

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด<sup>1</sup>  
Factors affecting the self-development needs of Employee's G-Able  
Company Limited.

ปัทมาภรณ์ คชมะเริง<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองพนักงาน บริษัท จีเอเบิล จำกัด มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด กับแรงจูงใจ ทัศนคติ: พนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีพนักงาน 1,381 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970,p.608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 297 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงและความเที่ยงแล้ว การวิเคราะห์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก อาศัยการวิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพการสมรส และประเภทส่วนงาน) มิติด้านความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด ทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X}$ ) = 4.46, S.D. 0.172) และเรียงรายด้านของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านจริยธรรม 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านสุขภาพ 5) ด้านการปฏิบัติงาน 6) ด้านวิชาการ 7) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มิติเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ )=4.43, S.D. 0.233) และเรียงรายด้าน

ของค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ (1) ความสำเร็จของงาน (2) ความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงาน (3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่คือ 1) ความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 3) ความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

Subject research Factors Affecting Employee Self Development Requirements G-Able Co., Ltd. has two objectives: (1) to study the factors affecting the needs of G-Able employees 'self-development (2) to study the relationship between G-Able employees' self-development needs. Limited with incentives: Case Study: Employees of G-Able Co., Ltd. employs 1,381 local employees. Samples were 297 people using Cragg and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608). The instrument was a questionnaire that was tested for validity and reliability. The analysis is mainly based on quantitative analysis techniques. The analysis was based on frequency (frequency), percentage (percentage), means) and standard deviation (SD), t-Test analysis, ANOVA, and regression analysis. )

The research results showed that it was found that the self-development needs of employees of G-Able Company Limited did not differ according to personal factors (gender, age, education level, income, work experience). Marital status the seven aspects of G-Able's employees' self-development needs were at a high level. ( $\bar{X}$  = 4.46, SD 0.172) and lined up with a descending mean of 1) personality 2) ethics 3) administration 4) health 5) performance 6) academic 7) Information technology Statistically significant at 0.05 dimension of motivation affecting the self-development needs of employees of G-Able Co., Ltd.. The mean was high ( $\bar{X}$  = 4.43, SD 0.233) and lined up with the descending mean (1) job success (2) operational progress (3). Acceptance from colleagues The results of the hypothesis testing revealed that the three motive factors were 1) progress in the work performance 2) acceptance from peers 3) success of the work. Had a statistically significant influence on the self-development needs of employees of G-Able Co., Ltd. At 0.05

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วโดยเทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเข้ามาเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตของผู้คน ในขณะที่ประเทศไทยมุ่งพัฒนาประเทศตามนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ก้าวสู่การเป็น “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” (Value – Based Economy) ส่งผลให้องค์กรธุรกิจ และทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อเอาชนะความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ พร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจร่วมกันและกลุ่มบริษัทจีเอเบิล ได้ปรับทิศทางการดำเนินธุรกิจด้วยวิสัยทัศน์ “ยกระดับศักยภาพของผู้คนให้ถึงขีดสูงสุดในยุคดิจิทัล” โดยบริษัทมุ่งมั่นสู่การเป็นผู้ให้บริการด้านเทคโนโลยีและโซลูชันดิจิทัลแบบครบวงจร และเป็นหนึ่งในพันธมิตรที่จะทำงานกับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจของประเทศไทยก้าวผ่านยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยการนำเสนอโซลูชันที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรธุรกิจให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และยกระดับความสามารถทางการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับโลก เพื่อนำประเทศไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” ด้วยความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

แม้ว่าพนักงานของบริษัทจะผ่านการสัมภาษณ์และทดสอบคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานก่อนจะได้รับการคัดเลือกเพื่อให้เข้าร่วมงานกับ บริษัท จีเอเบิล จำกัด ตามมาตรฐานที่กำหนด แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าพนักงานของบริษัทจะมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมได้ในแต่ละยุคสมัยของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็วเสมอไป ทำให้การปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา เพราะเหตุนี้จึงทำให้พนักงานที่ขาดการพัฒนาตนเอง กลายเป็นคนล้าสมัยหรือไม่เหมาะสมในตำแหน่งงาน เมื่อเวลาผ่านไป ดังนั้น พนักงานของบริษัท จีเอเบิล จำกัด จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อยุคสมัย และเหตุการณ์อยู่เสมอ เมื่อบุคลากรขององค์กรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดนั่นหมายถึง องค์กรจำเป็นต้องรักษา และพัฒนาทรัพยากรอันมีค่าที่สุดไว้เพื่อให้ก่อให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท จีเอเบิล จำกัด ว่าพนักงานของบริษัทมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงเพื่อประโยชน์อันสูงสุดขององค์กร

