



**ศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัท
กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**
**Study on The Self-Development Needs of Employees of The Chemicals
Agent Industry In Amata Nakorn Industrial Estate Chonburi**

สาวิตรี สามเรืองศรี¹ และชัยวัฒน์ แซ่ไหล์²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเคมีในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมาย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test Anova และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe Analysis การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS งานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี อยู่ในสถานะโสด วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวม พนักงานบริษัทมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และมีทัศนคติแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเอง, สมรรถนะ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, email : Sawittri077@gmail.com

² นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, email : Noknoyy@hotmail.com



Abstract

The objectives of this research was to study the self-development needs of employees in chemical agent industry. Target group is employees who work with chemical manufacturing companies in Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi. The sample size is 400 people. This study use self-development questionnaires with employee from operation level to management level as research instruments. The statistical tools used in this study are Percentages, Mean, Standard Deviation, t-test, Anova, Scheffe analysis. SPSS is used for data analysis at a statistical level of .05. The research results indicate that the majority of the population are male, age between 20-30 years old, undergraduate degree, monthly income is between 15,001 - 30,000 baht, position is an operational level, experience is less than 5 years. The overall employees have a high level of developmental needs. The analysis of mean differences, needs for self-development of employee when classified by personal status, there is not difference between female and male but the employees that have difference of age, marital status, education, income, work experience and attitude have mean of self-development needs in their own knowledge, skills, personality and attitude are differences.

Keywords : the self-development, Competency

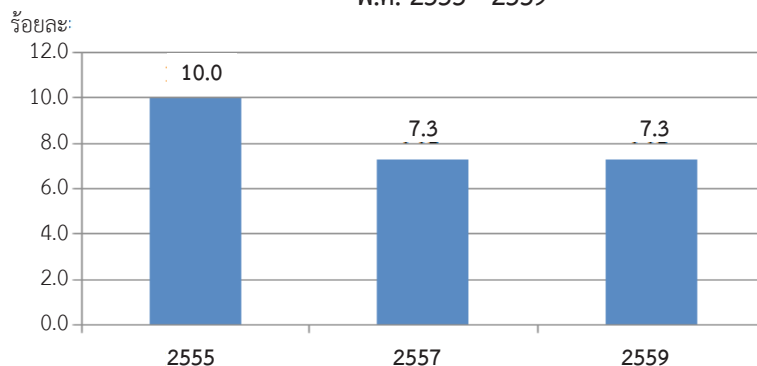
บทนำ

จากการที่ประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มสมาชิกประชาคมอาเซียน (Association of South East Asian Nations : ASEAN) ทั้ง 10 ประเทศ ได้เปิดเสรีการค้ากันอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ ธันวาคม 2558 ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ แรงงานที่เชี่ยวชาญหรือผู้มีความสามารถพิเศษได้อย่างเสรี ตลาดแรงงานในสภาวะการณ์ปัจจุบันทั้งภายในและต่างประเทศ จึงเกิดการแข่งขันที่สูงมาก ทำให้บริษัทเอกชนต่าง ๆ ต่างต้องวางแผนในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษาบุคลากรของตนไว้ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถทำงานและแข่งขันในตลาดแรงงานได้ แต่จากข้อมูลสถิติ 5 ปีที่ผ่านมา พบว่า ร้อยละของประชากรไทยที่มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีแนวโน้มลดลง และไม่เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 1



เปรียบเทียบร้อยละของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถ

พ.ศ. 2555 - 2559



ภาพที่ 1 แสดงร้อยละของผู้ที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากรไทย

อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ปี 2555 - 2559

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559

ภาพที่ 1 พบว่า ร้อยละของประชากรไทยที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในปี 2559 เท่ากับปี 2557 คือ 7.3% ซึ่งจะเห็นว่าความต้องการพัฒนาตนเองของประชากรไทยในช่วง 2 ปีที่ผ่านมามีลักษณะคงที่ และยังลดลงเมื่อเทียบกับปี 2555 ซึ่งอยู่ที่ 10% อีกด้วย จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของประชากรไทย สวนทางกับสภาพการแข่งขันด้านแรงงานในปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนข้อหนึ่งที่ทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่ประกอบธุรกิจผลิตเคมีภัณฑ์ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางเพื่อควบคุมและใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในกระบวนการผลิต เนื่องจากวัตถุดิบเคมีมีโครงสร้างที่ซับซ้อน เพื่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ อีกทั้งในปัจจุบันประเทศคู่ค้ามีการออกนโยบาย มาตรการ และกฎระเบียบต่าง ๆ เช่น การกำหนดมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม มาตรฐานสินค้า และมาตรฐานแรงงาน เป็นต้น โดยมุ่งเน้นประเด็นการเข้มงวดนำเข้าสินค้า ซึ่งจะต้องมีมาตรฐานการผลิตเป็นที่ยอมรับตั้งแต่ระดับกระบวนการผลิตจนถึงการส่งมอบสินค้าที่รักษาคุณภาพสินค้าไว้ได้ ซึ่งกฎระเบียบเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ มากมายต่ออุตสาหกรรมไทย ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับปรุง และพัฒนาสินค้าให้ได้ตามกฎระเบียบดังกล่าว

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเร่งวางแผนพัฒนาบุคลากรของตนให้เป็นผู้รู้และมีทักษะความสามารถตามมาตรฐานที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง



จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง กับพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี เพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะการทำงาน ทักษะคิ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน และนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แนวทางในการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเหมาะสมกับลักษณะงาน และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. จำแนกตามสถานภาพบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า มีแนวคิดเกี่ยวข้องสมรรถนะหรือความสามารถ ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยนี้ได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

Spencer & Spencer (1993) ได้กล่าว ถึงคุณลักษณะของสมรรถนะของบุคคล ว่าเป็นส่วนที่อยู่ในเบื้องลึกและฝังแน่นเป็นแนวพฤติกรรม แนวความคิดที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งสมรรถนะได้เป็น 5 ลักษณะ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้โดยเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้น ๆ
2. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกาย
3. อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง ทักษะคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) หรือจินตนาการ (Self-Concept) เช่น การที่เป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเองสูง ก็จะเป็นคนที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้



4. คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่่าเสมอ

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึงหรือต้องการซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการและเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ยังมีนักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะไปในทิศทางเดียวกันว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1973) และ Scott B. Parry (1997) กล่าวว่าสมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการอบรมและพัฒนา นอกจากนี้แล้ว Dubois & Rothwell (2004) ยังนำเสนอแตกต่างไปจากนี้อีกว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมของบุคคล บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งจากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป ของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านความรู้ 2) การพัฒนาด้านทักษะ 3) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และ 4) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติ

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2560

5. รวบรวมข้อมูลและส่งบทสรุปเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560

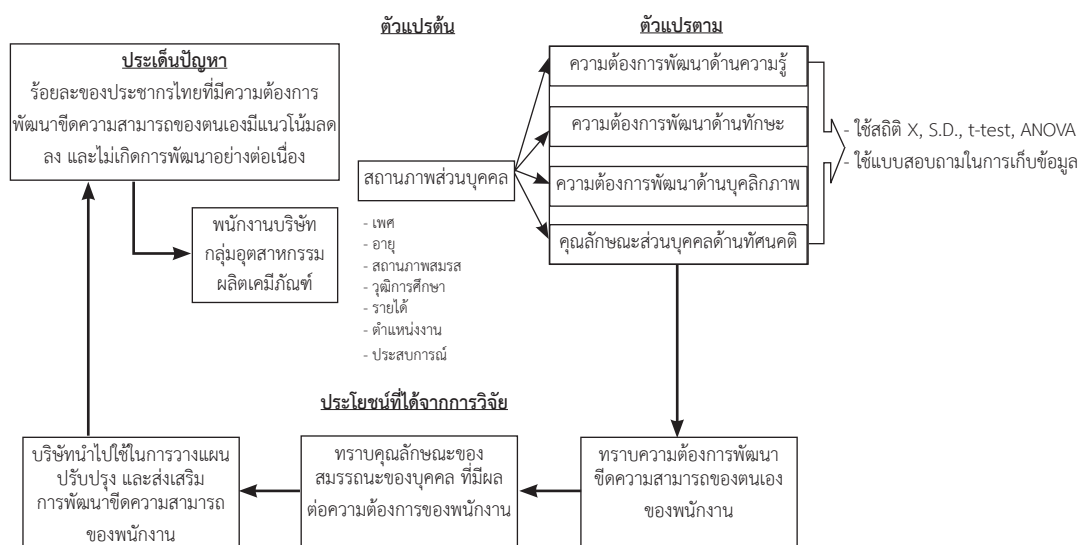
นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ทันท่องสภาพแวดล้อม เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเอง และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีกรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้





วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไปของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีข้อความจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มีข้อความจำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) ได้ดังนี้ (ธานินทร์, 2557, 75)

ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง

น้อยที่สุด

น้อย

ปานกลาง

มาก

มากที่สุด

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ

กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

กำหนดค่าให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความต้องการพัฒนาตนเองกำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย

1.00 - 1.49	แปลความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด
1.50 - 2.49	แปลความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
2.50 - 3.49	แปลความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
3.50 - 4.49	แปลความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
4.50 - 5.00	แปลความว่า	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงานพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended)



2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

2.1 ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย

2.2 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานที่วิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ในบริษัทอุตสาหกรรมเคมี เพื่อเป็นแนวทางนำมาสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

2.3 กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

2.4 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์การทำงานกับบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษาของข้อคำถาม และสรุปผลการประเมิน IOC (Item Objective Congruence) โดยมีค่า $IOC > 0.5$

2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ซึ่งใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด

2.7 นำแบบสอบถามฉบับร่างหลังจากการนำไปทดลองใช้ (Try-Out) มาวิเคราะห์โดยนำคะแนนที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นมาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ในส่วนของคำถามที่มีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-list) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ในส่วนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ด้วยการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32 - 0.65 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดอยู่ที่ 0.921 จึงได้นำแบบสอบถามไปใช้งานจริงกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทที่ทำงานกับบริษัทผู้ประกอบธุรกิจเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ออกจดหมายขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังบริษัทผู้ประกอบธุรกิจเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้น 33 บริษัท ตามรายชื่อบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์ตามประกาศของเว็บไซต์ของการนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร หลังจากนั้นได้โทรศัพท์ไปยืนยันการตอบกลับพบว่า บริษัทที่สามารถให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามได้มีเพียง 15 บริษัท จึงได้ทำการแจกแบบสอบถามไปยัง 15 บริษัทดังกล่าว รวมแบบสอบถามที่แจกไป 400 ฉบับ

2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 400 ฉบับ



3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows)

4. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอน คือ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมสั่งงานโดยใช้สถิติตามลำดับดังนี้

1. การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2. การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับตัวแปรอายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ (Scheffe' Analysis) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

4. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของพนักงาน จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียบเรียงออกมาเป็นความถี่ (Frequency) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย



สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านเพศ พบว่า เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.25 ที่เหลือเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.75 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.00 อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.75 และอายุน้อยกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ ในด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอยู่ในสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 56.50 สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 39.00 ที่เหลือมีสถานะหย่าร้าง ด้านวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 43.25 และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 7.25 ตามลำดับ ด้านรายได้ต่อเดือน ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.50 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.8 และมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.5 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 21.25 เป็นหัวหน้างานระดับกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.50 เป็นหัวหน้างานระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 12.50 และเป็นผู้ช่วยผู้จัดการหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ สำหรับด้านประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.25 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.75 ปี ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานอยู่ในระดับความต้องการมากในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกภาพ เท่ากับ 3.93, 4.00, 4.07 และ 3.97 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้ดังนี้

3.1 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติส่วนบุคคล และด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3.2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความต้องการ พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองมากกว่า กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี

3.3 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่กลุ่มสถานภาพโสด โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่า กลุ่มสถานภาพหม้าย/อยู่ร้าง

3.4 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มวุฒิการศึกษาต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านภาพรวมด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ซึ่งในแต่ละคู่ที่ต่างกันของแต่ละด้านเหมือนกันทั้งหมด คือ กลุ่มวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท หรือสูงกว่า สำหรับในด้านทัศนคติ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยกลุ่มวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

3.5 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่าด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านภาพรวมและด้านอื่น ๆ พบว่า กลุ่มรายได้ต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านภาพรวมและด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านรายได้เป็นรายคู่ มีความ



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ เหมือนกัน คือ กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาท ค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท และกลุ่มรายได้ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มรายได้ระหว่าง 30,001 - 50,000 บาท และกลุ่มรายได้ มากกว่า 50,000 บาท สำหรับด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ ทั้งหมด ได้แก่กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท กลุ่มรายได้ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท และกลุ่มรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 บาท

