมกันอยู่แล้ว

ไพฑูณ ไชยะคม (2555) ได้วิจัย เรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยสหวันบริหารธุรกิจแขวงสะหวันเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณธรรมของนักศึกษาใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา 3 แนวทางคือ 1) การฝึกอบรม 2) การส่งเสริมพัฒนาให้นักศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมและ 3) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม ผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาพบว่าผลการประเมินพฤติกรรมความมีคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาก่อนการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมความมีคุณธรรมทั้ง 4 คุณลักษณะ อยู่ในระดับน้อยภายหลังการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ พฤติกรรมความมีคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เจมมิกา ชุมนาท (2555) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรของสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกมีความต้องการในการพัฒนาด้านการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานปกติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อย่อย 2) บุคลากรของสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกมีความต้องการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรของสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบกมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านเพศ ด้านอายุ ด้าน

สถานภาพ ด้านการศึกษา และด้านกองที่สังกัด จะมีความต้องการในการพัฒนานุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านชั้นยศ และด้านประสบการณ์การทำงาน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

สุริศา ไชวพันธ์ (2555) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางการนำระบบพี่เลี้ยงมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายงานหลักของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันว่า ศักยภาพที่ควรได้รับการพัฒนามี 4 ด้าน 1) ด้านความรู้ ความสามารถ 2) ด้านทักษะในการทำงาน 3) ด้านนิสัยในการทำงาน และ 4) ด้านกระบวนการคิด แบบ Legal mind ส่วนแนวทางการนำระบบพี่เลี้ยงมาประยุกต์ใช้ผ่านองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านพบว่า ในภาพรวมมีรูปแบบในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ เพื่อความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับลักษณะของงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนและข้อจำกัดด้านเวลาและปริมาณ และนำมาใช้กับกลุ่มบุคลากรที่บรรจุใหม่ และกลุ่มที่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิม และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริม สนับสนุน และจูงใจพี่เลี้ยง มุ่งเน้นที่โอกาสพัฒนาเชิงวิชาการมากกว่าตัวเงิน

เสาวภา ทุมไพร (2555) ได้วิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการการพัฒนานุคลากรของเทศบาลตำบลนางัว อำเภอป่าสัก จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนานุคลากรของเทศบาลตำบลนางัว อำเภอป่าสัก จังหวัดอุดรธานี ทั้งสี่ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวิธีการพัฒนา ด้านความรู้ และอันดับสุดท้ายคือด้านทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม 2) เมื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการพัฒนานุคลากรของเทศบาลตำบลนางัว อำเภอป่าสัก จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนานุคลากรแตกต่างกัน

อภิญา พิมพ์ (2556) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา: กรมบัญชีกลาง ผลการวิจัย พบว่า 1) นักบริหารในสังกัดกรมบัญชีกลางมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสูงสุดอันดับหนึ่ง คือ ด้านการพัฒนา รองลงมา อันดับสองด้านการฝึกอบรม และมีความต้องการด้านการศึกษาในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) นักบริหารที่มีเพศ อายุ และระดับตำแหน่ง ต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนักบริหารที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติราชการในกรมบัญชีกลางต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

ศศิธร นายโชติเจริญ (2556) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย

พบว่า ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยภายนอก ด้านเทคโนโลยี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ในเรื่องการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้ท่านเป็นคนที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยในเรื่อง การฝึกอบรมจากหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ภคจิรา ห่องแขง (2556) ได้วิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม สุดท้ายคือ ด้านการศึกษาเพิ่มเติม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงานในการทำงาน ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จุฑารัตน์ ช้างเจริญ (2557) ได้วิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานของพนักงาน บริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

เดชกฤติ หล้าเนตร (2557) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม มีระดับการพัฒนาบุคลากรสูงเป็นอันดับแรก ส่วนด้านการมอบหมายงาน/ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับการพัฒนาบุคลากรในอันดับรองสุดท้าย และด้านการศึกษาต่อมีระดับการพัฒนาบุคลากรในอันดับสุดท้าย ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุง พบว่า บุคลากรเพศชายมีระดับการพัฒนาบุคลากรเพศหญิง บุคลากรกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับ

การพัฒนามากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุอื่น บุคลากรที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีระดับการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรในกลุ่มการศึกษาอื่น บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจมีระดับการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรในตำแหน่งอื่น บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 ขึ้นไป มีระดับการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรในกลุ่มอัตราเงินเดือนอื่น และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป มีระดับการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่น

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2557) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านระบบพี่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของระบบพี่เลี้ยงสามารถมีได้ทั้งแบบเดี่ยวและแบบกลุ่มวิธีการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่ได้รับการดูแล ควรมาจากคณะกรรมการหรือหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด ลักษณะของระบบพี่เลี้ยง ควรเป็นแบบทางการ มีระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน และมหาวิทยาลัย ควรมีคู่มือระบบพี่เลี้ยง โดยทักษะของพี่เลี้ยงด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ควรมีมากที่สุดและน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านการฟัง คุณลักษณะของพี่เลี้ยง ด้านเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นควรมีมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีไหวพริบในการทำงาน คุณลักษณะของผู้ที่ได้รับการดูแล ด้านการมีความพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานของ ตน ควรมีมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ สมรรถนะในการทำงานสูง

สุริยัน จันทรา (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะเห็นว่า ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมหรือสัมมนา ด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษา เพียงด้านเดียวอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.47 และ 2) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ที่สำคัญ คือ ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยมาจากข้อมูลพื้นฐานความต้องการที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง โดยมีการแต่งตั้งกรรมการที่มาจากตัวแทนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การติดตามและการประเมินผล รวมถึงมีการเพิ่มกลยุทธ์ทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ควรมีการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสามัคคีของบุคลากรใน อบต. โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำ/ ตัวอย่าง ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรของท้องถิ่น นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับปกติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรทำให้โปร่งใสและควรกำหนดตัวชี้วัดตามหลักข้าราชการ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร จากการทบทวนวรรณกรรมจึงสรุปเป็นตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 แหล่งที่มาของตัวแปรตามที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ในการพัฒนาบุคลากร