## คำถามการวิจัย

1. แรงจูงใจต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด เป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด กับแรงจูงใจ

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า “ความต้องการ หมายถึง เป็นเรื่องที่ประสงค์อยากให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อมนุษย์เกิดความ ต้องการ จะทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่ง เนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้นมีแรงขับภายในเกิดขึ้นเมื่อต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็จะกลับสู่สภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่งและจะเกิดความ ต้องการใหม่ ๆ ขึ้นมาทดแทนมนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป”

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (1953, p.154) ได้เน้นความต้องไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงาน และบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่กับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2556, หน้า 280) กล่าวว่า “การพัฒนาตนเองเป็น การปรับปรุงบุคลิกภาพโดยรวมเพื่อใช้ประโยชน์ในการสร้างสัมพันธ์ และสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองประกอบด้วย

1) การพัฒนาตนทำให้รู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเอง ช่วยลดพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ทั้งแก่ตนเองและสังคม อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึก หรือการแสดงออกที่ถูกต้องเหมาะสมซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการส่งเสริม ความสำเร็จในการดำรงชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสุข

2) การพัฒนาตนทำให้เข้าใจ ยอมรับและเห็นคุณค่า บุคคลอื่นทำให้ทำงาน กลุ่มด้วยความจริงใจ เสียสละ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันลดความขัดแย้ง ชิงดีชิงเด่น ทำให้งานกลุ่มสำเร็จไปด้วยดี และบุคคลอื่นมีโอกาสประสบความสำเร็จง่ายขึ้น

3) การพัฒนาตนเองส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้าง ปัญญา และด้านอารมณ์ที่ดี ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการส่งเสริมมนโธสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม และนิสัยที่เน้นการใช้ความคิดเชิงปัญญา อันนำมาซึ่ง การสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม”

#### 4. กระบวนการพัฒนาตนเอง

ธัญญภัทร์ ศิริธัชชราโรจน์ (2559, หน้า 205) ได้เสนอลำดับขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาสำรวจตนเองจาก แบบทดสอบ แบบวัดทางจิตวิทยา วิธีการศึกษาพฤติกรรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การพยากรณ์หรือคาดคะเนคำตอบในพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนา ล่วงหน้า

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) จากการศึกษาค้นคว้า จากแหล่งข้อมูลความรู้ที่หลากหลายพบว่าสาเหตุ หรือที่มาของพฤติกรรมที่เป็นปัญหา และจำเป็นต้องพัฒนา

2) ศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายหรือแนวทางการแก้ปัญหา ดังกล่าว

3) จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งความรู้ที่หลากหลายพบว่ามีวิธีการ ป้องกันปัญหา

ชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ ออกแบบวิธีการหรือขั้นตอนพัฒนาตนเอง ที่เหมาะสมกับตนเอง เป็นวิธีการที่ไม่เคยลองมาก่อนและลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนและเป็นแนวทางที่ตนเองสามารถปฏิบัติได้

ขั้นตอนที่ 5 สรุปการลงมือปฏิบัติรายวันรายสัปดาห์ และรายเดือน

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการพัฒนาตนเองพร้อมข้อเสนอแนะปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลให้การพัฒนาประสบความสำเร็จและส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองลำดับต่อไป”

#### 5. แนวทางในการพัฒนาตนเอง

แม็กเวล (2556) (อ้างถึงใน ชนวรรต ศรีลาคำ, 2560, หน้า 43-34) ได้อธิบาย “หลักการสำคัญของการเพิ่มคุณค่าและก้าวให้ถึงศักยภาพ สูงสุดของตนเอง ในช่วง 50 กว่าปีที่ผ่านมาแม็กเวล สนใจเรื่องการพัฒนาตนเองมาโดยตลอดและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง โดยใช้กฎทั้ง 15 ข้อ ดังนี้