3.6 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่า การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่ด้านภาพรวมและด้านอื่น ๆ พบว่า กลุ่มตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านภาพรวมและด้านความรู้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ เหมือนกัน คือ กลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้างานระดับต้น มีค่าเฉลี่ยความน้อยกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ และกลุ่มตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือกลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ กลุ่มหัวหน้างานระดับกลาง และกลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป สำหรับด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือกลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานระดับต้น และกลุ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ

3.7 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในด้านภาพรวม ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านทัศนคติ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองด้านทัศนคติ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

4. จากการรวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 สามารถสรุปเป็น 2 ข้อหลักได้ดังนี้



4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเห็นว่าตนเองต้องพัฒนาตนเองมากที่สุดในการสื่อสารภาษาอังกฤษ รองลงมา คือ การเรียนรู้งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ และต้องเพิ่มทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มากขึ้น ตามลำดับ

4.2 สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมหรือเพิ่มความเชี่ยวชาญในงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนาทักษะในการนำเสนอผลงาน การจัดทำเอกสารในระบบ ISO และการควบคุมหรือบริหารบุคลากรที่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากการศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อเท็จจริงได้ 3 ข้อหลักดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านทัศนคติและด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับที่มาก ซึ่งขัดแย้งกับข้อมูลทางสถิติโดยภาพรวมของสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2559 ที่พบว่า เปอร์เซนต์ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในเปอร์เซนต์ที่น้อย และคงที่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ทั้งนี้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเจริญเติบโตสูงในปัจจุบัน ส่งผลให้พนักงานมีการปรับตัว และมีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อตอบสนองแผนงานและเป้าหมายของบริษัท

2. จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองแตกต่างกันดังนี้

3.1 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุช่วง 31 - 40 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะ มากกว่ากลุ่มช่วงอายุอื่น ๆ ส่วนกลุ่มที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุช่วง 20 - 30 ปี

3.2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านบุคลิกภาพมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

3.2.1 กลุ่มผู้ที่มีวุฒิการศึกษาดังแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้านมากกว่าวุฒิการศึกษาอื่น ๆ



3.2.2 กลุ่มผู้ที่มีรายได้มากกว่าห้าหมื่นบาทต่อเดือน มีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้านมากกว่ากลุ่มรายได้อื่น ๆ

3.2.3 กลุ่มผู้ทำงานในตำแหน่งงานผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้านมากกว่าตำแหน่งงานระดับอื่น ๆ

3.2.4 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านภาพรวมมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านทัศนคติที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมา

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า องค์กรต้องมีการวางแผนเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานทุกระดับอย่างเหมาะสม รวมถึงองค์กรควรสนับสนุน ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม การทำกิจกรรมที่สอดแทรกการพัฒนาความสามารถทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การพัฒนาบุคลิกภาพ และการฝึกคิดในทางบวกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการพัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ ตามนโยบายหรือวัฒนธรรมที่องค์กรได้สร้างขึ้น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้หรือทำให้เกิดการอบรมเพื่อฝึกทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากล ที่พนักงานจำเป็นต้องใช้สำหรับการสื่อสาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้สู่สากลและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้มากขึ้น

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *“ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของประชากร ปี 2559”*. สืบค้นวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559. จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/survey/surpop2-1-3.html>.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *“การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS”*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร : เอส เอ พรินต์ติ้งแอนด์แมสโปรดัก.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. Chulalongkon Review. 16 (ก.ค. - ก.ย.) : หน้า 57 - 72.
- อนุสรณ์ ธรรมใจ. (2559). *“การเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นประเด็นผลกระทบ ที่น่าจับตามอง”*. สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2559. จาก <http://www.thai-aec.com/218>.
- อภิญา เลื่อนฉวี. (2560). *“เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน : ผลกระทบอย่างไรต่อไทย”*. สืบค้นวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2560. จาก <http://www.asean.dla.go.th/.../A3CA010D-AAA9-ECB5-D1BF-3F308B182808>.



- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2559). “*ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์*”. สืบค้นวันที่ 10 ตุลาคม 2559. จาก <http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/Indust-BasicKnowledge>.
- Lyle M. Spencer, Jr., and Signe M. Spencer. (1993). *Competence at Work*. by New York : Wiley. 372 pp.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for “intelligence”* American Psychologist. 28, 1 - 14.
- Scott B. Parry, Ph.D. (1997). *The Managerial Mirror : Competencies*. Human Resource Development Pr (December 1997).
- Dubois & Rothwell. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Nich.