ตัวแปรตาม				แนวคิด ทฤษฎี
ด้าน การฝึกอบรม	ด้าน เทคโนโลยี	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ด้านระบบ ที่เลี้ยง	
✓				Beach (1980 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 13)
✓				Plunkett (1989 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 14)
✓				Goldstein (1993 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 15)
✓				Dronk et al. (1994 อ้างถึงใน เกษม คชาสัมฤทธิ์, 2555, หน้า 15)
✓				ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 5-9, 44-45)
	✓			Behan and Holmes (1990 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558, หน้า 52)
	✓			Taylor (1998 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558, หน้า 51)
	✓			Proud (1997 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558, หน้า 51)
	✓			พลพฐ ปิยวรรณ และสุภาพร เจริญเยี่ยม (2555, หน้า 17)
		✓		Kohberg (1976 อ้างถึงใน พระบุญใหม่ วงศ์หาญ, 2555, หน้า 9)
		✓		Good (1973 อ้างถึงใน ไพฑูณ ไชยะคม, 2555, หน้า 19)
		✓		Piaget (1962 อ้างถึงใน ไพฑูณ ไชยะคม, 2555, หน้า 19)
		✓		สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560, หน้า 4)
		✓		ศิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี (2556, หน้า 289)
		✓		พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 255)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรตาม				แนวคิด ทฤษฎี
ด้าน การฝึกอบรม	ด้าน เทคโนโลยี	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ด้านระบบ พี่เลี้ยง	
			✓	Noe (2010, pp. 371-378 อ้างถึงใน ศิริภัสสรส์ วงศ์ทองดี, 2556, หน้า 206)
			✓	โชติชวัล พูกิจกาญจน์ (2559, หน้า 35)
			✓	Geroy and Greigio (1991 อ้างถึงใน สุริศา ไขว้พันธ์, 2555, หน้า 37)

ตารางที่ 2 แหล่งที่มาของตัวแปรตามที่ได้จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา
บุคลากร

ตัวแปรตาม				ชื่อผู้วิจัย	ชื่อผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ด้านการ ฝึกอบรม	ด้าน เทคโนโลยี	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ด้านระบบ พี่เลี้ยง		
✓				เทียมรัตน์ คงทนค์ (2554)	ความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด
✓	✓			เขมมิกา ชูมนาม (2555)	การศึกษาความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก
✓				ดวงใจ ตะกรุดทอง (2555)	ความต้องการพัฒนาบุคลากร คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัย ศิลปากร
		✓		ไพฑูณ ไชยะคม (25553)	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัย สหวันบริหารธุรกิจแขวง สะหวันเขตสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม				ชื่อผู้วิจัย	ชื่อผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ด้าน การฝึกอบรม	ด้าน เทคโนโลยี	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ด้านระบบ พี่เลี้ยง		
		✓		พระบุญใหม่ วงศ์หาญ (2555)	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา
			✓	สุริศา ไชวพันธ์ (2555)	การศึกษาแนวทางการนำ ระบบพี่เลี้ยงมาประยุกต์ใช้ กับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สายงานหลักของ สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา
		✓		เสาวภา ทุมไพโร (2555)	ปัญหาและความต้องการการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลนางัว อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี
✓				อภิญา พิมพ์ (2556)	การศึกษาความต้องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ นักบริหาร กรณีศึกษา : กรมบัญชีกลาง
✓	✓			ศศิธร ฉายโชติเจริญ (2556)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอ พระประแดง จังหวัด สมุทรปราการ
			✓	ภักจิรา ห้องแขง (2556)	ความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรม อมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม				ชื่อผู้วิจัย	ชื่อผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ด้าน การฝึกอบรม	ด้าน เทคโนโลยี	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ด้านระบบ พี่เลี้ยง		
✓				เดชกฤติ หล้าเนตร (2557)	การพัฒนามูลสารของ เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี
			✓	ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2557)	การศึกษาแนวทางในการ พัฒนามูลสารสาย สนับสนุน ด้านระบบพี่เลี้ยง ในมหาวิทยาลัยทักษิณ
✓				จุฑารัตน์ ช่างเจริญ (2557)	ความต้องการในการพัฒนา ตนเองของพนักงาน บริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด ความต้องการพัฒนา
✓				สุริยัน จันทรา (2557)	ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร บริหารส่วนตำบลในพื้นที่ อำเภออมก๋อย จังหวัด เชียงใหม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่ศึกษาความความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยระเบียบวิธีวิจัยจะมีขั้นตอนดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. กำหนดเกณฑ์การแปลผล

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) การนำเอาข้อมูล ทฤษฎี ซึ่งเป็นการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือวิชาการ เอกสาร บทความ รายงาน การวิจัย ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อินเทอร์เน็ต และสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้อ้างอิงประกอบการศึกษา
2. การศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ (Survey research) การนำเอาข้อมูล ปฐมภูมิ ซึ่งโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้ตอบคำถามเป็นผู้อ่านคำถาม และกรอกคำตอบด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 280 ราย

(บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ข้อมูล ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ทั้งนี้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$n = \frac{280}{1 + 280(0.0025)}$$

$$= \frac{280}{1 + 0.7}$$

$$= 165$$

ดังนั้น จากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากับ 165 ราย อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกันการผิดพลาดในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล 200 ราย โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของหัวหน้างานที่เป็นตัวแทนในการแจกแบบสอบถามและผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อาศัยความรอบรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้น (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อภิญญา พิมพะ, 2556, หน้า 80)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม จากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งเป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลหรือประเด็นที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ

3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำถามที่ใช้เป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed end) ซึ่งมีหลายตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือก (Multiple-Choice Question) คำถามปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งหมด จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 4) ด้านระบบพี่เลี้ยง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้แบบสอบถามข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ แยกดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1) ด้านการฝึกอบรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านระบบพี่เลี้ยง | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open end) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนะ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 1 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เมื่อผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม และได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา มาหาค่าความตรง (IOC = Index of item objective Congruence) เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ผู้เชี่ยวชาญกับอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำก่อนนำไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด

2. การตรวจสอบความเที่ยง นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ซึ่งเป็นการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการแจกแบบสอบถามตามรายชื่อพนักงาน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1974 อ้างถึงใน เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554, หน้า 31) โดยการนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคม

อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ยอมรับได้ โดยแบ่งออกเป็นรายด้าน คือ 1) ด้านฝึกอบรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.828 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821 4) ด้านระบบพี่เลี้ยงมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานภายในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้วยตนเอง และบางส่วนมอบให้กับหัวหน้างานเป็นผู้แทนในการแจก โดยใช้เวลาผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงระยะเวลาช่วงตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2560 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 จากนั้นผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาและบางส่วนผู้วิจัยไปเก็บจากผู้แทนซึ่งเป็นผู้รวบรวม รวมทั้งหมด 200 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิกการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 4) ด้านระบบพี่เลี้ยง ใช้วิธีการคำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการหาค่าความถี่วิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