1. กฎแห่งความตั้งใจการพัฒนาไม่ใช่เรื่องบังเอิญ: การพัฒนาตนเองให้สำเร็จ ได้นั้นต้องมีเป้าหมายให้กับตัวเอง

2. กฎแห่งการรู้จักตนเอง: จะพัฒนาตนเองต้องรู้จักตนเอง การจะพัฒนาที่มี ประสิทธิภาพนั้นต้องรู้จักตนเอง รู้จักจุดเด่น จุดด้อย รู้จักความสนใจและโอกาสของตนเอง

3. กฎแห่งกระจกเงา: ต้องเห็นคุณค่าของตนเอง การเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง ที่จะประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีเริ่มจากมุ่งมั่นที่อยู่ภายในตนเอง เรียนรู้ และ พัฒนาตนเองเองให้ประสบผลสำเร็จ

4. กฎแห่งการไตร่ตรอง: การเรียนรู้ที่จะหยุดชั่วขณะเพื่อให้ตนเองค่อย ๆ พัฒนา การพัฒนา มีหลายวิธีในการเรียนรู้ การพัฒนาบางรูปแบบจะเกิดขึ้นได้นั้น เมื่อหยุดพักชั่วขณะ และเพื่อไตร่ตรองในสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ซึ่งการหยุดชั่วขณะนั้น จะช่วยให้เกิดความคิดที่กว้างมากขึ้น

5. กฎแห่งความสม่ำเสมอ: แรงจูงใจจะช่วยให้เราเริ่มต้นแต่ระเบียบวินัย จะทำให้เราพัฒนาต่อไป การจะพัฒนาตนเอง หัวใจสำคัญของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความสม่ำเสมอ การสร้างวินัยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

6. กฎแห่งสภาพแวดล้อม: การพัฒนาองกวมในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งในการก้าวสู่ความสำเร็จ การพัฒนาเพื่อบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองต้องอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งมาผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ชีวิตของตนเอง

7. กฎแห่งการออกแบบ: ต้องมีกลยุทธ์จึงจะพัฒนาให้ถึงขีดสุดได้ ในการ พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพนั้นต้องย้อนกลับไปทบทวนตนเอง เพื่อเป็นกลยุทธ์และ แนวทางในการพัฒนาตนเอง

8. กฎแห่งความล้มเหลว: การรับมือประสบการณ์ที่เลวร้ายได้ที่น่าไปสู่ การพัฒนาอันยิ่งใหญ่ ปัญหาทุกอย่างทำให้รู้จักตัวเองมากยิ่งขึ้น การเผชิญปัญหาต่าง ๆ จะช่วยให้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น

9. กฎแห่งขั้นบันได: ยิ่งมีอุปนิสัยดีจะยิ่งพัฒนาตนเองได้ดี การจะพัฒนา ตนเองให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องหาบุคคลที่ประสบความสำเร็จมาเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีนิสัยดี จะช่วยให้การพัฒนาตนเองดีขึ้นด้วย ขั้นบันได แห่งอุปนิสัยที่ดี ได้แก่ (1) มุ่งมั่นพัฒนาภายในมากกว่าภายนอก (2) ปฏิบัติต่อคนอื่น อย่างที่ต้องการให้คนอื่นปฏิบัติต่อตนเอง (3) สอนเฉพาะเรื่องที่ตนเองเชื่อมั่น (4) ให้คุณค่ากับความถ่อมตน และ (5) ความมุ่งมั่นในการสร้างอุปสรรคนิสัยที่ดี และ รักษาอุปนิสัยให้ต่อเนื่อง ยั่งยืน

10. กฎแห่งยางยืด: การพัฒนาจะยุติลงเมื่อเลิกใส่ใจว่าตนเองห่างไกล จากเป้าหมายแค่ไหน การขยายขีดความสามารถในการทำงาน จะทำได้โดยการลองทำ ในสิ่งที่ตนเองไม่คุ้นเคยเพื่อขยายขีดความสามารถทั้งกาย ใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ของตนเอง ชีวิตจะเริ่มต้นเมื่อก้าวพ้นขอบเขตที่ตนเองคุ้นเคยด้วยการขยายขีด ความสามารถ การใช้ความเครียดมาเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

