

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

บริษัท ทิรไทย จำกัด (มหาชน)

Factors affecting self-development of employees in Tirathai Public Company Limited.

ลลิตา โสดาวิชิต¹

ผู้รับผิดชอบบทความ

Lalita Sodawichit¹

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท ทิรไทย จำกัด (มหาชน) (2) ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท ทิรไทย จำกัด (มหาชน) (3) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท ทิรไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลและมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และประสบการณ์ทำงาน 3 - 6 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อายุและสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทิรไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทิรไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจิตใจมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน

¹นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ของพนักงาน บริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) และปัจจัยข้างต้นมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน; การพัฒนาตนเองในการทำงาน

Abstract

This independent study aimed to study (1) Personal factors affecting the self-development of employees of Tirathai Public Company Limited. (2) Motivating factors affecting the self-development of employees of Tirathai Public Company Limited. (3) Supporting factors affecting the self-development of employees of Tirathai Public Company Limited. Using questionnaires to collect data and has been checked for the fidelity of the content by experts. The statistics used for data analysis. These are frequency, percentage, mean and standard deviation to characterize the data.

The research results were found that most respondents were female, younger than 30 years old, single status, education level below bachelor's degree, worked in employee-level job position, average monthly income is between 20,001 - 30,000 baht, and work experience 3 - 6 years. For level of job satisfaction at work, Motivation factor at a very satisfied level, with a mean of 3.92, and satisfaction of work. Support factor at a very satisfied level, with a mean of 3.94. It was found that different age and marital status did have a different effect on self-development of employees in Tirathai Public Company Limited, while different gender, education level Position average monthly income and working experience did not have a different effect on self-development of employees in Tirathai Public Company Limited. In addition, the job satisfaction, factors motivation affecting the self-development of employees in Tirathai Public Company Limited, .and support factors affecting the self-development of employees in Tirathai Public Company Limited.

Keywords: Job satisfaction; Self -development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการวางระบบงานกำหนดเป้าหมายและกระบวนการและวิธีการต่างๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (รุ่งอรุณ กระจุกกาญจน์, 2551, หน้า 17) เมื่อได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ทำอยู่และองค์ประกอบอื่นๆ ส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (สุวรรณ เชนน้อย, 2548 หน้า 7)

ทั้งนี้เมื่อนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองที่จะจึงช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้น ๆ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลด้วย (ปิยลักษณ์ วรโกชน์, 2553, หน้า 6) การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้ (Megginson & Pedler, 1992)

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลดีต่อความก้าวหน้าขององค์กรเพิ่มขึ้นทั้งในด้านการเพิ่มขึ้นของกำไรสุทธิของบริษัท ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นฐานความรู้ในการพัฒนาตนเองของพนักงานอันจะส่งผลต่อผลประกอบการของบริษัทในลำดับต่อไป

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาตนเองในการทำงาน และกรอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทางด้านปัจจัยค้ำจุนนั้นใช้ ทฤษฎีของ เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี, 2556) ที่กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยข้อความครอบคลุมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางบวก และกรอบที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงานนั้นใช้ (Megginson & Pedler, 1992) (วรรณวิสา แฉ่มเกตุ, 2558, หน้า 14) และคนอื่น ๆ เพื่อหาความสำคัญที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน ทั้งนี้เมื่อเกิดคความพึงพอใจในการทำงานแล้วนั้นจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองการเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้ การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน หลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ การหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ ความอดทนและพยายามการเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพักเพียร พยายาม อดทน รวมถึงการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น (วรรณวิสา แยมเกตุ, 2558, หน้า 14)

การศึกษา การเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนา และมีความก้าวหน้า ด้วยวิธีการค้นคว้าและแสวงหาความรู้หลายๆ รูปแบบจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้คุณค่าในตัวเพิ่มสูงขึ้นด้วยตนเอง และ/หรือ โดยหน่วยงานจัดเตรียมให้ (อจจรวรรณ คล่องช้าง, 2553, หน้า 3)

การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะเสริมสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นผลให้การดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในทุกสถานการณ์แวดล้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลดำเนินกระบวนการในการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีศักยภาพยิ่งขึ้น (การกมล กัลพษ์, 2553, หน้า 30)

การดำเนินการหรือการกระทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับความสนับสนุนจากองค์กรก็ได้ (พัชรินทร์ ราชมนั, 2554 หน้า 18-19)

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่บุคคลตัดสินใจเพิ่มประสิทธิภาพในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางสติปัญญาและความคิด ความสามารถทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความสามารถทางสังคม โดยมุ่งหวังให้ตนเป็นผู้มีศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายใดๆ มากขึ้น (คดิ โฆษนันตชัย, 2554, หน้า 27)

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความรู้สึกรักใคร่ของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานของตนให้มีความสุข ถ้าบุคคลมีความพร้อมที่จะทุ่มเททั้งด้านร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งานงานก็จะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุขความพึงพอใจในงานก็เกิดขึ้น(จิตภา รัตนอุบล, 2551, หน้า 8)