กำหนดเกณฑ์การแปลผล

แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เป็นแบบสอบถามจัดอันดับความต้องการ 5 ระดับของ Likert (1932 อ้างถึงใน ดวงใจ ตะกรุดทอง, 2555, หน้า 27) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุความต้องการเป็น 5 ระดับ และผู้วิจัยกำหนดคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ให้ระดับ 5 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
ให้มิกำน้ำหนัก 5 คะแนน

ให้ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
ให้มิกำน้ำหนัก 4 คะแนน

ให้ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
ให้มิกำน้ำหนัก 3 คะแนน

ให้ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
ให้มิกำน้ำหนัก 2 คะแนน

ให้ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ให้มิกำน้ำหนัก 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยความต้องการแต่ละระดับ จะใช้เกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 200 คน ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 4) ด้านระบบพี่เลี้ยง ใช้วิธีการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการหาค่าความถี่วิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ และร้อยละข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (200 คน)	ร้อยละ (100 คน)
เพศ	ชาย	99	49.50
	หญิง	101	50.50
อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	49	24.50
	ระหว่าง 26-40 ปี	112	56.00
	ระหว่าง 41-55 ปี	37	18.50
	ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป	2	1.00
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	137	68.50
	ปริญญาตรี	61	30.50
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.00
ตำแหน่งงาน	พนักงานแผนกผลิต	120	60.00
	พนักงานแผนกขาย	48	24.00
	พนักงานแผนกคลังสินค้า 2	11	5.50
	พนักงานแผนก Checker-ธุรการ	18	9.00
	พนักงานแผนกบุคคล	3	1.50
ประสบการณ์ในการทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	70	35.00
	6-10 ปี	63	31.50
	11-15 ปี	44	22.00
	16-20 ปี	9	4.50
	มากกว่า 20 ปี	14	7.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน
คิดเป็นร้อยละ 50.50

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ระหว่าง 26-40 ปี จำนวน 112 คน คิด
เป็นร้อยละ 56.0 รองลงมามีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุระหว่าง 41-
55 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 อายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1
ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา
ตรี คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมามีระดับการศึกษاپริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.50 และน้อยที่สุด
มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานแผนกผลิต คิดเป็น
ร้อยละ 60.0 รองลงมาคือพนักงานแผนกขาย คิดเป็นร้อยละ 24.0 และน้อยที่สุดคือพนักงานแผนก
บุคคล คิดเป็นร้อยละ 1.5

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการ
ทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็น
ร้อยละ 31.5 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.5

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. บริษัทจัดให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1 (0.50)	3 (1.50)	38 (19.00)	117 (58.50)	41 (20.50)	3.97	0.71	มาก	1
2. บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมโดยเน้นให้ท่านได้รับความรู้เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติที่ดี	1 (0.50)	2 (1.00)	65 (32.50)	95 (47.50)	37 (18.50)	3.83	0.75	มาก	2
3. บริษัทให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมกับองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชนหรือสถาบันอื่น ๆ	3 (1.50)	4 (2.00)	76 (38.00)	84 (42.00)	33 (16.50)	3.70	0.82	มาก	5
4. บริษัทจัดให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ชำนาญในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น	1 (0.50)	6 (3.00)	69 (34.50)	97 (48.50)	27 (13.50)	3.72	0.75	มาก	4
5. บริษัทมีนโยบายให้ท่านได้หมุนเวียนกันเข้ารับการฝึกอบรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้สับเปลี่ยนกันเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง	3 (1.50)	5 (2.50)	67 (33.50)	94 (47.00)	31 (15.50)	3.73	0.81	มาก	3
ภาพรวมด้านการฝึกอบรม						3.79	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพนักงานได้รับความรู้ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.71$) เป็นอันดับที่ 1

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมโดยเน้นให้ท่านได้รับความรู้เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติที่ดี พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.75$) เป็นอันดับที่ 2

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทมีนโยบายให้ท่านได้หมุนเวียนกันเข้ารับการฝึกอบรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้สลับเปลี่ยนกันเข้ารับฝึกอบรมอย่างทั่วถึง พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.81$) เป็นอันดับที่ 3

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.75$) เป็นอันดับที่ 4

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมกับองค์การภาครัฐ องค์กรเอกชนหรือสถาบันอื่น ๆ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.82$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลจากการวิจัย จะเห็นได้ว่า ด้านการฝึกอบรม ในข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรมกับองค์การภาครัฐ องค์กรเอกชนหรือสถาบันอื่น ๆ ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คำถามทั้ง 5 ข้อ มีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ามีค่าไม่ห่างจากค่าเฉลี่ยมากเกินไป จึงมีลักษณะการกระจายข้อมูลแบบปกติ

ตารางที่ 5 ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความต้องการ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. บริษัทมีการจัดเตรียมเอกสาร/ สิ่งพิมพ์/วารสาร ให้ท่านได้ ศึกษาความรู้ด้วยตนเองทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3 (1.50)	23 (11.50)	68 (34.00)	76 (38.00)	30 (15.00)	3.54	0.93	มาก	1
2. บริษัทจัดให้มีระบบที่ พนักงานร่วมกันแลกเปลี่ยน ความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งท่านสามารถเรียนรู้ได้ด้วย ตนเองในเรื่องที่ท่านยังไม่เข้าใจ ได้	7 (3.50)	18 (9.00)	67 (33.50)	86 (43.00)	22 (11.00)	3.49	0.93	มาก	3
3. บริษัทจัดให้มีห้อง คอมพิวเตอร์ให้ท่านได้ศึกษา เรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ และสื่อการสอนออนไลน์ด้วย ตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับ การปฏิบัติงาน	10 (5.00)	16 (8.00)	66 (33.00)	83 (41.50)	25 (12.50)	3.49	0.98	มาก	4
4. บริษัทได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจัดทำ คู่มือการใช้ผ่านระบบเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ในโรงงาน เพื่อให้ ท่านศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจ สามารถลงมือปฏิบัติงานเองได้	8 (4.00)	21 (10.50)	68 (34.00)	76 (38.00)	27 (13.50)	3.47	0.99	มาก	5
5. บริษัทจัดให้มีเว็บไซต์ที่สร้าง โดยผู้เชี่ยวชาญ ในการถ่ายทอด สาระความรู้ ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบ ของภาพ เสียง ตัวอักษร เพื่อให้ ท่านสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้	11 (5.50)	14 (7.00)	67 (33.50)	80 (40.00)	28 (14.00)	3.50	1.00	มาก	2
ภาพรวมด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ						3.50	0.86	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทมีการจัดเตรียมเอกสาร/สิ่งพิมพ์/วารสาร ให้ท่านได้ศึกษา ความรู้ด้วยตนเองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, SD = 0.93$) เป็นอันดับที่ 1