11. กฎแห่งการแลกเปลี่ยนต้องยอมสละ: เพื่อพัฒนาหากจะก้าวไปข้างหน้าได้ การเสียละบางสิ่งบางอย่างที่เหนียวรั้งไม่ให้ประสบความสำเร็จ และโอกาสในการ ก้าวหน้าในชีวิต

12. กฎแห่งความอยากรู้อยากเห็น: การตั้งคำถามว่า “ทำไม” จะไปกระตุ้น การพัฒนาซึ่งความอยากรู้อยากเห็นเป็นหัวใจหลักของการเรียนรู้ ถ้าหากต้องการ ความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาต้องไม่

เลิกเรียนรู้ คนที่อยากรู้ อยากเห็น จะกระหาย ความใคร่รู้ สนใจชีวิตผู้คนและเหตุการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็น  
เรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา

13. กฎแห่งการมีต้นแบบ : การพัฒนาเป็นเรื่องยากหากมีแค่ตัวเองเป็นต้นแบบ คนที่เป็น  
ทั้งตัวช่วยและอุปสรรคในการพัฒนาตัวเองนั้น ควรเริ่มจากการมีต้นแบบที่ให้ คำปรึกษา รับฟัง และแนะนำ

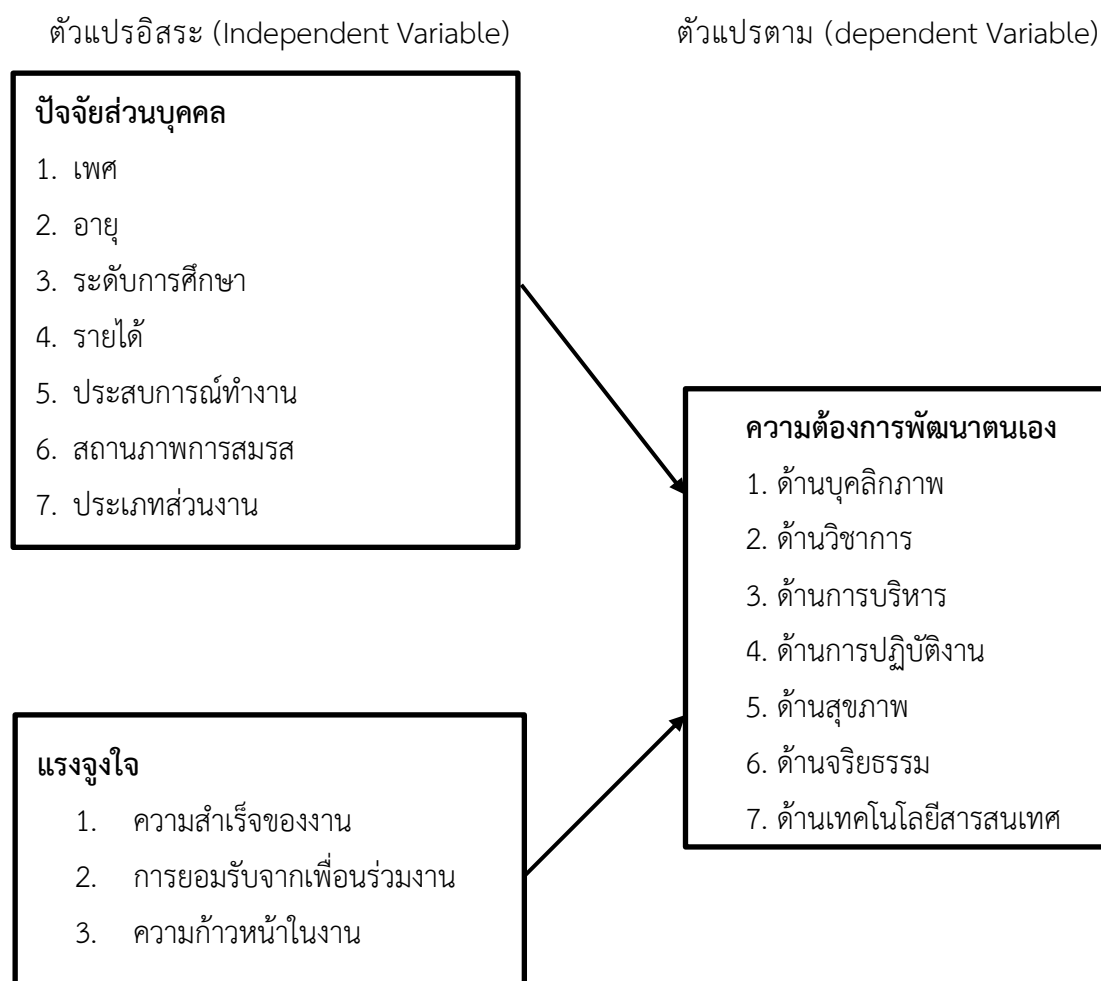
14. กฎแห่งการขยาย : ยิ่งพัฒนา ยิ่งเพิ่มขีดความสามารถ การเพิ่มขีด ความสามารถของ  
ตนเองจนสูงสุด หรือได้บรรลุศักยภาพอย่างเต็มที่แล้ว ต้องผ่านการทดสอบต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพที่ไว้  
ขีดจำกัด การหลุดพ้นจากข้อจำกัดของตนเอง จะช่วยผลักดันให้ตนเองบรรลุศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถ  
ของ