ความรู้สึกรักของบุคคลที่มีความชอบหรือพอใจในงานที่ทำในด้านต่างๆ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน การบังคับบัญชา สถานที่ตั้งขององค์กร จำนวน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลและมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน ปริมาณงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในร้าน ค่าตอบแทน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความพอใจดังกล่าวมานี้ต้องเป็นไปในทางบวก ผลของความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ทุ่มเทพลังกายพล้งใจให้กับงานมุ่งมั่นที่จะทำงานและมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในที่สุด (วงศวิศ สมฤทธิ์จิตกุล, 2550, หน้า 10-11)

ความรู้สึกรักด้านบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (กรภัทร์ เจริญสุข, 2552 หน้า 6-7)

ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญตามที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว และยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงความสำคัญความพึงพอใจในงานของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร (บุญชรสมบัติ สังข์เอี่ยม, 2558 หน้า 15)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ดังนี้ ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัย ศึกษาวิจัย ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองในการทำงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังต่อไปนี้ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยด้านใจ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองในการทำงาน ได้แก่ ด้านการศึกษาเรียนรู้ ด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทนและพยายาม และด้านการประเมินผล ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท อีรไทย จำกัด (มหาชน)

เพื่อให้ได้ใช้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ ตำรา วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ทบทวนระเบียบวิธีวิจัยและสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาสร้าง

แบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องพร้อมทั้งแนะนำและแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม รวมถึงการใช้สถิติในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) และนำค่าของคะแนนที่ผู้เชียวดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) โดยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และได้ปรับแก้แบบสอบถาม

4. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยนาแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.86 และนำไปทดลองใช้ (Try Out) หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จึงนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน มีค่าแอลฟา เท่ากับ 0.974 ดังนั้นข้อคำถามในแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง การทดสอบความเชื่อถือได้จากค่าแอลฟา หากพบว่ามีค่าแอลฟาดังแต่ 0.70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง ค่าแอลฟาอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.65 กล่าวได้ว่าเชื่อถือปานกลาง และแอลฟาที่ต่ำกว่า 0.50 ถือว่าเชื่อถือได้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับพนักงานบริษัท ธิรไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 224 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการส่ง (ลิง Google Sheet แบบการประเมินออนไลน์) และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2563 หรือประมาณ 3 เดือน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วน ของแบบสอบถามทุกฉบับ ตามหลักสถิติต่อไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานพนักงานบริษัท ธิรไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากนั้นทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงาน บริษัท ธิรไทย จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านต่างๆ ของพนักงาน บริษัท ธิรไทย จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง

4. วิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานทั้งสามข้อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ คือ ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลอาศัยโปรแกรม SPSS และนำเสนอข้อมูลในรูปของสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ T-test F-test และ Multiple Regression Analysis

ค่า T-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

ค่า F-test ใช้ในการทดสอบความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท และประสบการณ์ทำงาน 3 - 6 ปี มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจิตใจ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วรณวิสา แยมเกตุ (2558, หน้า 76) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้านักการตลาดของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก อายุและสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจิตใจมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) คิดเป็นร้อยละ 47.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัย

ค่าจูนมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรูไทย จำกัด (มหาชน) คิดเป็นร้อยละ 56.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ขอเสนอแนะดังนี้

การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านปัจจัยเชิงจิตผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิต อยู่ในระดับพึงพอใจมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ฉะนั้นบริษัทควรให้งานที่ท้าทายความสามารถของพนักงานและให้อิสระแก่พนักงานในการจัดระบบการทำงานที่เห็นว่าเหมาะสม

การศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้านปัจจัยค่าจูน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ฉะนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลงานและการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนตามความสามารถของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานอาจมองว่าการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

จากการศึกษาปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ฉะนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันกับพนักงานและนำไปประเมินและวัดผลเพื่อการพัฒนา ด้านต่างๆของพนักงาน ทั้งนี้เมื่อพนักงานทราบข้อบกพร่องในด้านการงานเรื่องไหนแล้วจะทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองในลำดับถัดไป

เอกสารอ้างอิง

กรภัทร์ เจริญสุข (2552). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนาकारกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดราชบุรี. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

การกมล กัลพงษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ตามจิต

ความสามารถหลัก 7 ประการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กตติ โฆษนันตชัย. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลสตักอุตสาหกรรม

จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จิตภา รัตนอุบล (2551). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพะเยาและจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปิยลักษณ์ วรโกชน์. (2553). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรท้องถิ่น เทศบาล ตำบลเสลภูมิ อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- รุ่งอรุณ กระมุกกาญจน์. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วงศ์วิศ สมฤทธิ์จิตกุล (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชชำ ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองดส์อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรรณวิสา แยมเกตุ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้า บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวรรณ เชน้อย (2548). การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท Trim International co., ltd. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อัญจรวรรณ คล่องช้าง (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยชัย บุญศรี. (2556). ทฤษฎีของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg and other.) ค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2563, <http://aumnuychai.blogspot.com>