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้มีเว็บไซต์ที่สร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ ในการถ่ายทอดสาระ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารในรูปของภาพ เสียง ตัวอักษร เพื่อให้ท่านสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50, SD = 1.00$) เป็นอันดับที่ 2

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้มีระบบที่พนักงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้บนเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ซึ่งท่านสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ท่านยังไม่เข้าใจได้ พบว่า พนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49, SD = 0.93$) เป็นอันดับที่ 3

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้มีห้องคอมพิวเตอร์ให้ท่านได้ศึกษา เรียนรู้ การเข้าถึง ความรู้ใหม่ ๆ และสื่อการสอนออนไลน์ด้วยตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49, SD = 0.98$) เป็นอันดับที่ 4

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจัดทำคู่มือการใช้งานผ่านระบบเครื่องมือหรือ อุปกรณ์ในโรงงาน เพื่อให้ท่านศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจ สามารถลงมือปฏิบัติงานเองได้ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47, SD = 0.99$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลจากการวิจัย จะเห็นได้ว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจัดทำคู่มือการใช้งานผ่านระบบเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในโรงงาน เพื่อให้ท่าน ศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจ สามารถลงมือปฏิบัติงานเองได้ ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย และ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ามีค่าไม่ห่าง จากค่าเฉลี่ยมากเกินไป จึงมีลักษณะการกระจายข้อมูลแบบปกติ

ตารางที่ 6 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระดับความต้องการ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. บริษัทจัดให้มีการสัมมนา ร่วมกัน กรณีศึกษา และการพูดคุย กันด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	4 (2.00)	12 (6.00)	76 (38.00)	80 (40.00)	28 (14.00)	3.58	0.88	มาก	5
2. บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้แต่ ละหน่วยงานของท่านจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานโดยมีการสอดแทรก เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม	2 (1.00)	11 (5.50)	69 (34.50)	93 (46.50)	25 (12.50)	3.64	0.81	มาก	1
3. บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน โดยฝึกให้ท่าน เป็นคนที่ระเบียบ มีการปลูกฝัง ค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการ ปฏิบัติงาน	1 (0.50)	14 (7.00)	74 (37.00)	87 (43.50)	24 (12.00)	3.60	0.81	มาก	3
4. บริษัทจัดให้ท่านได้เข้าร่วม กิจกรรมตามขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย	1 (0.50)	15 (7.50)	68 (34.00)	89 (44.50)	27 (13.50)	3.63	0.83	มาก	2
5. บริษัทจัดให้ท่านได้เข้าร่วม โครงการปฏิบัติธรรม ตามพุทธ ศาสนา	2 (1.00)	17 (8.50)	71 (35.50)	79 (39.50)	31 (15.50)	3.60	0.89	มาก	4
ภาพรวมด้านคุณธรรมและ จริยธรรม						3.61	0.73	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.73$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานของท่านจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยมีการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้ม

แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.81$) เป็นอันดับที่ 1

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมตามขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.83$) เป็นอันดับที่ 2

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยฝึกให้ท่านเป็นคนที่มีระเบียบ มีการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.81$) เป็นอันดับที่ 3

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้ท่านได้เข้าร่วม โครงการปฏิบัติธรรม ตามพุทธศาสนา พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60, SD = 0.89$) เป็นอันดับที่ 4

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้มีการสัมมนาร่วมกัน กรณีศึกษา และการพูดคุยกันด้าน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.88$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลจากการวิจัย จะเห็นได้ว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้มีการสัมมนาร่วมกัน กรณีศึกษา และการพูดคุยกันด้าน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ให้ ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ามีค่าไม่ห่างจากค่าเฉลี่ยมากเกินไป จึงมีลักษณะการกระจายข้อมูลแบบปกติ

ตารางที่ 7 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านระบบพี่เลี้ยง

ด้านระบบพี่เลี้ยง	ระดับความต้องการ					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. บริษัทจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	4 (2.00)	20 (10.00)	81 (40.50)	71 (35.50)	24 (12.00)	3.46	0.90	มาก	1
2. บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนหรือพูดคุยในเรื่องการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับบริษัท เพื่อช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	5 (2.50)	21 (10.50)	88 (44.00)	69 (34.50)	17 (8.50)	3.36	0.87	ปานกลาง	5
3. บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษา เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่	3 (1.50)	25 (12.50)	87 (43.50)	65 (32.50)	20 (10.00)	3.37	0.88	ปานกลาง	3
4. บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงที่แนะนำแนวทางตามนโยบาย ช่วยกระตุ้น หรือบอกความคาดหวังของบริษัทกับผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ	1 (0.50)	22 (11.00)	98 (49.00)	62 (31.00)	17 (8.50)	3.36	0.81	ปานกลาง	4
5. บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมให้รางวัล และข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน	2 (1.00)	21 (10.50)	98 (49.00)	48 (24.00)	31 (15.50)	3.43	0.91	มาก	2
ภาพรวมด้านระบบพี่เลี้ยง						3.39	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 ผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.90$) เป็นอันดับที่ 1

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมให้รางวัล และข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.91$) เป็นอันดับที่ 2

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษา เพื่อช่วยกันแก้ไขงานได้ทันท่วงที พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.88$) เป็นอันดับที่ 3

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงที่แนะนำแนวทางตามนโยบาย ช่วยกระตุ้น หรือบอกความคาดหวังของบริษัทกับผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.81$) เป็นอันดับที่ 4

ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนหรือพูดคุยในเรื่องการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับบริษัท เพื่อช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.87$) เป็นอันดับที่ 5

สรุปผลจากการวิจัย จะเห็นได้ว่า ด้านระบบพี่เลี้ยง ในข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนหรือพูดคุยในเรื่องการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับบริษัท เพื่อช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ามีค่าไม่ห่างจากค่าเฉลี่ยมากเกินไป จึงมีลักษณะการกระจายข้อมูลแบบปกติ

ตารางที่ 8 ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	3.79	0.62	มาก	1
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.50	0.86	มาก	3
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.61	0.73	มาก	2
4. ด้านระบบพี่เลี้ยง	3.39	0.77	ปานกลาง	4
ภาพรวม ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	3.57	0.64	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.64$) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.62$) เป็นอันดับที่ 1