15. กฎแห่งการช่วยเหลือ: การพัฒนาตนเองทำให้คุณพัฒนาคนอื่นได้ การเริ่ม  
กระบวนการพัฒนาตนเอง จะทำให้ตนเองเป็นคนเห็นแก่ตัว การที่อยากพัฒนาเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ  
จะต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ

#### 6. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรม พจนานุกรม และ นันทรัตน์ เจริญกุล (2558, หน้า 190) ได้กล่าวว่า “การแข่งขันทางปัญญา  
โดยการใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมากขึ้น นั้น บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการแสวงหาความรู้  
การปรับประยุกต์ใช้เครื่องมือ ในการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมมีข้อได้เปรียบในการดำเนินชีวิต  
เทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อ นำไป  
ประยุกต์ใช้กับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด เป็น การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย n ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท จีเอเบิล จำกัด

จำนวน 1,381 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั้งอำเภอหนองแค ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตาม สัดส่วน

โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970,p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ ดังนี้ การหา ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การ วิเคราะห์ทดสอบ t-Test, ANOVA และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least



Significant Difference (LSD) และทดสอบสมมติฐานการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)

## ผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 297 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยคิดเป็นเพศชายร้อยละ 60.6 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 39.4 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 4.7 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยคิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 3.4 จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 35,001 - 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือมีรายได้อยู่ระหว่าง 55,001 - 75,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.4 ถัดมาคือมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.4 และมีรายได้ระหว่าง 75,001 - 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 1.0 มีรายได้ 95,001 บาทขึ้นไป มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาคือมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 8.1 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยคิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมาคือมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 20.5 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 2.4 มีสถานภาพหย่าร้าง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดอยู่ฝ่ายสนับสนุนองค์กร โดยคิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาสังกัดอยู่ฝ่ายบริการลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 27.3 สังกัดอยู่กองคลัง คิดเป็นร้อยละ 11.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เหลือร้อยละ 8.4 สังกัดอยู่ฝ่ายบริการหลังการขาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด ทั้ง 7 ด้าน (ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพ ด้านจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) โดยมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ และมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ด้านการบริหาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านสุขภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ

4.40 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.53 และข้อที่มีระดับ

ความคิดเห็นมาก ได้แก่ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.39 รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.37 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท จีเอเบิล จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า พนักงานของบริษัท จีเอเบิล จำกัด ให้ความสำคัญและมองเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และทันยุคสมัยแห่งเทคโนโลยี และสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอให้องค์กร ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดในองค์กรมีความรู้ความสามารถที่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กรต่อไป

## บรรณานุกรม

- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญญภัทร์ ศิริชนะราโรจน์. (2559). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระ พลอยทับทิม และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). *การศึกษาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่ AEC ของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดเพชรบุรี*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10(3), 189-198.
- แม็กเวล, ซี.จี. (2556). *15 กฎทองแห่งการพัฒนาตัวเอง (พิมพ์ใจ สุรินทร์เสรี, ผู้แปล)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์.
- McClelland, D.C. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton - Century Croft, Inc.