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.86$) เป็นอันดับที่ 3

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.73$) เป็นอันดับที่ 2

ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.77$) เป็นอันดับที่ 4

สรุปผลการวิจัย ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่ม
 แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จะเห็นได้ว่าด้านระบบที่เลี้ยง ให้
 ความสำคัญเป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทั้ง 5 ข้อ มีค่าเข้าใกล้
 1 ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ามีค่าไม่ห่างจากค่าเฉลี่ยมากเกินไป จึงมีลักษณะการกระจายข้อมูลแบบปกติ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนก ตาม 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน และ 5) ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่ง
 หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	เพศ								
	ชาย		แปล	หญิง		แปล	รวม		แปลความ
	\bar{X}	SD	ความ	\bar{X}	SD	ความ	\bar{X}	SD	
1. ด้านการฝึกอบรม	3.63	0.66	มาก	3.94	0.55	มาก	3.79	0.62	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.45	0.88	มาก	3.54	0.84	มาก	3.50	0.86	มาก
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.55	0.71	มาก	3.67	0.74	มาก	3.61	0.73	มาก
4. ด้านระบบที่เลี้ยง	3.41	0.72	มาก	3.38	0.81	ปานกลาง	3.39	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ	3.51	0.66	มาก	3.63	0.62	มาก	3.57	0.64	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน
 บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า
 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานเพศหญิง ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.62$) มีความต้องการใน
 การพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.66$) เมื่อจำแนกเป็น
 รายด้านได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง
 ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.62$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.86$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.73$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.77$) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชาย มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านระบบพี่เลี้ยงมากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องเค็มแห่งหนึ่งในกรมอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ จังหวัดชลบุรี
จำแนกตามอายุ

ความต้องการในการพัฒนา	อายุ															
	ไม่เกิน 25 ปี			ระหว่าง 26-40 ปี			ระหว่าง 41-55 ปี			ตั้งแต่ 56 ปี						
	แปล	ความ	SD	แปล	ความ	SD	แปล	ความ	SD	แปล	ความ	SD				
ตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องเค็มแห่งหนึ่งในกรมอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ จังหวัดชลบุรี	\bar{X}	3.96	0.46	มาก	3.85	0.57	มาก	3.44	0.75	มาก	2.50	0.71	น้อย	3.79	0.62	มาก
		3.74	0.77	มาก	3.50	0.90	มาก	3.23	0.72	ปานกลาง	2.10	0.14	น้อย	3.50	0.86	มาก
		3.84	0.66	มาก	3.61	0.73	มาก	3.34	0.70	ปานกลาง	3.00	1.41	ปานกลาง	3.61	0.73	มาก
		3.56	0.71	มาก	3.40	0.81	ปานกลาง	3.18	0.66	ปานกลาง	3.20	1.13	ปานกลาง	3.39	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ		3.77	0.57	มาก	3.59	0.63	มาก	3.30	0.65	ปานกลาง	2.70	0.85	ปานกลาง	3.57	0.64	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.57$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุระหว่าง 26-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-55 ปี กลุ่มอายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า พนักงานในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุระหว่าง 26-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-55 ปี และตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.86$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า พนักงานในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุระหว่าง 26-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-55 ปี และตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.73$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า พนักงานในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรม มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุระหว่าง 26-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-55 ปี และตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.73$) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า พนักงานในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านระบบพี่เลี้ยง มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุระหว่าง 26-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-55 ปี และตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิต เครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี	วุฒิการศึกษา											
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่า ปริญญาตรี			รวม		
	\bar{X}	SD	ความ มาก	\bar{X}	SD	ความ มาก	\bar{X}	SD	ความ มาก	\bar{X}	SD	ความ มาก
1. ด้านการฝึกอบรม	3.76	0.64	มาก	3.87	0.52	มาก	3.20	1.70	ปานกลาง	3.79	0.62	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.43	0.88	มาก	3.66	0.77	มาก	3.30	1.84	ปานกลาง	3.50	0.86	มาก
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.50	0.76	มาก	3.87	0.56	มาก	2.90	1.27	ปานกลาง	3.61	0.73	มาก
4. ด้านระบบพี่เลี้ยง	3.32	0.77	ปานกลาง	3.58	0.72	มาก	2.70	0.42	ปานกลาง	3.39	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	3.50	0.65	มาก	3.74	0.57	มาก	3.03	1.31	ปานกลาง	3.57	0.64	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิ การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.57$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่ม แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.86$) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่ม แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.73$) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรม มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.77$) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญา ตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านระบบพี่เลี้ยง มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องตัดแม่เหล็กในภูมิภาคอุตสาหกรรมมอญนคร
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ตำแหน่งงาน																	
	พนักงาน			พนักงาน			พนักงาน			พนักงาน								
	เฉลี่ย	SD	ระดับ	เฉลี่ย	SD	ระดับ	เฉลี่ย	SD	ระดับ	เฉลี่ย	SD	ระดับ						
1. ด้านการฝึกอบรม	3.94	0.50	มาก	3.30	0.66	ปาน	3.91	0.87	มาก	3.89	0.40	มาก	4.40	0.53	มาก	3.79	0.62	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.54	0.86	มาก	3.16	0.82	ปาน	3.73	1.02	มาก	3.86	0.56	มาก	4.20	0.20	มากที่สุด	3.50	0.86	มาก
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.70	0.71	มาก	3.23	0.67	ปาน	3.76	1.00	มาก	3.80	0.49	มาก	4.20	0.35	มาก	3.61	0.73	มาก
4. ด้านระบบพี่เลี้ยง	3.35	0.79	ปาน	3.19	0.57	ปาน	4.00	1.02	มาก	3.69	0.51	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	3.39	0.77	ปาน
ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	3.63	0.61	มาก	3.22	0.63	ปาน	3.85	0.83	มาก	3.81	0.33	มาก	4.28	0.41	มากที่สุด	3.57	0.64	มาก
ตำแหน่งงาน																		

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งจำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานแผนกบุคคล ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.41$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนก Checker-ธุรการ พนักงานแผนกผลิต และพนักงานแผนกขาย เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกผลิต พนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนก Checker-ธุรการ และพนักงานแผนกขาย

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.86$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนก Checker-ธุรการ พนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนกผลิต และพนักงานแผนกขาย

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.73$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรม มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนก Checker-ธุรการ พนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนกผลิต และพนักงานแผนกขาย

ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.77$) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านระบบพี่เลี้ยง มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนก Checker-ธุรการ พนักงานแผนกผลิต และพนักงานแผนกขาย

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร
จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการในการพัฒนา	ประสบการณ์ในการทำงาน																	
	ไม่เกิน 5 ปี			6-10 ปี			11-15 ปี			16-20 ปี			มากกว่า 20 ปี					
	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ			
1. ด้านการฝึกอบรม	3.92	0.51	มาก	3.90	0.43	มาก	3.57	0.77	มาก	3.82	0.67	มาก	3.29	0.90	ปาน	3.79	0.62	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.65	0.74	มาก	3.58	0.78	มาก	3.30	1.02	ปานกลาง	3.20	0.91	ปาน	3.11	1.00	ปาน	3.50	0.86	มาก
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.70	0.61	มาก	3.75	0.61	มาก	3.37	0.93	ปานกลาง	3.47	0.72	มาก	3.37	0.85	ปาน	3.61	0.73	มาก
4. ด้านระบบพี่เลี้ยง	3.43	0.71	มาก	3.47	0.74	มาก	3.35	0.89	ปานกลาง	3.04	0.58	ปาน	3.26	0.84	ปาน	3.39	0.77	ปาน
ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	3.67	0.55	มาก	3.68	0.52	มาก	3.40	0.81	ปานกลาง	3.38	0.60	ปาน	3.26	0.86	ปาน	3.57	0.64	มาก
ประสบการณ์ในการทำงาน																		

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.52$) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.62$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.86$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.73$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมและจริยธรรม มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.77$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านระบบที่เลี้ยง มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใช้วิธีการหาค่าความถี่วิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นความเรียงเชิงพรรณนา

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรมความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท	ความถี่	
ด้านการฝึกอบรม	1.อยากให้มีการจัดอบรมในหลักสูตรการขาย	3
	2.อยากให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน	1
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1.อยากให้มี wifi ฟรีใช้เพื่อค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ	2
	2.อยากให้อัปเดตระบบเสียงตามสาย	1
	3.อยากให้มีระบบการอบรมทางโทรทัศน์เป็นวีดีโอ	2
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	1.อยากฟังธรรมะจากพระอาจารย์ทุกเดือน	6
ด้านระบบที่เลี้ยง	1.ที่เลี้ยงไม่มีเวลาในการสอนเพราะต้องทำงานประจำ อยากให้จัดที่เลี้ยงที่คอยสอนอย่างเดียว	1
	2.ที่เลี้ยงที่คัดเลือกมาควรมีความรู้ ความชำนาญ	2
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	1.อยากให้มีห้องซ้อมดนตรี	1
	2.อยากให้มีหัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง	1

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยเสนออยากฟังธรรมะจากพระอาจารย์ จำนวน 6 คน และเสนอด้านการฝึกอบรม โดยเสนออยากให้มีการจัดอบรมในหลักสูตรการขาย จำนวน 3 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประการที่สองเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ประการที่สามเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 200 คน จากสูตรการคำนวณของ Yamane และ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานเพศหญิงมากกว่าพนักงานเพศชาย ในจำนวนนี้เป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-40 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.00 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.50 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.00 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกผลิต คิดเป็นร้อยละ 60.00 และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกบุคคล จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.50 ส่วนใหญ่พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.00

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิจัยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัท ผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ผลการวิจัยภาพรวมข้อคำถามด้านการฝึกอบรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อคำถาม บริษัทจัดให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ เพื่อท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.97 และข้อคำถาม บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรม โดยเน้นให้ท่านได้รับความรู้เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติที่ดี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.83

ผลการวิจัยภาพรวมข้อคำถามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อคำถาม บริษัทมีการจัดเตรียมเอกสาร/ สิ่งพิมพ์/ วารสาร ให้ท่านได้ศึกษาความรู้ด้วยตนเองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 และข้อคำถาม บริษัทจัดให้มีเว็บไซต์ที่สร้าง โดยผู้เชี่ยวชาญ ในการถ่ายทอดสาระความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ในรูปของภาพ เสียง ตัวอักษร เพื่อให้ท่านสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.50

ผลการวิจัยภาพรวมข้อคำถามด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อคำถาม บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานของท่านจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยมีการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 และข้อคำถาม บริษัทจัดให้ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมตามขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.63

ผลการวิจัยภาพรวมข้อคำถามด้านระบบพี่เลี้ยงของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

ข้อคำถาม บริษัทจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.46 และข้อคำถาม บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมให้รางวัล และข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มน้ำหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 มีค่าเฉลี่ยที่ 3.43

**ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิต
เครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิต
เครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น
พนักงานเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย

อายุ พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิต
เครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น
พนักงานในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุ
ระหว่าง 26-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-55 ปี กลุ่มอายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

วุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่เป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง มากกว่าพนักงานที่
มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง
มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนก Checker-ธุรการ
พนักงานแผนกผลิต และพนักงานแผนกขาย

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของ
พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้ตอบ
แบบสอบถามที่เป็นพนักงานมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนา
ตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ใน
การทำงาน 11-15 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มี
ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิต
เครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ
ข้อเสนอแนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในเรื่อง อยากรับรู้ธรรมะจากพระอาจารย์ทุกเดือน

จำนวน 6 คน รองลงมาคือข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรม โดยเสนออยากให้มีการจัดอบรมใน หลักสูตรการขาย จำนวน 3 คน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดย ภาพรวมทั้ง 4 ด้านของความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จูฑารัตน์ ช้างเจริญ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาบุคคล และยังสอดคล้องกับ ดวงใจ ตะกรุดทอง (2555) ได้วิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะ โบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะ โบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร สายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

เนื่องจากปัจจุบันพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาด้านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่บริษัทจัดให้เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ ทักษะ มีศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงาน และเพื่อผลักดันองค์การให้เติบโตก้าวหน้า และเพื่อการบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาพนักงานได้รับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมอยู่เสมอ เมื่อฝึกอบรมแล้วพนักงานรู้สึกว่าได้ประโยชน์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ได้นั่นเอง

2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคั้มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ สังข์ขันธ์แก้ว (2553) ได้ศึกษาวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐาน ISOIEC 270012005 กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน จำกัด ผลการวิจัย พบว่า หากต้องการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัทจะต้องดำเนินการการพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เนื่องจาก พนักงานให้ความสำคัญในการได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพราะการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญในยุคปัจจุบัน ที่เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารในระบบสำนักงาน ได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านของประสิทธิภาพในการทำงาน การผลิตและการลดงานเอกสารและมีข้อมูลข่าวสารเป็นจำนวนมาก เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถทำให้เราได้ใช้ข้อมูลที่มีการจัดเก็บและสามารถแยกออกมาใช้ได้อย่างมีระบบ จึงทำให้พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วศกร พลเมืองดี (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงตนเอง

เนื่องจากหลักปฏิบัติตนของพนักงานจะช่วยให้มีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีผลให้มีความเจริญก้าวหน้า หากพนักงานในองค์กรมีหลักคุณธรรม มีจริยธรรมที่ดีงาม องค์กรก็จะมีผลเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และร่วมกันสร้างสิ่งที่ดีงามด้วยหลักคุณธรรม ความดี ที่สอดคล้องอยู่ในองค์ความรู้ ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติ

4. ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ เกียรติ บุญโย (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงผ่านอินเทอร์เน็ต สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พี่เลี้ยงต้องมีจิตใจช่วยเหลืออย่างเต็มที่ มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ตามที่ผู้ประกอบการต้องการ

เนื่องจาก พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ปัจจุบันพี่เลี้ยงที่ถูกคัดเลือกมานั้น ไม่มีเวลาในการสอน เพราะต้องปฏิบัติงานตาม

หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้พี่เลี้ยงบางคน ไม่เต็มที่ในการเตรียมสอน อีกทั้งไม่มีแรงจูงใจในการที่จะเป็นพี่เลี้ยง เช่น ไม่มีเงินพิเศษให้พี่เลี้ยง และพี่เลี้ยงที่ถูกคัดเลือกมาบางคน ไม่มีเชี่ยวชาญ ไม่มีความรู้เฉพาะด้าน ยังไม่ชำนาญเท่าที่ควร แต่ก็ไม่ใช่ทุกคนเพราะมีพี่เลี้ยงบางคน ที่เก่งและมีประสบการณ์มานาน จะมีความรู้ ความชำนาญ จึงให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ พนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคัมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องคัมแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1. เพศ พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับ เดชา ทิพย์อักษร (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกรวมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการฝึกรวมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

เนื่องจาก ธรรมชาติของเพศหญิงมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างจากเพศชาย เช่น เพศหญิงจะมีสมองส่วนหน้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิด มักจะจดจำรายละเอียดของเหตุการณ์และอารมณ์ความรู้สึก และเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองให้เท่าเทียมกับเพศชาย จึงต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ

2. อายุ พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานในกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีความต้องการในการพัฒนา มากกว่าพนักงานในกลุ่มอายุระหว่าง 26-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-55 ปี กลุ่มอายุตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ช่างเจริญ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานของพนักงานบริษัท โฮโย (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีสถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น

เนื่องจาก พนักงานกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี เป็นพนักงานที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายและสายอาชีพ ต้องการพัฒนาเพื่อสะสมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. วุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการในการพัฒนา มากกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับ ภักจิรา ห่องแขง (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา อายุงานในการทำงาน ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

เนื่องจาก วุฒิการศึกษาปริญญาตรี เมื่อได้รับความรู้ทางทฤษฎีในสาขาวิชาที่เรียนแล้วก็ต้องการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ แนวคิดวิธีการทั้ง 4 ด้าน ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมสิ่งใหม่ ๆ เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร ให้สามารถปรับสภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกบุคคล มีความต้องการในการพัฒนา มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานแผนกคลังสินค้า 2 พนักงานแผนก Checker-ธุรการ พนักงานแผนกผลิต และพนักงานแผนกขาย ซึ่งสอดคล้องกับ ภักจิรา ห่องแขง (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษาอายุงานในการทำงาน ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

เนื่องจาก พนักงานแผนกบุคคล เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คอยสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรในบริษัท ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพนักงานแผนกบุคคลจึงให้ความสำคัญเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในบริษัท เพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

5. ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีความต้องการในการพัฒนา มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ วศกร พลเมืองดี (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกลุ่มอื่น

เนื่องจาก พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี เป็นช่วงที่มีประสบการณ์ของการทำงานไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป กล่าวได้ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยจะต้องการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ในเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานนั้นมักคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญเพราะตนเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ ในเรื่องนั้นแล้วหรือชำนาญในงานนั้นแล้ว

ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องเค็มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเห็นด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยเสนออยากพึงธรรมะจากพระอาจารย์ จำนวน 6 คน และเสนอด้านการฝึกอบรม โดยเสนออยากให้มีการจัดอบรมในหลักสูตรการขาย จำนวน 3 คน

เนื่องจาก การพึงธรรมะจะทำให้พนักงาน ได้ฟังในสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง การพึงธรรมะนั้น เป็นการหาความรู้ที่คืออย่างหนึ่ง เป็นการพัฒนาจิตให้ เกิดปัญญา เพราะเมื่อตั้งใจฟัง จิตของผู้ฟังย่อมผ่องใส เมื่อจิตผ่องใสตั้งมั่นเป็นสมาธิ ย่อมการคิด การปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างสร้าง สรรค์ด้วยปัญญา เมื่อบริษัทมีพนักงานที่มีปัญญาและจิตใจที่ดี ก็จะทำให้การดำเนินธุรกิจมีความซื่อสัตย์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น และการคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ด้านระบบพี่เลี้ยง พบว่า โดยภาพรวมด้านระบบพี่เลี้ยง ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาด้านระบบพี่เลี้ยงอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนหรือพูดคุยในเรื่องการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับบริษัท เพื่อช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยเสนอว่า

1. ผู้บริหารบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ควรจัดให้มีการสรรหาคัดเลือกพี่เลี้ยงจากภายในและภายนอก เพื่อสร้างพี่เลี้ยงที่มีลักษณะเป็นผู้นำที่เก่ง และมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญ มีทักษะในการสอน ให้ความสำคัญกับการแนะนำแนวทางตามนโยบาย ช่วยกระตุ้น หรือบอกความคาดหวังของบริษัทกับผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานของบริษัทเห็นความสำคัญของนโยบาย นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ควรมีนโยบายให้พี่เลี้ยงมีระยะเวลาในการถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงาน โดยไม่กระทบกับการปฏิบัติงาน เพื่อการสอน การแนะนำและการพัฒนาเป็นไปอย่างเรียบร้อย ทำให้พี่เลี้ยงและพนักงานผู้เข้ารับการสอน การแนะนำ ไม่กังวลใจในการรับความรู้ การพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติงานสลับเปลี่ยนแทนกันได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อจะเห็นว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับ บริษัทให้ท่าน ได้เข้ารับการฝึกอบรมกับองค์การภาครัฐ องค์การ เอกชนหรือสถาบันอื่น ๆ มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยเสนอว่า

1. ผู้บริหารระดับสูงบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ควรจัดให้มีการฝึกอบรมกับองค์การภาครัฐ องค์การเอกชนหรือสถาบันอื่น ๆ ใน ความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในแต่ละแผนก อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งเพื่อได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ ทันสมัยจากแวดลอมภายนอกองค์การ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างทันสมัย เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ท้นต่อความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นกับแวดลอมภายนอก และการมุ่งเน้น ผลงาน การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นการทราบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของแต่ละแผนกอีกด้วย เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. พนักงานแผนกบุคคลควรทำการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ทุกปี เพื่อใช้เป็น แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในครั้งต่อไป ควรจะทำการ วิจัยในเชิงคุณภาพ มีการเก็บข้อมูลในเชิงลึก และสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในด้าน ต่าง ๆ ที่การศึกษาในเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้

2. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษากับพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากับพนักงานใน บริษัทอื่น ๆ เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยสอดคล้องเป็นไปแนวทางเดียวกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- กิตติศักดิ์ สังข์จักษ์แก้ว. (2553). *การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามมาตรฐาน ISOIEC 270012005 กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน จำกัด. หน่วยงานวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, คณะสารสนเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.*
- เกษม คชาสัมฤทธิ์. (2555). *ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านเครื่องจักรกลเงินทุนหมุนเวียนค่าเครื่องจักรกลของกรมทางหลวง. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- เกียรติ บุญโย. (2557). *การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงผ่านอินเทอร์เน็ตสำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- เจมมิกา ชูมนาค. (2555). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีกองทัพบก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- จุฑารัตน์ ช่างเจริญ. (2557). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท โฮ โย (ไทยแลนด์) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). *หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ดร.เพชร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วี.พรีนซ์ (1991).
- ดวงใจ ตะกรุดทอง. (2555). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- เดชกฤติ หล้าเนตร. (2557). *การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดชา ทิพย์อักษร. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วุฒิปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2557). *การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านระบบที่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยทักษิณ*. วุฒิปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เทียมรัตน์ คงทนดี. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนามนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พระบุญใหม่ วงศ์หาญ. (2555). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พลพฐ ปิยวรรณ และสุภาพร เชิงเอี่ยม. (2555). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร. (2558). *การพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ: รายงานการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- ไพพูน ไชยะคม. (2555). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยสหวันบริหารธุรกิจแขวงสะหวันเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วุฒิปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภัคจิรา ห้องแขง. (2556). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.*
- วศกร พลเมืองดี. (2556). *การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.*
- ศศิธร ฉายโชติเจริญ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12. เข้าถึงได้จาก*
http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- สุริยัน จันทรา. (2557). *ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สุริสา ไชวพันธ์. (2555). *การศึกษานโยบายการนำระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายงานหลักของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*

- เสาวภา ทুমไพร. (2555). ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนางัว อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณ ภูเกล้าวัน และจิตติวรรณ สิ้นธุ์นอก. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้จัดการในสายงานในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: แปลน พรินท์ติ้ง.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- อภิญา พิมพ์ะ. (2556). การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา : กรมบัญชีกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาคผนวก

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น โดยการเสนอในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร และไม่มีผลเสียในการปฏิบัติงานของท่าน ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ผู้วิจัย ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ดริยา สรรพอุดม

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 25 ปี 2. ระหว่าง 26-40 ปี
 3. ระหว่าง 41-55 ปี 4. ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1. พนักงานแผนกผลิต 2. พนักงานแผนกขาย
 3. พนักงานแผนกคลังสินค้า 2 4. พนักงานแผนก Checker-ธุรการ
 5. พนักงานแผนกบุคคล

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ไม่เกิน 5 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-15 ปี 4. 16-20 ปี
 5. มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความต้องการของท่านที่มีต่อการพัฒนาตนเองว่าอยู่ในระดับเพียงใดเพียงช่องเดียว เกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- | | |
|-----------------|--|
| ระดับ 5 หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 หมายถึง | ความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ความต้องการในพัฒนา	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ด้านการฝึกอบรม					
1.1	บริษัทจัดให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
1.2	บริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมโดยเน้นให้ท่านได้รับความรู้เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติที่ดี					
1.3	บริษัทให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมกับองค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชนหรือสถาบันอื่น ๆ					
1.4	บริษัทจัดให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น					
1.5	บริษัทมีนโยบายให้ท่านได้หมุนเวียนกันเข้ารับการฝึกอบรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนทุกตำแหน่งได้สับเปลี่ยนกันเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง					
2	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
2.1	บริษัทมีการจัดเตรียมเอกสาร/ สิ่งพิมพ์/ วารสาร ให้ท่านได้ศึกษาความรู้ด้วยตนเองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2.2	บริษัทจัดให้มีระบบที่พนักงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งท่านสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ท่านยังไม่เข้าใจได้					

ข้อ	การพัฒนาตนเองของพนักงาน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.3	บริษัทจัดให้มีห้องคอมพิวเตอร์ให้ท่านได้ศึกษาเรียนรู้ การเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ และสื่อการสอนออนไลน์ด้วยตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน					
2.4	บริษัทได้ให้ผู้เชี่ยวชาญจัดทำคู่มือการใช้งานผ่านระบบเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในโรงงาน เพื่อให้ท่านศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจ สามารถลงมือปฏิบัติงานเองได้					
2.5	บริษัทจัดให้มีเว็บไซต์ที่สร้างโดยผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดสาระความรู้ ข้อมูลข่าวสารในรูปแบบของภาพ เสียง ตัวอักษร เพื่อให้ท่านสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้					
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
3.1	บริษัทจัดให้มีการสัมมนาร่วมกัน กรณีศึกษา และการพูดคุยกันด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
3.2	บริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานของท่านจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยมีการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม					
3.3	บริษัทมีการกำหนดกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยฝึกให้ท่านเป็นคนที่มีระเบียบ มีการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน					
3.4	บริษัทจัดให้ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมตามขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย					
3.5	บริษัทจัดให้ท่านได้เข้าร่วม โครงการปฏิบัติธรรมตามพุทธศาสนา					

ข้อ	การพัฒนาตนเองของพนักงาน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ด้านระบบพี่เลี้ยง					
4.1	บริษัทจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ลงมือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง และร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน					
4.2	บริษัทมีนโยบายให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนหรือพูดคุยในเรื่องการปรับตัวในการปฏิบัติงานกับบริษัท เพื่อช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน					
4.3	บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษาเพื่อช่วยกันแก้ไขงานได้ทันที่					
4.4	บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงที่แนะนำแนวทางการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้น หรือบอกความคาดหวังของบริษัทกับผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ					
4.5	บริษัทให้ท่านมีระบบพี่เลี้ยงคอยการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมให้รางวัล และข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรม

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

.....

.....

ข้อเสนอแนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

.....
.....

ข้อเสนอแนะด้านระบบพี่เลี้ยง

.....
.....

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม