ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF THAI PRESIDENT FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED

พรพิมล ช่างทองคำ

PORNPIMON CHANGTHONGKAM

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2565

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING SELF DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF THAI PRESIDENT FOODS PUBLIC COMPANY LIMITED

PORNPIMON CHANGTHONGKAM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2022

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2022

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS SCHOOL

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
นักศึกษา	พรพิมล ช่างทองคำ
รหัสนักศึกษา	63611085
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 400 คน โดยจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) วิเคราะห์ค่าที (t - test) วิเคราะห์ค่าเอฟ (F - test) และใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 2 – 4 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานด้านประชากรศาสตร์พบว่า เพศอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ได้แก่ สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Factors Affecting Self Development of Employees of Thai President Foods Public Company Limited
Student name	Pornpimon Changthongkam
Student ID	63611085
Degree	Master of Business Administration
Major	Business administration
Year	2022
Advisors	Associate Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

Abstract

The purpose of this research is to test the Factors Affecting Self Development of Employees of Thai President Foods Public Company Limited. The sample group consisted of 400 private company employees working in Thai President Foods Public Company Limited with duration of work is more than 6 months. This research using quota sampling criteria, we will use the sampling method, and statistic questionnaires that used in the study are Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test, F-test and use multiple regression analysis to test the hypothesis.

The results showed that most respondents were male, aged more than 36 years. They graduated with a bachelor's degree and have the duration of work between 2-4 years, have a level of motivation to work the overall and individual aspects are at a high level. The results of the hypothesis in demographic found that differences in gender, age and duration of work are affected in Self Development at work. Including occupation status, relationship with colleagues job advancement Policy and Administration Responsibilities, job characteristics, affecting self-development in employees' work, Thai President Foods Public Company Limited at a statistically significant level of 0.05.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ขอขอบคุณท่านอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่สละเวลามาทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและบุคคลในครอบครัวของผู้ศึกษาที่มอบกำลังใจและให้การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาในทุกด้านเป็นอย่างดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางและมอบกำลังใจที่ดีมาให้กันโดยตลอด

สุดท้ายนี้ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงาน บริษัท ไทยเพรซเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พรพิมล ช่างทองคำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย…… I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ……II

กิตติกรรมประกาศ..…….……..…….. III

สารบัญ……IV

สารบัญตาราง……VI

สารบัญภาพ....……...X

บทที่ 1 บทนำ……1

1.1 ที่มาและความสำคัญ……...1

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย……..……..5

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย……...5

1.4 สมมติฐานการวิจัย……..6

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ……....6

1.6 กรอบแนวความคิด……7

1.7 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา……..8

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ……..9

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง……12

2.1 แนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์……..12

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน……16

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตัวเอง……..22

2.4 ข้อมูล บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ……26

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง……32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย……38

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง……...38

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย……...…39

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล……43

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล……..44

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล……45

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล……..49

4.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม……..49

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน……...52

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงาน……65

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน……71

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ……81

5.1 สรุปผลการวิจัย……81

5.2 อภิปรายผล……85

5.3 ข้อเสนอแนะ……98

บรรณานุกรม……101

ภาคผนวก……105

ประวัติผู้เขียน……113

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ข้อมูลที่ตั้งโรงงานและจำนวนพนักงาน จำแนกตามที่ตั้งโรงงาน	30
2.2	จำนวนพนักงาน จำแนกตามฝ่ายงาน/ส่วนงาน ที่สังกัด	30
3.1	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงงาน	39
3.2	ผลการทดสอบหาค่า Cronbach's Alp	42
3.3	สมมติฐานงานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	44
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	52
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับแรงจูงใจด้านลักษณะของงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	54
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	54
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	55
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	56
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	57
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านเงินเดือนของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	58
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	58
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	59
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..61

4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……...61

4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..62

4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)…….63

4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..64

4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……...64

4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……65

4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด(มหาชน)……66

4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการวินิจฉัยตนเองของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……...67

4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการตนเองในการทำงานด้านการกำหนดเป้าหมายของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……...68

4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองทำงานด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ……68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการหาเพื่อนของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..69

4.24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านความอดทนและพยายามของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……70

4.25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการประเมินผลของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์จำกัด (มหาชน)……..71

4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ……72

4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ……73

4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา……73

4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน……...74

4.30 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……75

4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิดนฟูดส์ บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน……...76

4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกฝ่ายงานที่สังกัด……...76

4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้……77

4.34 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……78

5.1 ตารางสรุปปัจจัยทางลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน……...82

5.2 ตารางสรุปปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..84

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดย บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..	2
1.2	พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)…….	3
1.3	พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..	4
1.4	กรอบแนวคิดการวิจัย……	7
2.1	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow…….	21
2.2	เครื่องหมายการค้าภายใต้ บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..	27
2.3	ค่านิยมองค์กร บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……...	28
2.4	โครงสร้างองค์กรของบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)……..	29
2.5	รายได้จากการขายแยกตามสายผลิตภัณฑ์……...	31

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่หน่วยงานในทุกองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจต่างให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การบริหารจึงจำเป็นต้องมีสายงานที่เข้มแข็งและวางระบบงานให้เป็นไปในแนวราบมากกว่าแนวดิ่ง เพื่อเน้นความคล่องตัว ความรวดเร็วและผลักดันให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน, 2562) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมากและต้องทำควบคู่ไปกับการบริหารงานที่ดี ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้สิ่งนี้เป็นแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่น สร้างคุณภาพงานและสร้างมาตรการควบคุมในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น

การมีพนักงานที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอถือเป็นความได้เปรียบขององค์กร ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นเป็นหน้าที่หลักที่บุคคลพึงกระทำด้วยตนเอง หากบุคคลใดมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมช่วยสร้างสรรค์สิ่งดี พัฒนาชีวิตและการทำงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานและสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิตได้ การพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะความสามารถ ทัศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น (จิราธร โหมดสุวรรณ และจันทนา แสนสุข, 2560) เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็ได้

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นสิ่งโน้มน้าวหรือสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมออกมา หากองค์กรมีพนักงานที่มีแรงบันดาลใจในการทำงานนั่นนับเป็นสิ่งล้ำค่าเพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจมักจะเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งตัวองค์กรเองก็มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ รวมถึงการสนองในสิ่งที่ตนมีความต้องการได้พร้อมกัน เช่น การได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทนรวมถึงขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงานและยังมีผลต่อการกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นอีกด้วย (วรรณวิสา แย้มเกตุ, 2558)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในซึ่งจะเกิดจากงานที่ทำ เช่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เป็นต้น และปัจจัยค้ำจุนซึ่งเป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น ซึ่งหากแรงจูงใจเหล่านี้ทำให้พนักงานมีความรู้สึกในเชิงบวกก็จะส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จรวมถึงมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นด้วย

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจผลิตอาหารกึ่งสำเร็จรูปสำหรับจำหน่ายทั้งในประเทศและส่งออกต่างประเทศ โดยผลิตบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปภายใต้เครื่องหมายการค้า ‘มาม่า’ ซึ่งเป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้บริโภคมานานกว่า 50 ปี ครองส่วนแบ่งการตลาดมากกว่าร้อยละ 48 เป็นผู้นำอันดับ 1 ในประเทศไทยรวมทั้งการรับผลิตบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปให้กับบริษัทชั้นนำของทวีปยุโรป อเมริกาและออสเตรเลีย ซึ่งมีกำลังการผลิตทั้งสิ้นประมาณ 6 ล้านซองต่อวัน โดยในปี 2563 บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีผลประกอบการของบะหมี่และอาหารกึ่งสำเร็จรูปในตลาดภายในประเทศและมีอัตราการเติบโตสำหรับรอบปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2563 คิดเป็นร้อยละ 1.56 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า เฉพาะบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปเติบโตร้อยละ 2.40 และสำหรับตลาดต่างประเทศมีอัตราการเติบโตอยู่ที่ร้อยละ 5.71 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า (บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2563)

ภาพที่ 1.1 ตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่ผลิตโดย บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ที่มา: http://www.thaismescenter.com/inside-แบรนด์-มาม่า/

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยจะเห็นได้ว่าอัตราการเติบโตของบริษัทยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องแม้ในยามสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 และในอนาคตยังคงมีแนวโน้มที่จะเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันสถานการณ์ภายในองค์กรยังคงจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันอาจเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลให้การพัฒนาตนเองแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งโครงสร้างของบริษัทเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชารวมถึงฝ่ายงานที่หลากหลาย บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีที่ตั้งโรงงานกระจายกันในแต่ละพื้นที่ประเทศไทย ทั้งหมด 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ) โรงงานศรีราชา โรงงานระยอง โรงงานลำพูน โรงงานบ้านโป่ง 1 และโรงงานบ้านโป่ง 2 ซึ่งโรงงานในแต่ละแห่งมีการแบ่งฝ่ายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถแบ่งหน้าที่การทำงานออกเป็น 2 หมวด ได้แก่ 1. งานหลัก (Primary) ประกอบด้วย ผลิต (บะหมี่ เครื่องปรุงและขนมปัง) ส่งออก คลังสินค้า 2. งานสนับสนุน (Support) ประกอบด้วย สำนักงาน จัดซื้อ บุคคลและธุรการ(HRM) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HROD) วิศวกรรม CEO สำนักการลงทุน สำนักผู้อำนวยการ บัญชี-การเงิน พัฒนาธุรกิจ วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ สารสนเทศ ประกันคุณภาพ ความปลอดภัย ตรวจสอบภายในและมีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 5,760 คน (บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564)

ภาพที่ 1.2 พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันการปฏิบัติงานขององค์กรประสบกับปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ซึ่งมีสาเหตุจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการคิดวิเคราะห์ การประเมินผลข้อมูล ระบบเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้นรวมถึงภาระงานที่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ กิจกรรมกลุ่มย่อยหรือโครงการต่าง ๆ ภายในองค์กรเมื่อเทียบกับเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ยังไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร (บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2563) ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับการเติบโตของบริษัทพนักงานจึงควรพัฒนาตนเองทั้งในด้านการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน การสำรวจตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้งานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จจนสามารถนำความรู้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ฝึกการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความอดทนและพยายาม รวมถึงการหมั่นตรวจประเมินผลงานของตนเองเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องอยู่เสมอ ซึ่งหากพนักงานทุกคนมีการพัฒนาตนเองตามที่กล่าวมาจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับกับการเติบโตของบริษัทในอนาคตและร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่เปี่ยมไปด้วยพนักงานที่มีศักยภาพ

ภาพที่ 1.3 พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)โดยมุ่งศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยผลการศึกษาสามารถเป็นประโยชน์แก่ บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ในการนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาด้านบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเลือกการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยเจาะจงพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 เดือนขึ้นไป

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 5,760 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564) และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1975) ได้จำนวน 400 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

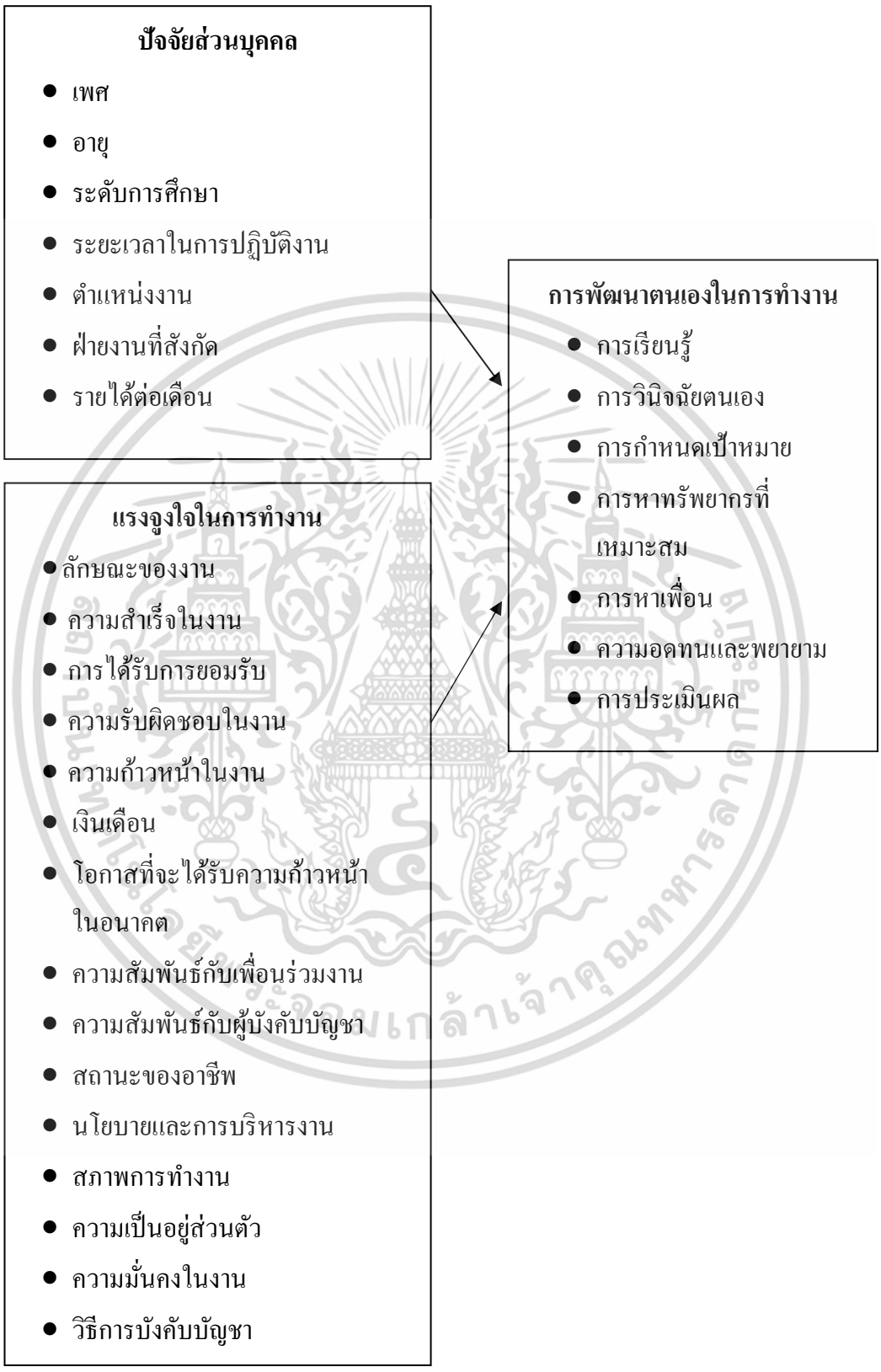
1.5.1 ผลการศึกษาเป็นประโยชน์แก่พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

1.5.2 ผลการศึกษาเป็นประโยชน์แก่ บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) นำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาด้านบุคลากรขององค์กรเพื่อพัฒนาให้บุคลากรให้มีคุณภาพ

1.5.3 ผลการศึกษาเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการอ้างอิงได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1.7.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งงาน
- ฝ่ายงานที่สังกัด
- รายได้ต่อเดือน

1.7.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

- ลักษณะของงาน
- ความสำเร็จในงาน
- การได้รับการยอมรับ
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความก้าวหน้าในงาน
- เงินเดือน
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- สถานะของอาชีพ
- นโยบายและการบริหารงาน
- สภาพการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน
- วิธีการบังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

การพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ด้านได้แก่

- การเรียนรู้
- การวินิจฉัยตนเอง
- การกำหนดเป้าหมาย
- การหาทรัพยากรที่เหมาะสม
- การหาเพื่อน
- ความอดทนและพยายาม
- การประเมินผล

1.8 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.8.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.2 การเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเพื่อนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้จากคู่มือการปฏิบัติงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงานและศึกษาแนวทางวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมาปรับใช้กับตนเอง

1.8.3 การวินิจฉัยตนเอง หมายถึง การสำรวจเพื่อประเมินความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุงและแก้ไขทันที

1.8.4 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นเสร็จในเวลาที่กำหนดตามเป้าหมายและนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง

1.8.5 การหาทรัพยากรที่เหมาะสม หมายถึง การหาวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยใช้ทรัพยากรรอบตัว ถือเป็นการหาวิธีการเสริมในการปฏิบัติงานที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.8.6 การหาเพื่อน หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถแบ่งปันข้อมูลในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือกันและสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.7 ความอดทนและพยายาม หมายถึง การพร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น พยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ พยายามแก้ไขให้ดีขึ้น มีความพยายาม มีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถและไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน

1.8.8 การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลของตนเอง หากพบว่ามีข้อผิดพลาดสามารถแก้ไขให้ดีขึ้นและนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวในการพัฒนาตนเองต่อไป

1.8.9 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่โน้มน้าวหรือสิ่งที่มากระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกต้องการพัฒนาตนเอง

1.8.10 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.8.11 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.8.12 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ชี้ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.8.13 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานด้วยตนเอง ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไป

1.8.15 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

1.8.16 เงินเดือน หมายถึง รายได้ ที่ได้รับประจำเดือนจากองค์กรรวมถึงการปรับเลื่อนฐานเงินให้สูงขึ้นจากเดิมเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีควบคู่ไปกับการปรับเลื่อนตำแหน่งด้วย

1.8.17 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่พนักงานได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งภายในบริษัทรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.8.18 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปมาเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การที่สามารถทำงานร่วมกัน การมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน

1.8.19 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไปมาเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันส่งผลให้สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

1.8.20 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

1.8.21 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์การหรือการจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ

1.8.22 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ สภาพแวดล้อมโดยรวมรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.8.23 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง เวลานอกเหนือจากงาน เวลาว่างของพนักงานในการทำกิจกรรมที่สนใจ เช่น พักผ่อน อยู่กับครอบครัวและการพัฒนาตนเองรวมถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ส่งผลไปยังชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่อยู่นอกเหนือจากงาน

1.8.24 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

1.8.25 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน การจัดสรรงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้เสนอทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีประชากรศาสตร์

2.2 แนวคิด และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

2.4 ข้อมูล บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร มีรากฐานของคำศัพท์ภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ที่แปลว่าประชากรหรือประชาชน และคำว่า “Graphy” หมายถึง “Description” มีความหมายว่าลักษณะ ซึ่งการนำคำศัพท์ทั้งสองมารวมกันก็จะได้ความหมายว่าลักษณะที่เกี่ยวกับประชากร แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้นและเมื่อกล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันก็จะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (ศศิพร บุญชู, 2560 และ รวิกร สยามิภักดิ์, 2559) โดยสามารถอธิบายตัวแปรประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ได้ ดังนี้

2.1.1 เพศ

เตชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ (2560) กล่าวว่า เพศเป็นภาวะที่แตกต่างกันทางกายภาพระหว่างเพศหญิงและเพศชายที่ไม่ได้เป็นข้อเท็จจริงทางชีวภาพเพียงอย่างเดียว แต่เป็นภาวะความแตกต่างที่สังคมให้ความหมายไว้และมีการถ่ายทอดสืบต่อความแตกต่างนี้จนกลายเป็นความรู้ โดยมีภาษาเป็นเครื่องมือในการสถาปนาความรู้ดังกล่าว

พรทวี เถื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลาย ๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณัฐติพงษ์ ขันพล และสวรส ศรีสุตโต (2558) กล่าวว่า เพศ (Gender) เป็นตัวกำหนดบุคคลให้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านกายภาพบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยใจคอ ผู้หญิงกับผู้ชายจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสังคมและวัฒนธรรมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงมักเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ (Emotional) ผู้ชายใช้เหตุผลมากกว่าผู้หญิงและสามารถจดจำข่าวได้มากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่หยั่งถึงจิตใจของคนได้ดีกว่าผู้ชาย เป็นต้น

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เพศ หมายถึง ภาวะที่แตกต่างกันทางกายภาพและเป็นตัวกำหนดบุคคลให้มีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิงและเพศชายจะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยใจคอ ความคิด ค่านิยมและทัศนคติ เช่น ผู้หญิงมักเป็นเพศที่มีจิตใจอ่อนไหว หรือเจ้าอารมณ์ (Emotional) ซึ่งผู้ชายมักใช้เหตุผลมากกว่าผู้หญิงและสามารถจดจำข่าวได้มากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่หยั่งถึงจิตใจของคนได้ดีกว่าผู้ชาย เป็นต้น โดยที่กล่าวไปนั้นอาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้เกิดความแต่งต่างกัน ดังนั้นเพศจึงอาจเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานเพศชายจะมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่ารวมถึงใช้เหตุผลในการตัดสินใจจึงสามารถอุทิศตนให้กับงานหรือการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

2.1.2 อายุ

เตชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ (2560) กล่าวว่า อายุ เป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ โดยอายุจะแสดงถึงวัยวุฒิของบุคคลและเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหา ข่าวสาร รวมถึงการรับรู้ต่าง ๆ ได้มากน้อยต่างกัน การมีประสบการณ์ในชีวิตที่แตกต่างกันหรืออีกประการหนึ่ง คือ อายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องการเมือง ความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคต เป็นต้น นอกจากนั้นก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกัน อันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัยที่จะส่งผลต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

พรทวี เถื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย (2559) กล่าวว่า อายุ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุเป็นที่บ่งบอกถึงประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น เมื่ออายุมากขึ้นส่งผลให้ประสบการณ์มากขึ้น ความฉลาดรอบคอบจึงมีมากขึ้นทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณัฐติพงษ์ ขันพล และสวรส ศรีสุตโต (2558) กล่าวว่า อายุ (Age) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความคิดเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยทั่วไปคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ในขณะที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม นอกจากความแตกต่างในเรื่องความคิดแล้ว อายุยังเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในเรื่องของความง่ายในการชักจูงด้วย เมื่อคนมีอายุมากขึ้นโอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า อายุ เป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจ ความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์ นอกจากนั้น อายุจะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกัน อันเนื่องจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัย เช่น คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ในขณะที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม ถ้าในด้านของการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาตนเองนั้นพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีความกระตือรือร้นและชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบความท้าทายและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากมักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและไม่ชอบการเรียนรู้อะไรใหม่ ๆ มากนัก

2.1.3 ระดับการศึกษา

เตชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ (2560) กล่าวว่า ระดับการศึกษา คือวิธีการส่งผ่านจุดมุ่งหมายและธรรมเนียมประเพณีให้ดำรงอยู่จากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยทั่วไปการศึกษาเกิดขึ้นผ่านประสบการณ์ ซึ่งมีผลกระทบต่อวิธีที่คนคนหนึ่งจะคิด รู้สึกหรือกระทำ แต่ในความหมายอย่างแคบกล่าวว่าการศึกษาเป็นกระบวนการอย่างเป็นทางการ ซึ่งสังคมส่งผ่านความรู้ ทักษะ จารีตประเพณีและค่านิยมที่สั่งสมมาจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง นั่นคือการสอนในสถานศึกษา สำหรับปัจจุบันมีการแบ่งระดับชั้นทางการศึกษาออกเป็นลำดับขั้น เช่น การศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทั้งนี้รวมไปถึงระดับ อาชีวศึกษา อุดมศึกษาและการฝึกงานด้วย

ปภัค อุดมธรรมกุล,ธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย และสิทธิกรณ์ คำารอด (2563) กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รวมทั้งมีความต้องการที่แตกต่างกัน บุคคลมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวของตนเป็นสำคัญและบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ครูผู้สอนเองก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียน โดยการสอดแทรกความรู้สึกนึกคิดของตนให้แก่ผู้เรียนด้วย ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของบุคคล

พรเทพ สิงหกุล (2562) กล่าวถึงระดับการศึกษา (Education) ไว้ว่า คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน ระบบการศึกษาในยุคที่ต่างกัน สาขาวิชาที่ต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รสนิยม ค่านิยมและความต้องการที่แตกต่างกันไป คนที่มีการศึกษาสูง หรือมีความรู้ที่ดีจะได้เปรียบอย่างมากในการที่จะเป็นผู้สื่อสารและผู้รับสารที่ดี

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่เกิดจากการเรียนรู้ ทักษะ จารีตประเพณีและค่านิยม ถือเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง โดยการสอนในสถานศึกษา หากบุคคลมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รวมทั้งมีความต้องการที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจมีการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน กล่าวคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงมักจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงจะมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ในการเพิ่มศักยภาพของตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในเรื่องของการทำงานและการดำเนินชีวิต จึงทำให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า

2.1.4 สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ

เตชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ (2560) กล่าวว่า สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิลำเนา พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับสาร โดยสถานะภาพทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ซึ่งจำแนกตาม รวิกร สยามิภักดิ์ (2559) ได้ดังนี้

1. ความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติจะส่งผลทำให้แต่ละบุคคลมีความคิด ทัศนคติ มุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

2. ความแตกต่างด้านสถานะทางสังคม การมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกันของกลุ่มคน ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลที่จะมีค่านิยมและเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ที่มีสถานะทางสังคมสูงกว่าจะแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีสถานะทางสังคมที่ด้อยกว่า

3. สถานภาพสมรส หมายรวมถึงสถานะสมรส หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ ซึ่งลักษณะของวัฒนธรรมและประเพณีของแต่ละท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อสถานะสมรสของคนกลุ่มนั้น ๆ ความแตกต่างกันของพื้นที่จะมีผลโดยตรงต่อบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ นั้นก็มีปัจจัยมาจากสถานภาพสมรสด้วย

4. อาชีพและตำแหน่งงาน คือการทำมาหากินของมนุษย์ เป็นการแบ่งหน้าที่การทำงานของคนในสังคมและทำให้ดำรงอาชีพในสังคมได้ บุคคลที่ประกอบอาชีพจะได้รับค่าตอบแทน หรือรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิตและสร้างมาตรฐานที่ดีให้แก่ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ซึ่งความสำคัญของการประกอบอาชีพสามารถอธิบายได้ ดังนี้ สร้างรายได้ประจำเลี้ยง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเองและครอบครัว จัดหาสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ทำให้มีฐานะและหลักฐานมั่นคง เป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่น ๆ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่สามารถทำประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

5. รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) รายได้ของบุคคลจะส่งผลต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตนซื้อ รายได้เหล่านี้ประกอบด้วย รายได้จากการทำงาน การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน

ณัฐติพงษ์ ขันพล และสวรส ศรีสุตโต (2558) กล่าวว่า สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economics) หมายรวมถึง อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้ เชื้อชาติ ภูมิหลังของครอบครัว พบว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจหมายรวมถึง อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้ เชื้อชาติ ภูมิหลังของครอบครัว สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งหากมีความแตกต่างกันจะส่งผลให้ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายของบุคคลต่างกันด้วย

ดังนั้นจากลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เมื่อพิจารณาบริบทของการศึกษานี้แล้ว ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ 6 ปัจจัย มาทำการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน โดยพิจารณาว่ามีความเหมาะสมกับบริบทการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มากที่สุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นารินทิพย์ สิงห์งอย (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งถูกกระตุ้นจากภายในโดยอาศัยความต้องการ แรงปรารถนา ความคาดหวัง ความกดดันและสิ่งจูงใจที่จะมาช่วยกระตุ้นหรือผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาในทางที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จิตรา น้ำใส (2559) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลทำงานใดงานหนึ่งอย่างมีจุดหมาย มีทิศทาง และช่วยให้งานที่ทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไป โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้สึกดี มีความรู้ความเชี่ยวชาญและเข้าใจในงานนั้นเป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรอุมา จันทนป (2561) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลที่ช่วยให้กำหนดทิศทางและพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการจูงใจจะช่วยให้บุคคลมีความคิดริเริ่ม ควบคุมการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เชื่อมั่นว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยสิ่งจูงใจมักเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยความต้องการเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและอาจเปลี่ยนแปลงไปได้เมื่อเวลาผ่านไป

จุฑารัตน์ ชูกำแพง (2559) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีสิ่งที่มากระตุ้นจากภายในโดยผลงานจะออกมาดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารได้เสนอให้กับบุคคลนั้น ๆ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้ออกมาดีที่สุดด้วยความเต็มใจ โดยการอุทิศกายและใจในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยจะได้รับรางวัลตอบแทน ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจที่มากระตุ้นให้บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัยสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่โน้มน้าว สิ่งที่มากระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความรู้สึกต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในเชิงบวก เพื่อให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมาย โดยคาดหวังที่จะได้รับรางวัลตอบแทนในรูปแบบของ เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่งผลให้มีความรู้สึกดีจนก่อให้เกิดเป็นความตั้งใจ ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และอยากที่จะทำงานออกมาให้เต็มประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560) กล่าวว่า การจูงใจ มีความสำคัญ ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล เพราะพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือสิ่งที่แสดงออกมาของบุคคล หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้เกิดความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล เพราะความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน พยายามคิดหาวิธีการที่จะนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล เพราะการเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งจะก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวทางเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ความเจริญก้าวหน้าในงานยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญ ถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่ามากขึ้น

5. การจูงใจพนักงาน เป็นที่ชัดแจ้งแล้วว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจทำได้โดยการให้ผลประโยชน์ตอบแทน องค์กรควรปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงผลประโยชน์ร่วมกันและเมื่อพนักงานเห็นหนทางที่จะได้รับผลประโยชน์การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็จะเป็นไปในทางที่ดีที่สุด

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ผู้นำองค์การจำเป็นต้องต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความต้องการทำงาน หรือความต้องการในการพัฒนาตัวเอง

Woodbridge, C (2020) กล่าวว่า การมีพนักงานที่มีแรงบันดาลใจในองค์กรเป็นสิ่งล้ำค่า เพราะพนักงานที่มีแรงจูงใจจะมีความสำคัญอย่างมากกับความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจนั้นจับต้องไม่ได้ วัดได้ยากและควบคุมได้ยากมาก แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้ หากพนักงานคนหนึ่งเห็นว่ามีความสุขและมีส่วนร่วมในการทำงาน ขวัญกำลังใจจะเพิ่มขึ้นและแรงจูงใจจะกระจายไปในทีม ซึ่งความสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจที่ดี พนักงานจะเกิดความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและส่งผลให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายได้

2. ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น เพราะแรงจูงใจมีความเชื่อมโยงกับความรู้สึกและแรงบันดาลใจในการทำงานของพนักงาน โดยการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมกับองค์กรสามารถเพิ่มผลกำไรให้กับองค์กรได้

3. ทำให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกมีความสุขและจะต้องการปฏิบัติงานให้เต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อแลกกับสิ่งตอบแทนจูงใจที่จะได้รับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. มีอัตราการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น เพราะเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานจะรู้สึกมีความสุขและจะต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ไม่รู้สึกอึดอัด กดดัน ช่วยลดความต้องการแสวงหางานใหม่ของพนักงานได้

พิรุณย์ ป้องทับไทย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ลัดดา พันชนัง (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความปรารถนา ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน โดยการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง การมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับพนักงาน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญของบริษัท เนื่องจากพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะส่งผลให้พนักงานมีความขยัน มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่องานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

2. ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นอดทนและมานะต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบ พยายามที่จะนำความรู้และประสบการณ์เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาและไม่หวั่นต่อปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและเมื่องานประสบผลสำเร็จก็จะยิ่งทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นที่จะปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป

3. ช่วยให้พนักงานเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่ดียิ่งขึ้น พยายามที่จะเรียนรู้ หรือลองสิ่งใหม่ ๆ พยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่หากงานที่ทำไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็จะพยายามค้นหา หรือแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากแนวทางเดิมเพื่อให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จในที่สุด

4. ช่วยเสริมสร้างคุณค่าแก่พนักงาน ส่งเสริมให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานแบบไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยพร้อมทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่

2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ในด้านแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เสนอแนวคิดทฤษฎีไว้ ซึ่งได้รับการยอมรับ และนำเอาองค์ประกอบของทฤษฎีเหล่านั้นไปใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดแรงจูงใจกันอย่างแพร่หลาย ดังนี้

2.2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) Maslow (1970, อ้างถึงใน ณัทฐา กรีหิรัญ, 2550) ได้ศึกษาว่า พฤติกรรมของคนจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ แรงจูงใจเหล่านี้มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ได้อธิบายไว้ว่า บุคคลพยายามที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกเมื่อความต้องการนั้นได้รับความพึงพอใจความต้องการนั้นก็จะหมดลง และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นพยายามสร้างความพึงพอใจในลำดับต่อไป ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่าการจูงใจจะเป็นไปตามลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนและสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่จะสามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการนี้จะจูงใจให้มนุษย์ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านั้นมาและเมื่อได้รับแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety & security needs) คือความต้องการความปลอดภัยของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุอาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการมีความมั่นคงในทำการงาน เช่น การบำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักหรือสังคม (Love or social needs) คือเมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นมาคือความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ รวมไปถึงการได้รับมิตรภาพและความรักจากเพื่อน

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพ (Esteem or status needs) คือความต้องการให้เกิดความเคารพต่อตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและการได้รับการยอมรับยกย่องเคารพจากบุคคลรอบข้างในสังคม เช่น ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ (Prestige) เมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการในระดับที่สูงสุด คือความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ อย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป

ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: www.brandage.com/article/4591/Maslow-Hierarchy-of-Needs, 2561

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ประกอบด้วย 5 ขั้นได้แก่ 1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety & Security needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองจากอันตรายที่จะมีต่อร่างกาย 3. ความต้องการด้านความรัก หรือสังคม (Love or Social needs) เป็นความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการมิตรภาพ ความเห็นใจ และความรักจากเพื่อน 4. ความต้องการความยกย่องเคารพ (Esteem or status needs) เป็นความต้องการให้เกิดความเคารพต่อตนเอง (Self-Respect) รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ได้รับการยอมรั ยกย่องเคารพจากบุคคลรอบข้างในสังคมและ 5.ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการที่จะสำเร็จความสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจและใฝ่ฝันไว้ในทุก ๆ ด้าน

2.2.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่ใช้ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้ค้นพบว่าพนักงานต้องการมีความสุขจากการทำงาน Herzberg ได้มีการแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อาจจะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงานและวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า Herzberg กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากคนแต่ละคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงและปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นหากต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดสรรและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน โดยในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ผู้วิจัยจึงเลือกองค์ประกอบของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้เพราะสอดคล้องกับปัญหาและรูปแบบการปฏิบัติงานที่พบเจอในการปฏิบัติงานของ บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยนำปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาใช้รวมกัน ซึ่งจะสามารถใช้เป็นแรงจูงให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงานได้ และสามารถทำให้งานวิจัยในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีรายละเอียดของปัจจัยทั้งหมด 15 ด้าน ดังนี้ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงานและวิธีการบังคับบัญชา

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตัวเอง

สำหรับความหมายของการพัฒนาตนเองนั้น ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายไว้ในหลากหลายมุมมอง ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาตัวเอง

พวงพยอม เสนาวารี (2561) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยตนเองในเชิงเศรษฐกิจทางปัญญาหรือทางอารมณ์ โดยเป็นกิจกรรมมุ่งพัฒนาด้านชีวิตเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเองและเจริญเติบโตในการงานและเป็นการปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

วรรณวิสา แย้มเกตุ (2558) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญ คือ 1. การกระทำในเชิงบวก ที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงดลใจให้อยากแก้ปัญหา คนทำงานหากคุณเพียงทำงานตามคำสั่งเท่านั้น คุณจะไม่มีวันพัฒนาความสามารถของคุณเองได้ 2. สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output)ได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้นจึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้มากยิ่งขึ้นและ 3. พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความคิดใหม่ ๆให้มีอยู่เสมอ

พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน (2562, น. 294) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและวิเคราะห์ตนเองว่ามีความต้องการที่จะตอบสนองวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ตนเองต้องการ โดยการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของตนเองให้เกิดการพัฒนาศักยภาพตลอดจนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2561) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำเพื่อความก้าวหน้าเป็นการปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น นำชีวิตไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการในงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและองค์กร

2.3.2 ความสำคัญของการพัฒนาตัวเอง

จิราภรณ์ พรหมทอง (2559, น. 69) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงความเป็นจริงทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งอันจะนำไปสู่การขจัดความรู้สึกขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไปก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง

2. เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้นโดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

3. เพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560, น. 86) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผลดีต่อตนเองส่งเสริมความรู้สึกตระหนักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นช่วยส่งเสริมการเข้าใจในตนเองทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตัวให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลดีต่อหน่วยงานเพราะส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย การปรับปรุงและการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชากรชาติจะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงานและสังคม

นุชสรา นาคทอง (2560, น. 23-30) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญ ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิดนับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคใหม่ที่จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเอง เช่น ในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตนตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บรวมถึงเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่า

3. เพื่อพัฒนา เปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวกและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตัวเองมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้รู้จักตนเองทั้งในส่วนที่เป็นข้อดีและข้อเสียของตนเอง ยอมรับความเป็นจริงของตนเองได้ ตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีการสำรวจและปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อที่จะทำหน้าที่ของตัวเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ช่วยปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำงานด้วยความสมัครใจหรือเป็นการเตรียมตัวให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่นอีกทั้งยังส่งผลดีต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอีกด้วย

3. ช่วยพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติและอารมณ์เชิงบวกจึงช่วยให้สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ส่งผลให้เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนดีมีน้ำใจ เสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่นและช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตนเองได้

2.3.3 ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

2.3.3.1 ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler (1992 อ้างถึงใน วราภรณ์ โชติสาร, 2562) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นและเข้าใจองค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) คือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ศึกษาแนวทางและเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้กับตนเอง

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเองบุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยและข้อบกพร่องของตนเอง วินิจฉัยตนเอง หมายถึง การสำรวจเพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปในแนวทางไหน การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นเสร็จในเวลาที่กำหนดตามเป้าหมายและนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง

4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) คือ การหาวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยผ่านการศึกษา ค้นหาแหล่งเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรรอบตัว ไม่ว่าจะเป็นคนหรือสิ่งของ โดยทรัพยากรนั้นๆ ต้องเหมาะสมกับตนเอง เช่น การหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีทักษะความชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ หรือคู่มือสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่นับว่าเป็นการเรียนรู้โดยการหาทรัพยากรที่เหมาะสมได้

5. การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถแบ่งปันข้อมูลในการปฏิบัติงานการรับฟังเหตุผลและความคิดผู้อื่น เพื่อนร่วมงานยังสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นเพื่อนจึงมีส่วนช่วยให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

6. ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ซึ่งความอดทน หมายถึง การยืนหยัดต่อสู้กับอุปสรรค ต่อสู้กับความทุกข์ยากที่ต้องตรากตรำทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำ ต้องทำใจกับความผิดหวังเกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมายหรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น การประเมินผลการทำงานเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้เห็นประสิทธิภาพการทำงานของตนเองที่ผ่านมาตลอดทั้งปี

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler ได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน เป็นการหาแนวทางหรือวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-Diagnosis) เป็นการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถและเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นสำเร็จในเวลาหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) คือ การหาวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จากทรัพยากรที่มีอยู่รอบตัวไม่ว่าจะเป็นคนหรือสิ่งของเพื่อสนับสนุนการทำงานของตน

5. การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง

6. ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) เป็นการต่อสู้กับอุปสรรค ความทุกข์ยากที่ที่อาจพบเจอระหว่างการปฏิบัติงาน

7. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายหรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ช่วยพิสูจน์ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

2.4 ข้อมูลบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

2.4.1 ภาพรวมการประกอบธุรกิจ

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515 ด้วยทุนจดทะเบียน 6 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งเพื่อผลิตบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปภายใต้เครื่องหมายการค้า “มาม่า” และเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2560 บริษัทได้นำหลักทรัพย์ของบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยใช้ชื่อย่อหลักทรัพย์ “TFMAMA” เริ่มทำการซื้อขายวันที่ 18 ตุลาคม 2560

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจด้านการผลิตบะหมี่กึ่งสำเร็จรูป ขนมปังกรอบและอาหารกึ่งสำเร็จรูป เช่น บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป เส้นหมี่ เส้นเล็ก เส้นใหญ่ โจ๊ก และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้าวต้ม เป็นต้น จัดจำหน่ายภายใต้เครื่องหมายการค้า MAMA, MAMY, PAPA, PAMA, HANDI RICE, PRESIDENT RICE และ HOMEY

ภาพที่ 2.2 เครื่องหมายการค้าภายใต้ บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

2.4.2 วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำระดับโลกในการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและแบรนด์สินค้าที่ผู้บริโภคยอมรับและพึงพอใจ ให้มีอยู่ในทุกครัวเรือน โดยเน้นความสำคัญของผลิตภัณฑ์อาหารที่มีความปลอดภัยและคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากลภายใต้การดำเนินธุรกิจที่สร้างสรรค์ และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน

2.4.3 พันธกิจ

1. มุ่งเน้นให้ผู้บริโภคได้รับประโยชน์สูงสุดด้วยผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ รสชาติอร่อย คำนึงถึงหลักโภชนาการที่ดีรวมทั้งความสะดวกและปลอดภัย ด้วยราคาที่เหมาะสม

2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

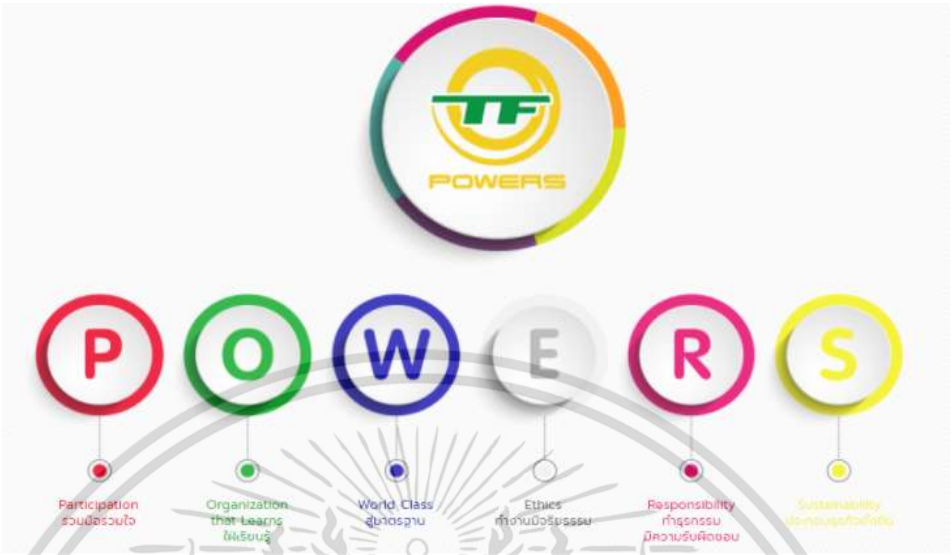
3. เพิ่มศักยภาพในการผลิตด้วยเทคโนโลยีทันสมัยควบคู่กับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างนวัตกรรมทางอาหาร พร้อมด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)

4. มองหาโอกาสและช่องทางการตลาด เพื่อขยายธุรกิจให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมในทุกภูมิภาคทั่วโลก

5. สร้างความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการรับผิดชอบต่อสังคม ดูแลรักษาทรัพยากรทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.4 ค่านิยมองค์กร



ภาพที่ 2.3 ค่านิยมองค์กร บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

จากภาพที่ 2.3 บริษัทมีการกำหนดหลักการและพฤติกรรมชี้นำที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กร และบุคลากรปฏิบัติ คือ ค่านิยมองค์กร “TF POWER” ซึ่งสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคนและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. Participation ร่วมมือร่วมใจ หมายถึง การใส่ใจดูแลกันและกันดั่งคนในครอบครัว ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ร่วมกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้ผ่านทุกวิกฤต

2. Organization that Learns ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง การเปิดใจพัฒนาฝึกฝนพร้อมรับทุกความท้าทาย ยินดีเปิดรับและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมปรับตัวในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

3. World Class สู่มาตรฐาน หมายถึง การยกระดับคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพิ่มศักยภาพ เสริมความแข็งแกร่ง พัฒนาแบรนด์สู่ตลาดโลก

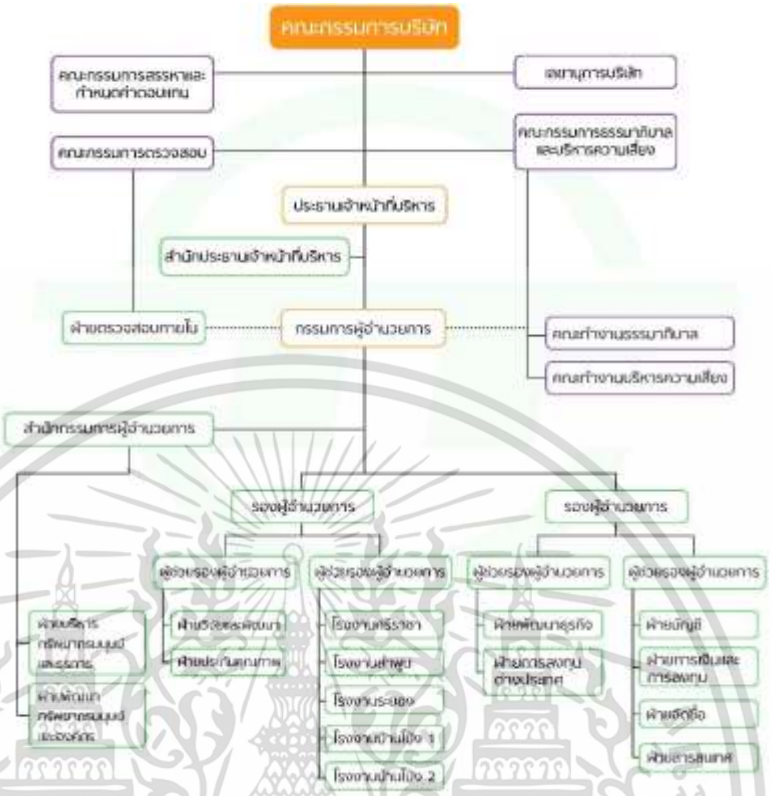
4. Ethics ทำงานมีจริยธรรม หมายถึง โปร่งใส่ สุจริต ไม่ปกปิด เคารพสิทธิของผู้อื่น ยึดมั่นในระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ต่อตนเอง องค์กร คู่ค้า ผู้บริโภคและสังคม

5. Responsibility ทำธุรกรรมมีความรับผิดชอบ หมายถึง การรับผิดชอบดูแล สุขอนามัยของตนเองเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

6. Sustainability ประกอบธุรกิจยั่งยืน หมายถึง คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.5 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์กรของบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

บริษัทฯ มีการจัดโครงสร้างองค์กรโดยเน้นการแบ่งแยกตามหน้าที่อย่างชัดเจน การอนุมัติตามสายการบังคับบัญชาและได้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้บริษัทยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยมีแนวทางการปฏิบัติงานที่อยู่บนหลักความซื่อตรงและการรักษาจรรยาบรรณ จริยธรรมทางธุรกิจ ตลอดจนมีการส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์และจริยธรรม ส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกที่ดีเพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความรู้ความสามารถและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ในทุกส่วนงานทุกตำแหน่งเพราะบุคลากรนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินการภาพรวมขององค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4.6 ข้อมูลที่ตั้งโรงงานและจำนวนพนักงาน จำแนกตามที่ตั้งโรงงาน

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีที่ตั้งสำนักงานและโรงงานกระจายกันอยู่ในหลายพื้นที่ในประเทศไทย ประกอบด้วย สำนักงานใหญ่และโรงงานต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 6 แห่ง ซึ่งในแต่ละแห่งมีจำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในจำนวนที่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลที่ตั้งโรงงานและจำนวนพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามที่ตั้งโรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564)

ลำดับที่	ที่ตั้ง บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	จำนวน (คน)
1	สำนักงานใหญ่ เลขที่ 304 ถนนศรีนครินทร์ แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240	155
2	โรงงานระยอง เลขที่ 43/244 หมู่ที่ 4 ถนนห้วยปราบ-ปลวกแดง ตำบลมาบยางพร อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง 21140	1,561
3	โรงงานศรีราชา เลขที่ 601 หมู่ที่ 11 ถนนสุขาภิบาล 8 ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20230	2,025
4	โรงงานลำพูน เลขที่ 99/9 หมู่ที่ 5 ถนนลำพูน-ป่าซาง ตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 51000	775
5	โรงงานบ้านโป่ง 1 เลขที่ 155 หมู่ที่ 15 ถนนทรงพล ตำบลปากแรต อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 70110	501
6	โรงงานบ้านโป่ง 2 เลขที่ 158 หมู่ที่ 15 ถนนทรงพล ตำบลปากแรต อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 70110	743
	รวม	5,760

ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

ตารางที่ 2.2 จำนวนพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564)

ฝ่ายงาน/ ส่วนงาน		จำนวนพนักงาน (คน)
งานหลัก (Primary)	ผลิต (บะหมี่ เครื่องปรุง ขนมปัง)	5,011
	ส่งออก	5
	คลังสินค้า	97
งานสนับสนุน (Primary)	สำนักงาน	12
	จัดซื้อ	22
	ทรัพยากรมนุษย์และธุรการ (HRM)	96
	พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HROD)	7

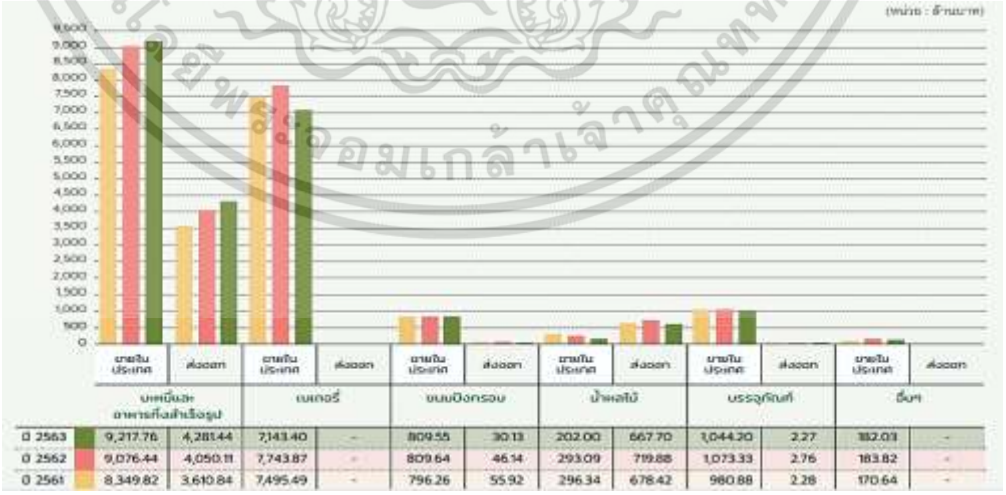
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ฝ่ายงาน/ ส่วนงาน		จำนวนพนักงาน (คน)
งานสนับสนุน (Primary)	วิศวกรรม	164
	Chief Executive Officer (CEO)	4
	สำนักการลงทุน	12
	สำนักผู้อำนวยการ	20
	บัญชี-การเงิน	52
	พัฒนาธุรกิจ	21
	วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	38
	สารสนเทศ	24
	ประกันคุณภาพ	162
	ตรวจสอบภายใน	5
	ความปลอดภัย	8
รวม		5,760

ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

2.4.7 รายได้จากการขายแยกตามสายผลิตภัณฑ์



ภาพที่ 2.5 รายได้จากการขายแยกตามสายผลิตภัณฑ์

ที่มา: บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการดำเนินกิจการของบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ในปี 2563 สามารถแสดงรายได้จากการขายแยกตามสายผลิตภัณฑ์ในแต่ละบริษัทและพื้นที่ได้ดังภาพที่ 2.5 ซึ่งแบ่งออกเป็นบะหมี่และอาหารกึ่งสำเร็จรูปทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ โดยบะหมี่กึ่งสำเร็จรูปยังคงเติบโต ซึ่งยอดขายสำหรับตลาดในภูมิภาคสำหรับผลิตภัณฑ์กลุ่มเบเกอรี่ ขนมปังกรอบ บรรจุภัณฑ์ น้ำผลไม้ มียอดขายสำหรับรอบปี 2563 ลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า อย่างไรก็ตามทางบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ พัฒนากระบวนการผลิตตลอดจนพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอเพื่อรักษามาตรฐานให้คงอยู่และพัฒนาองค์กรให้เติบโต ทันสมัย พร้อมตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

2.4.8 การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร

บริษัทมีนโยบายมุ่งเน้นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางที่ตั้งไว้ให้สำเร็จร่วมกันและตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษาระบบมาตรฐานสากลต่าง ๆ ของบริษัท โดยทางบริษัทได้มีการจัดหลักสูตรการอบรมย่อย ๆ ให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการเรียนรู้พัฒนาการทำงานรวมถึงการส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ภายนอกในหลักสูตรเกี่ยวข้องกับสายงานอาชีพของแต่ละหน่วยงาน เช่น หลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน หลักสูตรเกี่ยวข้องกับกฎหมายตามมาตรฐานต่าง ๆ รวมถึงข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณวิสา แย้มเกตุ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-test) และความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่และมีรายได้เฉลี่ยต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินทธิ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 330 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test, one-way ANOVA และวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นด้านบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปริฉัตร สระทองอ่วม (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1. การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่ง 2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุ คณะ/หน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 1) ให้ทุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ 2) ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 3) ส่งเสริมแรงจูงใจภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 4) จัดโครงการอบรมทางด้านวิชาการและสันทนาการ ควบคู่กันไป 5) ส่งเสริมให้สำนักหอสมุดจัดหาหนังสือ เอกสารวิชาการและจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการทาผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 6) สนับสนุนให้หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานทำสมาธิก่อนปฏิบัติงานเป็นกิจวัตรประจาวัน และ 7) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากร

เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา ร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานร้านกาแฟสตาร์บัคส์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบโดยใช้สถิติ (T-test) และANOVA (F-test) และ Correlation ผลการวิจัย พบว่า 1. พนักงานร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 –25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-10 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ 2. ปัจจัยองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน มาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน ลำดับถัดมาด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานตามลำดับ 3.พนักงานมีการพัฒนาตนเองทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้านสามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาเพื่อน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจฉัยตนเอง และด้านความอดทนและพยายาม 4. พนักงานกาแฟสตาร์บัคส์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิตที่ 0.01 ส่วนที่พนักงานร้านกาแฟสตาร์บัคส์ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และ 5. ปัจจัยองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมในการทำงานในภาพรวมในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยองค์การ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนินภายใน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ติดต่อสื่อสาร ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ต้องทำมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

สิทธิพล มหาวงค์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 174 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณเชิงเส้นตรง ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาด้านร่างกายการพัฒนาด้านสังคม และการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัด บึงกาฬมีจำนวน 5 ตัวแปร คือ ลักษณะงานที่ทำ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ค่าตอบแทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการทางร่างกาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .786 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ได้ร้อยละ 61.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.30392

พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-test) และความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศ ร.ต.–ร.อ. มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และในด้านปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วราภรณ์ โชติสาร (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารในการเข้าสู่ธนาคารดิจิตอล (Digital Banking) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ T – test ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานธนาคารที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ซึ่งมีอายุ 20-36 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี/เทียบเท่า รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ตำแหน่งงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานธุรกิจ/ธนกิจ และมีอายุการทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี พนักงานธนาคารมีการพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงและการเตรียมความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง 2) การศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนาตนเองมีส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการเข้าสู่ธนาคารดิจิตอล เมื่อดูรายด้านในด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านความอดทนและพยายาม ด้านการประเมินผล ด้านการหาเพื่อน และด้านการกำหนดเป้าหมายส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นพสร บัวประทุมพร (2563) ได้ศึกษาปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักบัญชีที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 396 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,001 บาท โดยเพศและสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ในส่วนของ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ในส่วนของปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ/เจตคติ นักบัญชีมีความคิดเห็นว่าไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า อิทธิพลด้านศักยภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นวิธีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลผ่านทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาผ่านทางโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลในเชิงสถิติของการหาผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยที่ทางผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวน 5,760 คน (บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน), 2564) ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564

3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน โดยการใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1975) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{Z}{4e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่น

E = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16 \approx 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากสูตรการคำนวณข้างต้นได้ขนาดตัวอย่างจำนวนประชากร 385 ตัวอย่าง และได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างเพิ่ม 15 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นงานวิจัยนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบของประชากรแต่ละโรงงาน (ทั้งหมด 6 โรงงาน) เนื่องจากจำนวนพนักงานในแต่ละโรงงานมีความแตกต่างกัน จากนั้นนำมาคิดเป็นสัดส่วน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงงาน

ลำดับที่	สถานที่ตั้งโรงงาน	จำนวนพนักงาน (คน)	สัดส่วน (%)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานใหญ่ (กรุงทพฯ)	155	3%	12
2	โรงงานระยอง	1,561	27%	108
3	โรงงานศรีราชา	2,025	35%	140
4	โรงงานลำพูน	775	13%	52
5	โรงงานบ้านโป่ง 1	501	9%	36
6	โรงงานบ้านโป่ง 2	743	13%	52
รวม		5,760	100%	400

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด โดยแบบสอบถามแต่ละชุดจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานมามากกว่า 6 เดือนขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 15 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการบังคับบัญชา มีจำนวน 42 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยจากแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม และการประเมินผล มีจำนวน 17 ข้อ โดยแต่ละคำถามมีคำตอบเป็นแบบ Likert Scale 5 ระดับ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยจากแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขให้สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้

3. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขความสมบูรณ์ของภาษาที่ใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้เกิดความถูกต้องและน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือการวิจัยไปหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบโครงสร้างและความถูกต้องของเนื้อหา (Content Vadility) แล้วนำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้เกิดความถูกต้องและน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในส่วน 2 และ 3 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\Sigma S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือ

ΣS_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์ ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ซึ่งในแบบสอบถามจะต้องได้ค่า แอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ผลจากการศึกษาทดสอบการหาค่า try out จำนวน 30 ชุด Cronbach's Alpha ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ผลการทดสอบหาค่า Cronbach's Alpha

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
1. แรงจูงใจในการทำงาน	
1) ลักษณะของงาน	0.704
2) ความสำเร็จในงาน	0.798
3) การได้รับการยอมรับ	0.708
4) ความรับผิดชอบในงาน	0.729
5) ความก้าวหน้าในงาน	0.700
6) เงินเดือน	0.733
7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	0.793
8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.857
9) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.777
10) สถานะของอาชีพ	0.770
11) นโยบายและการบริหารงาน	0.800
12) สภาพการทำงาน	0.822

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
13) ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.710
14) ความมั่นคงในงาน	0.823
15) วิธีการบังคับบัญชา	0.803
รวมปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	0.973
2. การพัฒนาตนเองในการทำงาน	
1) การเรียนรู้	0.771
2) การวินิจฉัยตนเอง	0.750
3) การกำหนดเป้าหมาย	0.813
4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม	0.702
5) การหาเพื่อน	0.819
6) ความอดทนและพยายาม	0.789
7) การประเมินผล	0.868
รวมปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงาน	0.948
รวมทั้งฉบับ	0.982

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

3.3.1 การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมคำตอบแล้ว จากนั้นจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

3.3.2 การเก็บข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลสารสนเทศในด้านของแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ รายงานวิชาการ หนังสือ สื่อความรู้ออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์และนำมาประมวลผลสรุปข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามมารวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ แปลงข้อมูลและเข้ารหัส ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามว่าเป็นพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานมามากกว่า 6 เดือน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่รวบรวมจากแบบสอบถามมาจัดเป็นหมวดหมู่ โดยแยกเป็น เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติที่นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกตัว

แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติที่นำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกตัว

3.4.1 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สมมติฐานงานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน	T-test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	Multiple Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เป็นสถิติที่ใช้ในการบรรยายหรืออธิบายลักษณะต่าง ๆ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร $\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x_i$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้สูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลแต่ละข้อ x 100}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x^2)$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน เป็นการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเพื่อดูความแตกต่างของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน

สถิติ T-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test

สูตร $$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_1^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution

X_1, X_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

n1, n2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตร

สูตร $$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

สูตร $LSD = t_{\frac{\propto}{2}}\sqrt{MS_E}\sqrt{\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}}$

เมื่อ MSE แทน ค่าความแปรปรวนจาก one way ANOVA

n_i แทน จำนวนข้อมูลกลุ่มที่ i

n_j แทน จำนวนข้อมูลกลุ่มที่ j

วิธี LSD มีขั้นตอน ดังนี้

1. คำนวณค่า LSD
2. คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย $\bar{xi} - \bar{xj}$
3. นำค่า $|\bar{xi} - \bar{xj}|$ เปรียบเทียบกับค่า LSD
   - 3.1 ถ้าค่า $|\bar{xi} - \bar{xj}|$ > ค่า LSD แสดงว่า $\mu i \neq \mu j$
   - 3.2 ถ้าค่า $|\bar{xi} - \bar{xj}| \leq$ ค่า LSD แสดงว่า $\mu i = \mu j$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เป็นการทดสอบสมมติฐานทางสถิติเพื่อดูความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานกับตัวแปรการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ โดยเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการได้ดังนี้

สมการในรูปของประชากร $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \ldots + \beta_kX_k + \varepsilon$

สมการในรูปของตัวอย่าง $y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \ldots + b_kx_k + e$

สมการทำนายผล (สมการพยากรณ์) $\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \ldots + b_kx_k$

สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมายดังนี้

X_i คือ ค่าของตัวแปรอิสระแต่ละตัว (จะใช้สัญลักษณ์ x_i สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

Y คือ ค่าของตัวแปรตาม (จะใช้สัญลักษณ์ y สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และใช้ค่า y hat สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย)

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระในสมการถดถอย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

β_0 คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย (จะใช้สัญลักษณ์ b_0 สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่างและสำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) โดยที่ β_0 หรือ b_0 จะเป็นจุดตัด (Intercept) แกน y ของสมการ

β_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ X_i แต่ละตัว (จะใช้สัญลักษณ์ bi สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และ สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) โดยที่ค่า β_i หรือ b_i จะแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่า x_i ต่อค่า y ดังนี้ คือ ถ้าค่า x_i เปลี่ยนไป 1 หน่วยจะทำให้ค่า y เปลี่ยนไป b_i หน่วย

ε คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่า Y และค่า y hat (จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน และเพื่อศึกษาผลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน/ส่วนงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	207	51.75
หญิง	193	48.25
รวม	400	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	171	42.75
36 ปี ขึ้นไป	229	57.25
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	7.50
ปริญญาตรี	317	79.30
สูงกว่าปริญญาตรี	53	13.20
รวม	400	100.00
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
6 เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี	41	10.25
2 – 4 ปี	154	38.50
5 – 7 ปี	63	15.75
8 ปี ขึ้นไป	142	35.50
รวม	400	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	192	48.00
พนักงานระดับหัวหน้างาน/บริหาร	208	52.00
รวม	400	100.00
6. ฝ่ายงาน/ส่วนงานที่สังกัด		
งานหลัก (Primary)	163	40.75
งานสนับสนุน (Support)	237	59.25
รวม	400	100.00
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	78	19.50
15,001 – 25,000 บาท	124	31.00
25,001 – 35,000 บาท	74	18.50
35,001 บาทขึ้นไป	124	31.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25

อายุ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36 ปีขึ้นไป จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.25 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.75

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 รองลงมามีระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 4 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 7 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 และระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน/บริหาร จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

ฝ่ายงาน/ส่วนงานที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในส่วนงานสนับสนุน (Support) ประกอบด้วย สำนักงาน จัดซื้อ บุคคลและธุรการ (HRM) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HROD) วิศวกรรม CEO สำนักการลงทุน สำนักผู้อำนวยการ บัญชี-การเงิน พัฒนาธุรกิจ วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ สารสนเทศ ประกันคุณภาพ ความปลอดภัย ตรวจสอบภายใน จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 59.25 รองลงมาสังกัดอยู่ในส่วนงานหลัก (Primary) ประกอบด้วย ผลิต (บะหมี่ เครื่องปรุงและขนมปัง) ส่งออก คลังสินค้า จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และวิธีการบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ลักษณะงาน	3.91	0.73	เห็นด้วยมาก	1
2. ความสำเร็จในงาน	3.71	0.68	เห็นด้วยมาก	6
3. การได้รับการยอมรับ	3.52	0.74	เห็นด้วยมาก	11
4. ความรับผิดชอบในงาน	3.59	0.80	เห็นด้วยมาก	8
5. ความก้าวหน้าในงาน	3.52	0.83	เห็นด้วยมาก	12
6. เงินเดือน	3.59	0.78	เห็นด้วยมาก	7
7. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.42	0.93	เห็นด้วยมาก	15
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.82	เห็นด้วยมาก	14
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.56	0.80	เห็นด้วยมาก	9
10. สถานะของอาชีพ	3.47	0.82	เห็นด้วยมาก	13
11. นโยบายและการบริหาร	3.55	0.71	เห็นด้วยมาก	10
12. สภาพการทำงาน	3.78	0.62	เห็นด้วยมาก	3
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.73	0.55	เห็นด้วยมาก	4
14. ความมั่นคงในงาน	3.81	0.58	เห็นด้วยมาก	2
15. วิธีการบังคับบัญชา	3.72	0.67	เห็นด้วยมาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายและเรียงลำดับแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ลักษณะงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.91 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 ความมั่นคงในงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.81 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

ลำดับที่ 3 สภาพการทำงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.78 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 4 ความเป็นอยู่ส่วนตัวพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.73 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55

ลำดับที่ 5 วิธีการบังคับบัญชาพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 6 ความสำเร็จในงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.71 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

ลำดับที่ 7 เงินเดือนพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 8 ความรับผิดชอบในงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 10 นโยบายและการบริหารพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 11 การได้รับการยอมรับพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 12 ความก้าวหน้าในงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.52 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 13 สถานะของอาชีพพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 14 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 15 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านลักษณะงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถที่ทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	4.36	0.93	เห็นด้วยมากที่สุด	1
2. งานที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	3.74	0.91	เห็นด้วยมาก	2
3. งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.61	0.82	เห็นด้วยมาก	3
รวมด้านลักษณะงาน	3.91	0.73	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะของงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถที่ทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเองพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.36 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 2 งานที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 3 งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามาพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.61 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านได้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสมอ	3.72	0.84	เห็นด้วยมาก	2
2. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขและผ่านไปได้ด้วยดี	3.59	0.95	เห็นด้วยมาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน	n = 400 ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
3. ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง	3.84	0.97	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านความสำเร็จในงาน	3.71	0.68	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเองพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 2 ท่านได้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสมอพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขและผ่านไปได้ด้วยดีพบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59 และมีส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.95

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับ	n = 400 ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ให้การยอมรับในความสามารถ และการปฏิบัติงานของท่าน	3.38	0.99	เห็นด้วยปานกลาง	3
2. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานชื่นชมผลงานของท่านเสมอ	3.63	0.89	เห็นด้วยมาก	1
3. ท่านมักถูกกล่าวถึงและได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.55	0.91	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านการได้รับการยอมรับ	3.52	0.74	เห็นด้วยมาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานชื่นชมผลงานของท่านเสมอพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.63 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 2 ท่านมักถูกกล่าวถึงและได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 3 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ให้การยอมรับในความสามารถ และการปฏิบัติงานของท่านพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.38 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. หัวหน้างานให้สิทธิ์ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่มอบหมาย	3.51	0.98	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.82	0.99	เห็นด้วยมาก	1
3. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.44	0.99	เห็นด้วยมาก	3
รวมด้านความรับผิดชอบในงาน	3.59	0.80	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานให้สิทธิ์ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่มอบหมายพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.51 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น ทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.57	0.96	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.55	0.94	เห็นด้วยมาก	2
3. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ หรือพัฒนาความรู้	3.46	0.98	เห็นด้วยมาก	3
รวมด้านความก้าวหน้าในงาน	3.52	0.83	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น ทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.57 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 3 องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ หรือพัฒนาความรู้พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านเงินเดือนของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านเงินเดือน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	3.80	0.98	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านคิดว่าในตำแหน่งงานเดียวกัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.42	0.99	เห็นด้วยมาก	3
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.56	0.95	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านเงินเดือน	3.59	0.78	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านเงินเดือน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.80 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 2 เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 3 ท่านคิดว่าในตำแหน่งงานเดียวกัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมดีแล้วพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นและลำดับแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.47	0.96	เห็นด้วยมาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แรงจูงใจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
2. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ	3.37	0.99	เห็นด้วยปานกลาง	2
รวมด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.42	0.93	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 2 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.37	0.99	เห็นด้วยปานกลาง	3
2. ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.96	เห็นด้วยมาก	2
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.99	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.82	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 2 ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.37 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ	3.43	0.95	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน	3.41	0.96	เห็นด้วยมาก	3
3. ท่านและผู้บังคับบัญชา ปรึกษาหารือและสื่อสารกันอย่างราบรื่น	3.85	0.99	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.56	0.80	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านและผู้บังคับบัญชา ปรึกษาหารือและสื่อสารกันอย่างราบรื่นพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเองกับท่านและเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 3 ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านสถานะของอาชีพ	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. อาชีพของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี	3.40	0.99	เห็นด้วยปานกลาง	3
2. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคม	3.54	0.93	เห็นด้วยมาก	1
3. ท่านพึงพอใจอาชีพของท่านในปัจจุบัน	3.46	0.94	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านสถานะของอาชีพ	3.47	0.82	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคมพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.54 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 2 ท่านพึงพอใจอาชีพของท่านในปัจจุบันพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 3 อาชีพของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหาร	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. นโยบายในบริษัทเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้	3.45	0.99	เห็นด้วยมาก	3
2. นโยบายของบริษัทมีความชัดเจน มีการแบ่งส่วนงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.74	0.94	เห็นด้วยมาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แรงจูงใจ ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
3. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานขององค์กร	3.45	0.93	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านนโยบายและการบริหาร	3.55	0.71	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 นโยบายของบริษัทมีความชัดเจน มีการแบ่งส่วนงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 2 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานขององค์กรพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 3 นโยบายในบริษัทเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อมทันสมัย ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.84	0.95	เห็นด้วยมาก	2
2. สถานที่ทำงานทั้งภายนอกและภายใน สะอาด ดูสวยงาม เป็นระเบียบ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.53	0.95	เห็นด้วยมาก	3
3. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตของพนักงานทุกคน	3.92	0.99	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านสภาพการทำงาน	3.78	0.62	เห็นด้วยมาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตของพนักงานทุกคนพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.92 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ลำดับที่ 2 เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ลำดับที่ 3 สถานที่ทำงานทั้งภายนอกและภายใน สะอาด ดูสวยงาม เป็นระเบียบ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. การปฏิบัติงานไม่ทำให้ท่านเกิดปัญหา และไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	4.03	0.88	เห็นด้วยมาก	1
2. หลังจากปฏิบัติงานท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว	3.64	0.95	เห็นด้วยมาก	2
3. บริษัทมีสวัสดิการเผื่อแผ่ถึงครอบครัวของท่านด้วย	3.53	0.91	เห็นด้วยมาก	3
รวมด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.73	0.55	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การปฏิบัติงานไม่ทำให้ท่านเกิดปัญหา และไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัวของท่านพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.03 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 2 หลังจากปฏิบัติงานท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัวพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.64 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 บริษัทมีสวัสดิการเผื่อแผ่ถึงครอบครัวของท่านด้วยพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานของท่าน	4.14	0.97	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงของอาชีพการงานภายใต้บริษัทในปัจจุบัน	3.47	0.89	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านความมั่นคงในงาน	3.81	0.58	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานของท่านพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.14 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงของอาชีพการงานภายใต้บริษัทในปัจจุบันพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับแรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชาของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ ด้านวิธีการบังคับบัญชา	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากหัวหน้างาน หรือผู้บริหารเสมอ	3.69	0.75	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านได้รับการชี้แนะหรือการสอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างาน หรือผู้บริหารอยู่เสมอ	3.75	0.96	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านวิธีการบังคับบัญชา	3.72	0.67	เห็นด้วยมาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชา โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการชี้แนะหรือการสอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารอยู่เสมอพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากหัวหน้างานหรือผู้บริหารเสมอพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น และลำดับของปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. การเรียนรู้	3.81	0.97	เห็นด้วยมาก	1
2. การวินิจฉัยตนเอง	3.59	0.70	เห็นด้วยมาก	3
3. การกำหนดเป้าหมาย	3.50	0.75	เห็นด้วยมาก	4
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม	3.49	0.83	เห็นด้วยมาก	6
5. การหาเพื่อน	3.60	0.80	เห็นด้วยมาก	2
6. ความอดทนและพยายาม	3.50	0.76	เห็นด้วยมาก	5
7. การประเมินผล	3.46	0.90	เห็นด้วยมาก	7

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การเรียนรู้พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.81 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 การหาเพื่อนพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.60 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 การวินิจฉัยตนเองพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 4 การกำหนดเป้าหมายพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 5 ความอดทนและพยายามพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 6 การหาทรัพยากรที่เหมาะสมพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.49 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

ลำดับที่ 7 การประเมินผลพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการเรียนรู้	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.05	0.97	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	3.56	0.88	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านการเรียนรู้	3.81	0.97	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการเรียนรู้ โดยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.05 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97

ลำดับที่ 2 ท่านปรับเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.56 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการวินิจฉัยตนเองของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการวินิจฉัยตนเอง	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	3.47	0.93	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านยอมรับคำวิจารณ์ คำติชม หรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และได้นำสิ่งเหล่านั้นมาทบทวนตนเองอยู่เสมอ	3.46	0.87	เห็นด้วยมาก	3
3. เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที	3.83	0.98	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านการวินิจฉัยตนเอง	3.59	0.70	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการวินิจฉัยตนเอง โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันทีพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.83 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 2 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถของตนเองอยู่เสมอพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 3 ท่านยอมรับคำวิจารณ์ คำติชม หรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และได้นำสิ่งเหล่านั้นมาทบทวนตนเองอยู่เสมอพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการกำหนดเป้าหมายของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการกำหนดเป้าหมาย	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.43	0.95	เห็นด้วยมาก	3
2. ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.50	0.90	เห็นด้วยมาก	2
3. การกำหนดเป้าหมายของท่านสามารถนำมาใช้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและต่อยอดไปสู่การพัฒนาตนเองได้	3.57	0.94	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.50	0.75	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของท่านสามารถนำมาใช้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและต่อยอดไปสู่การพัฒนาตนเองได้พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.57 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ลำดับที่ 2 ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 3 ท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกครั้งพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านสามารถเลือกแหล่งที่ใช้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.47	0.94	เห็นด้วยมาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
2. ท่านทราบว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยในแต่ละงาน ท่านจะปรึกษาผู้ใด	3.51	0.87	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	3.49	0.83	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทราบว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยในแต่ละงาน ท่านจะปรึกษาผู้ใดพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.51 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถเลือกแหล่งที่ใช้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการหาเพื่อนของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านการหาเพื่อน	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกันได้	3.80	0.96	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ซึ่งสามารถให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ เกื้อกูลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้นได้	3.39	0.99	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านการหาเพื่อน	3.60	0.80	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการหาเพื่อน โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกันได้ พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.80 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ซึ่งสามารถให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือเกื้อกูลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้นได้พบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านความอดทนและพยายามของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงานด้านความอดทนและพยายาม	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านมีสภาพจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน	3.53	0.91	เห็นด้วยมาก	1
2. เมื่อท่านทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดี หรือยังไม่ตรงตามเป้าหมายของท่าน ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น	3.47	0.93	เห็นด้วยมาก	3
3. ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างทำงานและใช้เป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดซ้ำ	3.50	0.91	เห็นด้วยมาก	2
รวมด้านความอดทนและพยายาม	3.50	0.76	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านความอดทนและพยายาม โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีสภาพจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.53 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

ลำดับที่ 2 ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างทำงานและใช้เป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดซ้ำพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 เมื่อท่านทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดี หรือยังไม่ตรงตามเป้าหมายของท่าน ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และลำดับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการประเมินผลของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การพัฒนาตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินผล	n = 400		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ	3.45	0.92	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตเสมอ	3.47	0.96	เห็นด้วยมาก	1
รวมด้านการประเมินผล	3.46	0.90	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาตนเองในการทำงานด้านการประเมินผล โดยสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตเสมอพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96

ลำดับที่ 2 ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent-Samples T-Test และการวิเคราะห์ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : Independent-Samples t-Test

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	207	3.72	0.45	5.261	0.000**
หญิง	193	3.40	0.72		

หมายเหตุ : ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent-Samples t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 แสดงว่า ยอมรับ H_1 คือ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ : : Independent-Samples t-Test

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี – 35 ปี	171	3.64	0.53	2.183	0.030*
36 ปีขึ้นไป	229	3.51	0.66		

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Independent-Samples t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ยอมรับ H_0 คือ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One –Way ANOVA

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.105	2	0.053	0.139	0.870
ภายในกลุ่ม	150.341	397	0.379		
รวม	150.446	399			

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

One – Way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.870 ยอมรับ H_0 คือ พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้: One –Way ANOVA

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.006	3	1.335	3.611	0.013*
ภายในกลุ่ม	146.440	396	0.370		
รวม	150.446	399			

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 ยอมรับ H_1 คือ พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8 ปีขึ้นไป
			3.73	3.56	3.36	3.61
6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี	41	3.73	-	0.116	0.003*	0.257
2-4 ปี	154	3.56		-	0.028*	0.516
5-7 ปี	63	3.36			-	0.008*
8 ปีขึ้นไป	142	3.61				-

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 , ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 4 ปีจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 7 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 7 ปีจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 - 10 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.08 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One –Way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ระดับปฏิบัติการ	192	3.60	0.48	1.195	0.233
ระดับหัวหน้างาน/บริหาร	208	3.53	0.71		

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.233 ยอมรับ H_0 คือ พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : Independent-Samples t-Test

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกฝ่าย/ส่วนงาน ที่สังกัด

ฝ่าย/ส่วนงาน ที่สังกัด	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
งานหลัก	163	3.60	0.59	1.115	0.265
งานสนับสนุน	237	3.54	0.63		

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามฝ่าย/ส่วนงาน ที่สังกัด โดยใช้สถิติ Independent-Samples t-test ในการทดสอบ สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.265

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แสดงว่า ยอมรับ H_0 คือ พนักงานที่มีฝ่าย/ส่วนงาน ที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1: พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One –Way ANOVA

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.606	3	0.869	2.327	0.074
ภายในกลุ่ม	147.840	396	0.373		
รวม	150.446	399			

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานของการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One – Way ANOVA ในการทดสอบ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยเพรซิเดนฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.074 ยอมรับ H_0 คือ พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

H_0: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

H_1: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

สถิติที่ใช้ : Multiple Regression Analysis

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	113.382	15	7.149	63.529	0.000**
Residual	745.654	384	0.113		
รวม	859.036	399			

หมายเหตุ : ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลทดสอบ Multiple Regression Analysis พบว่าค่าสถิติ F มีค่าเท่ากับ 63.529 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระในที่นี้ คือ แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ และนโยบายและการบริหาร มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน	B	β	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.572		0.170	3.362	0.001		
ด้านลักษณะงาน	0.071	0.085	0.032	2.228	0.026*	0.514	1.946
ด้านความสำเร็จในงาน	0.042	0.046	0.044	0.943	0.346	0.311	3.213
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.068	0.082	0.039	1.751	0.081	0.343	2.911
ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.071	0.092	0.035	2.034	0.043*	0.368	2.719
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.105	0.143	0.036	2.922	0.004**	0.314	3.184
ด้านเงินเดือน	0.024	0.030	0.034	0.703	0.482	0.400	2.499
ด้านโอกาสที่จะได้รัความก้าวหน้าในอนาคต	0.001	0.001	0.038	0.019	0.985	0.229	4.363

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน	B	β	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.113	0.151	0.047	2.411	0.016*	0.190	5.264
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.028	0.037	0.043	0.663	0.508	0.242	4.131
ด้านสถานะของอาชีพ	0.142	0.189	0.040	3.582	0.000**	0.269	3.713
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.123	0.142	0.042	2.925	0.004**	0.318	3.145
ด้านสภาพการทำงาน	-0.010	-0.010	0.040	-0.251	0.802	0.454	2.202
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.028	0.025	0.041	0.681	0.496	0.555	1.803
ด้านความมั่นคงในงาน	-0.016	-0.015	0.032	-0.492	0.623	0.828	1.208
ด้านวิธีการบังคับบัญชา	0.050	0.054	0.027	1.853	0.065	0.883	1.132

หมายเหตุ : *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ,** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 สามารถอธิบายได้ดังนี้ R มีค่าเท่ากับ 0.844, R Square มีค่าเท่ากับ 0.713, Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.702, Std. Error of the Estimate มีค่าเท่ากับ 0.33546 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.190 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 และค่า VIF ที่มีค่ามากที่สุด คือ 5.264 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่เกิน 10 ดังนั้นแสดงว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน พบว่า ลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 มีค่า β เท่ากับ 0.085 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความรับผิดชอบในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 มีค่า β เท่ากับ 0.092 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความก้าวหน้าในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่า β เท่ากับ 0.143 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 มีค่า β เท่ากับ 0.151 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานะของอาชีพ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีค่า β เท่ากับ 0.189 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และนโยบายและการบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 มีค่า β เท่ากับ 0.142 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ และนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ในขณะที่แรงจูงใจทางด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่า Sig. เท่ากับ 0.346 การได้รับการยอมรับ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.081 เงินเดือน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.482 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.985 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.508 สภาพการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.802 ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.496 ความมั่นคงในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.623 และวิธีการบังคับบัญชา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.065 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปรายและข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 จึงสรุปผลการวิจัย โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 4 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน/บริหาร โดยสังกัดอยู่ในส่วนงานสนับสนุน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท และ 35,000 บาทขึ้นไป

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 สภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 วิธีการบังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เงินเดือน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ความรับผิดชอบใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.59 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 นโยบายและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 การได้รับการยอมรับมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 สถานะของอาชีพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อการเรียนรู้มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือการหาเพื่อน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 การวินิจฉัยตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 การกำหนดเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ความอดทนและพยายาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 การหาทรัพยากรที่เหมาะสม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.49 และการประเมินผล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยย่อยได้ตามตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ตารางสรุปปัจจัยทางลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยทางลักษณะประชากรศาสตร์	การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
เพศ	มีผล
อายุ	มีผล
ระดับการศึกษา	ไม่มีผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ปัจจัยทางลักษณะประชากรศาสตร์	การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	มีผล
ตำแหน่งงาน	ไม่มีผล
ฝ่ายงาน/ส่วนงาน ที่สังกัด	มีผล
รายได้ต่อเดือน	ไม่มีผล

จากตารางที่ 5.1 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)ได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) สามารถอธิบายได้ดังนี้

พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

พนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.2 ตารางสรุปปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	การพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)
ด้านลักษณะของงาน	มีอิทธิพล
ด้านความสำเร็จในงาน	ไม่มีอิทธิพล
ด้านการได้รับการยอมรับ	ไม่มีอิทธิพล
ด้านความรับผิดชอบในงาน	มีอิทธิพล
ด้านความก้าวหน้าในงาน	มีอิทธิพล
ด้านเงินเดือน	ไม่มีอิทธิพล
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ไม่มีอิทธิพล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	มีอิทธิพล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ไม่มีอิทธิพล
ด้านสถานะของอาชีพ	มีอิทธิพล
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	มีอิทธิพล
ด้านสภาพการทำงาน	ไม่มีอิทธิพล
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ไม่มีอิทธิพล
ด้านความมั่นคงในงาน	ไม่มีอิทธิพล
ด้านวิธีบังคัญบัญชา	ไม่มีอิทธิพล

จากตารางที่ 5.2 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 36 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 4 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน/บริหาร โดยสังกัดอยู่ในส่วนงานสนับสนุนและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 5,000 บาท และ 35,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ โชติสาร (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารในการเข้าสู่ธนาคารดิจิตอล (Digital Banking) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่พัฒนาตนเองในการทำงานส่วนใหญ่เป็นชาย มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 20-38 ปี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท ตำแหน่งงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานธุรกิจ/พนักงานธนกิจ และมีอายุการทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี ซึ่งใกล้เคียงกับผลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของการศึกษาในครั้งนี้

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) โดยเรียงลำดับตามความคิดเห็นมากที่สุด ดังนี้

ลำดับที่ 1 ลักษณะของงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถที่ทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย พนักงานได้แสดงศักยภาพ ความรู้และความสามารถที่มีผลต่อการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ พนักงานมองว่าการทำงานช่วยเพิ่มทักษะและความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 2 ความมั่นคงในงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานของท่าน เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่และรับรู้ได้ถึงความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 3 สภาพการทำงาน ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตของพนักงานทุกคน เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ซึ่งสถานที่ทำงานทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพสร บัวประทุมพร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานไม่ทำให้ท่านเกิดปัญหาและไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน เนื่องจากเวลาในการทำงานงานไม่ได้รบกวนชีวิตส่วนตัวของพนักงาน พนักงานจึงมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตส่วนตัว เช่น ทำงานอดิเรกหรือพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพสร บัวประทุมพร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 5 วิธีการบังคับบัญชา ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านได้รับการชี้แนะหรือการสอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างาน หรือผู้บริหารอยู่เสมอ เนื่องจากพนักงานได้รับการชี้แนะ การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานอย่างถูกต้อง รวมถึงการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ พบว่าในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 6 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง เนื่องจากพนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพสร บัวประทุมพร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 7 เงินเดือน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากระบบการประเมินผล การพิจารณาปรับฐานเงินเดือนประจำปีขององค์กร มีความเหมาะสม พนักงานได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ พบว่าด้านรายได้หรือเงินเดือนอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 8 ความรับผิดชอบในงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ เนื่องจากพนักงานรู้สึกยินดีที่ได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบงาน หรือปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ พนักงานรู้สึกถึงความท้าทายเกี่ยวกับงานที่ทำก่อให้เกิดความยินดีที่จะใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติธร ผิวทองงาม และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าการมอบหมายงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านและผู้บังคับบัญชา ปรึกษาหารือและสื่อสารกันอย่างราบรื่น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชานั้นเป็นเป็นไปในทิศทางที่ดี พนักงานและผู้บังคับบัญชาสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือระหว่างกันและกันได้ ซึ่งจะส่งผลต่อสังคมการทำงานที่มีความสุข เกื้อกูลกันไปในทิศทางที่ดีขึ้น รวมถึงร่วมกันร่วมกันพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ พบว่าในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 10 นโยบายและการบริหาร ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ นโยบายของบริษัทมีความชัดเจน มีการแบ่งส่วนงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เนื่องจากมีการจัดผังองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่การทำงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง มีระบบ มีแบบแผน สามารถปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิสา แย้มเกตุ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าในด้านนโยบายการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 11 การได้รับการยอมรับ พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานชื่นชมผลงานของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านอยู่เสมอ เนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จนเป็นที่รับรู้ของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงเกิดการกล่าวชื่นชมผลงานของกันและกัน ถือเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานอยากที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานต่อไปให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 12 ความก้าวหน้าในงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากลักษณะของงานที่ทำช่วยให้พนักงานมีทักษะประสบการณ์ และความชำนาญมากขึ้น งานที่ทำก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 13 สถานะของอาชีพ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคม เนื่องจากงานที่ทำก่อให้เกิดการยอมรับจากคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อน ญาติและคนรอบข้าง ต่างให้การยอมรับในสถานะของอาชีพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าในด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 14 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากพนักงานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถพูดคุย ปรึกษา และแลกเปลี่ยนเรื่องต่าง ๆ ระหว่างกันและกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพสร บัวประทุมพร (2563) ได้ศึกษาปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก

ลำดับที่ 15 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากพนักงานคาดหวังว่าการปฏิบัติงานนั้น จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พูวัฒนาธนสิน (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ พบว่าในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

5.2.3 อภิปรายผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

การทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณทางประชากรศาสตร์กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) รายละเอียดดังต่อไปนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากเพศหญิงและเพศชายมีศักยภาพและความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันตามความถนัด และด้วยลักษณะการดำเนินงานขององค์กรที่งานส่วนใหญ่เป็นงานที่เน้นด้านการผลิตเป็นหลัก (Manufacturing) บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงและมีรูปแบบการทำงานเน้นไปทางด้านความถนัดเฉพาะ เช่น ช่างซ่อมบำรุง วิศวกรรมการผลิตและช่างเทคนิคการผลิต เป็นต้น ปัจจัยทางด้านเพศของพนักงานจึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิสา แย้มเกตุ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าความแตกต่างของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศมีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ดังนั้นองค์กรจึงควรให้โอกาสพนักงานทั้งชายและหญิงในการแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งแยกหรือปิดกั้นทางความคิดและความสามารถของพนักงาน

อายุ จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากความคิดและทัศนคติของพนักงานในแต่ละวัยนั้นแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความคาดหวังเรื่องความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงและความสำเร็จมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย โดยกลุ่มของพนักงานที่มีอายุน้อยมักต้องการความท้าทาย การเรียนรู้สิ่งใหม่และการได้รับการยอมรับ ปัจจัยทางด้านอายุของพนักงานจึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นองค์กรควรมีการวางแผน จัดสรรหน้าที่ในการทำงานและวางตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับช่วงอายุของพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดจนผลักดันให้พนักงานในแต่ละช่วงวัยได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในทุกระดับการศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อคาดหวังความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ดังนั้นจึงต้องเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาของพนักงานจึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน เช่น ให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญ ความคุ้มค่าและประโยชน์ในการพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อให้ตอบโจทย์เป้าหมายในการพัฒนาตนเองในการทำงาน สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ก่อเกิดการเรียนรู้แบบใหม่แบบไม่สิ้นสุด เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ตามความสนใจและนำมาปรับใช้กับการทำงาน ช่วยสร้างประโยชน์ให้องค์กรต่อไปได้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าจะมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหามากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ดังนั้นพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากกว่า เนื่องจากจะต้องพยายามทำความเข้าใจกับระบบงานนั้นจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยคาดหวังให้การทำงานมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัย เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา ร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานแตกต่างกัน

ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถ ความชำนาญ รวมถึงควรมีการสลับสับเปลี่ยนงานให้เกิดความท้าทาย ถือเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานให้กับพนักงานมากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แลกเปลี่ยนทักษะหรือวิธีการทำงาน ระหว่างพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้

ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในทุก ๆ ตำแหน่งงานในองค์กรได้รับสวัสดิการในการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา การฝึกอบรม เป็นต้น ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการไปจนถึงพนักงานระดับบริหารจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในระดับใกล้เคียงกัน พนักงานในระดับปฏิบัติการก็มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ทักษะการทำงานเฉพาะด้าน เช่น ทักษะการซ่อมบำรุงเครื่องจักร วิธีการดูแลเครื่องจักร เป็นต้น เช่นเดียวกันกับพนักงานในระดับที่สูงกว่า ก็มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทักษะอื่น ๆ เช่น ทักษะการนำเสนอ ทักษะการเป็นผู้นำ เป็นต้น ปัจจัยทางด้านตำแหน่งงานจึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพล มหาวงค์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะในการทำงานแบบเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานของพนักงานทุกระดับ โดยพิจารณาจากลักษณะงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่ ว่าพนักงานในตำแหน่งใดควรเรียนรู้เรื่องใดเพิ่มเติมบ้าง โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเป็นผู้เสนอแนะ เรื่องที่พวกเขาอยากเรียนรู้เพิ่มเติมได้เอง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะการทำงานอย่างตรงจุด ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดการพัฒนาและช่วยให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ฝ่ายงานที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่สังกัดฝ่ายงานแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่สังกัดฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีจุดประสงค์และเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน คือ การปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ โดยรูปแบบการทำงานของทุกฝ่ายจึงจำเป็นต้องเกื้อกูลกัน ร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงาน สนับสนุนซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ทั้งฝ่ายงานหลัก (Primary) และฝ่ายงานสนับสนุน (Support) ปัจจัยทางด้านฝ่ายงานที่สังกัดจึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าพนักงานที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนระบบการทำงานเป็นทีมให้รักษาระบบการทำงานเกื้อกูลกันไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้ดียิ่งขึ้นไป โดยการสร้างกิจกรรมหรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั้ง 2 ฝ่ายระหว่างฝ่ายงานหลัก (Primary) และฝ่ายงานสนับสนุน (Support) สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องในมุมมองอื่นและนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของอีกฝ่ายมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน เพื่อให้การทำงานภาพรวมระหว่าง 2 ฝ่ายให้ดีขึ้นได้

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในองค์กรได้รับค่าตอบแทนสูงเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในธุรกิจเดียวกัน พนักงานรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมดีแล้วกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นปัจจัยทางด้านรายได้ต่อเดือนจึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติธร ผิวทองงาม และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นองค์กรควรจัดสรรแหล่งความรู้แบบออนไลน์ภายในองค์กร (E-Learning) เพื่อสร้างศูนย์รวมการเรียนรู้หลักขององค์กรให้เป็นแหล่งความรู้ที่พนักงานสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา รวบรวมความรู้ ทักษะการทำงาน หรือเทคนิค วิธีการต่าง ๆ ไว้ และอาจมีการจัดอบรมออนไลน์ในเรื่องที่พนักงานให้ความสนใจต้องการเรียนรู้เป็นพิเศษ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นในการทำงาน เป็นต้น สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อตอบโจทย์ให้กับพนักงานที่ต้องการจะพัฒนาตนเองโดยที่พนักงานไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายไปศึกษาจากแหล่งอื่นเปรียบเสมือนสวัสดิการให้พนักงานอีกทางหนึ่ง ตลอดจนสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อในเรื่องที่จำเป็นหรือสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามสมควร

5.2.4 อภิปรายผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 15 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีบังคับบัญชา รายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านสถานะของอาชีพ จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากสถานะทางสังคมส่งผลต่อความรู้สึก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภูมิใจและความยอมรับในตนเอง อาชีพที่สังคมให้การยอมรับจะถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความมั่นใจและพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในอาชีพนั้นต่อไปในระยะยาวได้ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าสถานะของอาชีพมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร

ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้พนักงานพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้น สิ่งที่ต้องทำเป็นอันดับแรก คือ การทำให้พนักงานเห็นความสำคัญว่าอาชีพของตน เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในสังคมโดยการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร เรื่องความภาคภูมิใจในสถานะอาชีพให้กับพนักงานทุกคน เพื่อสร้างการยอมรับ สร้างความรู้สึกภูมิใจ มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีจนเกิดเป็นความพึงพอใจในสถานะของอาชีพของตน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานจะส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือ การนำพากันพัฒนาไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ เพื่อนร่วมงานจึงเป็นอีกหนึ่งส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกหรือลบต่อสถานที่ทำงานได้ซึ่งพนักงานที่มีสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานมักจะแนะนำ ชักชวนและนำพากันให้พัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนการพัฒนาตนเองในงานส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดีได้ ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร สระทองอ่วม (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสามัคคี สร้างการแลกเปลี่ยนความรู้ และการยอมรับข้อคิดเห็นจากผู้อื่น นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมแบบทีม (Team Building) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ของทุกคนในองค์กรไม่จำกัดอยู่เฉพาะฝ่ายเดียวกัน ทั้งนี้ องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมเรื่องการพึ่งพาอาศัยกันโดยชี้ให้พนักงานทุกคนเห็นว่าการทำงานเป็นทีมหรือการระดมความคิดนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและการมีทีมงานที่ช่วยเหลือกันย่อมดีกว่าการคิดในมุมมองเดียวเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกัน การเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ ๆ ชี้นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาได้

ด้านความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สูงขึ้น คือ การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ควบคู่กับความรับผิดชอบที่มากขึ้นเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลให้พนักงานมีความทะเยอทะยานที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ตนได้รับ หรือคาดหวังไว้ ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร

ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง ได้เพิ่มพูนทักษะการทำงานอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ เช่น สนับสนุนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกให้มากขึ้นโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือวางแผนการฝึกอบรมของตนเองได้ ซึ่งการสนับสนุนนี้อาจรวมถึงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถและองค์กรเองจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้นสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากนโยบายที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน มีการแบ่งส่วนงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมจะช่วยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงานให้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ โชติสาร (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารในการเข้าสู่ธนาคารดิจิตอล (Digital Banking) พบว่านโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบายที่จะช่วยเอื้อประโยชน์แก่พนักงานโดยหัวหน้างานต้องจัดการและบริหารงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการโดยสมบูรณ์ ทั้งนี้ควรมีการติดตามผลงานอยู่เสมอ หากผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หัวหน้างานจะต้องบริหารงาน หาแนวทางในการแก้ไข พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงควรมีการปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับงานอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในการได้ผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเป็นผลดีต่อพนักงานในการรับรู้ถึงนโยบายการบริหารที่เอื้อประโยชน์ให้แก่พนักงานอย่างแท้จริง

ด้านความรับผิดชอบในงาน จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบต่องานของตนได้ดี พนักงานยินดีที่จะรับผิดชอบงานใหม่ ๆ เพราะถือเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่เกี่ยวกับงาน จึงเกิดเป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานนั้นได้และเพื่อให้คู่ควรกับงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายมานี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ พบว่าความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ

ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานทุกคนได้รับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่ และควรให้สิทธิในการตัดสินใจ หรือการให้พนักงานปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไปรวมถึงการให้โอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพราะหากพนักงานโดนควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดอาจเป็นการปิดกั้นความคิดใหม่ ๆ และอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่องานได้ ทั้งนี้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาทักษะการทำงานในด้านต่าง ๆ ช่วยให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การให้พนักงานได้ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนเกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานได้

ด้านลักษณะงาน จากการศึกษาพบว่า มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากลักษณะของงานในองค์กรมีความหลากหลายและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่องตามเทคโนโลยีและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่สิ้นสุด ดังนั้นองค์กรและพนักงานจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น การวางกลยุทธ์ การวางแผนการผลิต เป็นต้น ซึ่งงานในลักษณะดังกล่าวถือเป็นงานที่มีความท้าทาย พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาและปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยตนเอง ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรควรจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลโดยการประเมินความสามารถ ความรู้ที่ได้ศึกษามา รวมถึงประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาเพื่อให้พนักงานนำความสามารถของตนมาปรับใช้กับงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งหากพนักงานที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในเรื่องใดที่มีประโยชน์กับงาน องค์กรควรส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการพัฒนาไปจนถึงขีดสุดของความสามารถให้จนได้และอาจให้สิ่งตอบแทนเป็นเบี้ยขยันหรือเงินสนับสนุนค่าทักษะพิเศษ เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป

ด้านความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานมองความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพรวมของทีมมากกว่าการมองความสำเร็จในงานเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพสร บัวประทุมพร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อพนักงานเกิดปัญหาให้พนักงานมองเห็นว่าความสำเร็จในการทำงานทุกขั้นตอนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยชี้ให้พนักงานทราบว่าเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีจะส่งผลต่อการประเมินและส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าในอนาคต

ด้านการได้รับการยอมรับ จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการชมเชยหรือการแสดงความยินดี ซึ่งอาจไม่เป็นผลกับพนักงานส่วนใหญ่ที่มองเห็นภาพรวมขององค์กรหรือผลจากการทำงานเป็นทีมสำคัญกว่าการได้รับคำชมเชยรายบุคคล ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณวิสา แย้มเกตุ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าการได้รับการยอมรับ ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรจึงควรมอบรางวัลพิเศษในบางโอกาสแก่พนักงาน เช่น พนักงานดีเด่น หรือพนักงานต้นแบ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจที่ดีให้พนักงานอยากที่จะพัฒนาตนเองให้ยิ่งขึ้นให้คู่ควรกับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน

ด้านเงินเดือน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่าเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากร

ดังนั้นองค์กรควรมีการสำรวจธุรกิจที่ใกล้เคียงและควรปรับโครงสร้างฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับกับตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานทุกคนมีโอกาสที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา ร้านกาแฟสตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าโอกาสที่จะได้รับความก้าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าในอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองได้และควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) ของตนเอง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากหัวหน้างานให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน พนักงานจึงมองว่าเพื่อนพนักงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่ การสนับสนุนเรื่องการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพล มหาวงค์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรควรสร้างความเคารพซึ่งกันและกัน แนะนำวิธีการสื่อสารงานโดยใช้ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน

ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในสถานที่ปฏิบัติงานของตน สถานที่ทำงานทุกจุดในโรงงานมีความปลอดภัยและองค์กรมีช่องทางให้สามารถสืบค้นหาความรู้เพิ่มเติมได้อย่างเสรี เช่น Internet เป็นต้น ทั้งนี้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพสร บัวประทุมพร (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชี

ดังนั้นองค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทั้งภายในภายนอกให้ดูเป็นระเบียบสวยงามมากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อเอื้อประโยชน์ในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากงานที่ทำอยู่นั้นไม่ได้รบกวนเวลาส่วนตัวของพนักงาน พนักงานจึงมีเวลาว่างในการทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การอยู่กับครอบครัว การพักผ่อนและการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ โชติสาร (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคารในการเข้าสู่ธนาคารดิจิตอล (Digital Banking) พบว่าความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาจัดสรรสวัสดิการไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วยเพื่อให้ครอบครัวของพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากขึ้น

ด้านความมั่นคงในงาน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงขององค์กรมีความมั่นใจว่าขององค์กรว่าจะไม่ล้มเลิกหรือปิดกิจการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสฏฐวุฒิ จินดามงคล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการแจ้งให้กับพนักงานทราบถึงแนวทางธุรกิจในอนาคตเพื่อแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงของอาชีพการงานภายใต้องค์กรแห่งนี้เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงการได้เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้องค์กรพัฒนาไปในอนาคต

ด้านวิธีการบังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานได้รับการชี้แนะเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานอย่างถูกต้องและเท่าเทียมกันซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทยพื้นที่แจ้งวัฒนะ พบว่าวิธีการบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ

ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานทุกคนยอมรับ และสร้างความเชื่อถือให้องค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

ด้านประชากรศาสตร์

เพศ องค์กรควรคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านกายภาพและบุคลิกภาพของพนักงาน เช่น พนักงานเพศชายอาจมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าสามารถอุทิศตนให้กับงานได้มากกว่าจึงมีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองได้มากยิ่งขึ้น

อายุ องค์กรควรมีการวางแผน จัดสรรหน้าที่ในการทำงานและวางตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับช่วงอายุของพนักงานอย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมการทำงานที่มี ประสิทธิภาพตลอดจนผลักดันให้พนักงานในแต่ละช่วงวัยได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษา องค์กรควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน เช่น ให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือจัดฝึกอบรมเฉพาะด้านเพื่อชี้ให้พนักงานเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน องค์กรควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานให้ตรงตามความชำนาญและประสบการณ์ทำงานของพนักงานในแต่ละช่วงวัยเพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนให้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น

ตำแหน่งงาน องค์กรควรพิจารณาการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะการทำงานแบบเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานของพนักงานทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น

ฝ่ายงาน/ส่วนงาน ที่สังกัด องค์กรควรสนับสนุนระบบการทำงานเป็นทีมโดยการสร้างกิจกรรม หรือโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของพนักงานทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่างฝ่ายงานหลัก (Primary) และฝ่ายงานสนับสนุน (Support)

รายได้ต่อเดือน องค์กรควรสนับสนุนการจัดทำศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรโดยที่พนักงานไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายไปศึกษาจากแหล่งอื่นเปรียบเสมือนสวัสดิการให้พนักงานอีกทางหนึ่ง ตลอดจนสนับสนุนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อในเรื่องที่จำเป็น

ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านสถานะของอาชีพ องค์กรต้องทำให้พนักงานเห็นความสำคัญในอาชีพของตนซึ่งทำให้เห็นว่าอาชีพที่ทำอยู่นั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในสังคม โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร เรื่องความภาคภูมิใจในสถานะอาชีพให้กับพนักงานทุกคน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรจึงควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสามัคคี สร้างการแลกเปลี่ยนความรู้และการยอมรับข้อคิดเห็นจากผู้อื่น

ด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรสนับสนุนการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะให้แก่พนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง

ด้านนโยบายและการบริหาร องค์กรควรกำหนดนโยบายที่จะช่วยเอื้อประโยชน์แก่พนักงาน โดยหัวหน้างานต้องจัดการและบริหารงานอย่างเหมาะสม สนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการโดยสมบูรณ์

ด้านความรับผิดชอบในงาน องค์กรควรสนับสนุนและให้โอกาสพนักงานทุกคนได้รับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่และควรให้สิทธิในการตัดสินใจหรือการให้ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไป

ด้านลักษณะงาน องค์กรควรจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล โดยการประเมินความสามารถ ความรู้ ที่ได้ศึกษามาของพนักงาน รวมถึงประสบการณ์ทำงานที่ผ่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาเพื่อให้พนักงานสามารถได้นำความสามารถของตนที่มีอยู่มาปรับใช้กับการทำงานได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

กระจายกลุ่มตัวอย่างควรให้มีความแตกต่างจากการศึกษาในครั้งนี้และขยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและมองเห็นถึงแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานได้ชัดเจนขึ้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในองค์กรอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

จิตรา น้ำใส. 2559. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.” งานนิพนธ์. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราธร โหมดสุวรรณ และจันทนา แสนสุข. 2560. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา.” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ.

จิราภรณ์ พรหมทอง. 2559. การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**. 10(2) : 63-72.

จุฑารัตน์ ชูกำแพง. 2559. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.” งานนิพนธ์. หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เฉลิม สุขเจริญ. 2557. “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” สารนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

ฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์. 2558. ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC). **วารสารวิชาการ RMUTT Global Business and Economics Review**. 10(2) : 71-88.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. 2561. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.” วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐติพงษ์ ขันพล และสวรส ศรีสุตโต. 2558. “ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการใช้บริการทางการเงินอัตโนมัติของธนาคารออมสิน สาขาอิมพีเรียลเวิลด์ สำโรง.” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ณัทฐา กรีหิรัญ. 2550. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เตชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ. 2560. “การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการลงทุน และแรงจูงใจที่มีผลต่ออัตราส่วนระหว่างเงินออมและเงินลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับนักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรทวี เถื่อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. 2559.ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร**. 13(1) : 5-6.

นพสร บัวประทุมพร. 2563. ปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารบริหารธุรกิจ และสังคมศาสตร์**. 3(2) : 1.

นารินทิพย์ สิงห์งอย. 2563. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**. 9(34) : 139.

นุชสรา นาคทอง. 2560. “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรี อยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.” งานนิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน). 2564. **ข้อมูลบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)**. [Online]. Available https://www.mama.co.th/th/index.php.

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน). 2564. **รายงานประจำปี 2563**. [Online]. Available: https://www.mama.co.th/th/รายงานประจำปี.

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน). 2564. **ลักษณะการประกอบธุรกิจ**. [Online]. Available: https://www.mama.co.th/th/ลักษณะการประกอบธุรกิจ.

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน). 2564.**โครงสร้างองค์กร**. [Online]. Available: https://. www.mama.co.th/th/โครงสร้างองค์กร#images.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปภัค อุดมธรรมกุล,ธัญญา สุพรประดิษฐ์ชัย และสิทธิกรณ์ คำารอด. 2563. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางสังคม และส่วนประสมทางการตลาด 7Ps ที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการศูนย์ออกกำลังกายของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19. **วารสารปัญญาภิวัฒน์**. 12(3), 25-38.

ปริฉัตร สระทองฮ่วม. 2560. “การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พรเทพ สิงหกุล. 2562. “การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา รายการฝนฟ้าอากาศช่อง 7HD.” วิทยานิพนธ์. หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พรพรรณ พูวัฒนาธนสิน. 2562. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. **วารสารสมาคมนักวิจัย**. 24(3), 290-305.

พวงพยอม เสนาวารี. 2561. “ลักษณะด้านบุคลากรและด้านองค์กรที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายในองค์กรภาครัฐ.” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิรุณย์ ป้องทับไทย. 2560. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์.” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ภูมิภัทร สุวรรณศรี. 2560. “ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ . หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รวิกร สยามิภักดิ์. 2559. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อน้ำแร่บรรจุขวด ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลัดดา พันชนัง. 2559. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1.” งานนิพนธ์. หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณวิสา แย้มเกตุ. 2558. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจสาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

วราภรณ์ โชติสาร. 2562. “การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพนักงานธนาคาร ในการเข้าสู่ธนาคารดิจิตอล (Digital Banking).” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศิพร บุญชู. 2560. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรร ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิทธิพล มหาวงค์. 2560. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ.” วิทยานิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เสฏฐวุฒิ จินดามงคล. 2561. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษาร้านกาแฟสตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร.” หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

อรอุมา จันทนป. 2561. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม” การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Brandage Online. 2561. **เข้าใจพีระมิดความต้องการ 5 ขั้นของมนุษย์ แนวคิดจากมาสโลว์ ที่นักการตลาดควรรู้.** [Online]. Available : https://www.brandage.com/article/4591/Maslow-Hierarchy-of-Needs.

Thaismescenter.2562. **Inside แบรนด์...มาม่า.** [Online]. Available : http://www.thaismescenter.com/inside-แบรนด์-มาม่า/

Woodbridge, C. 2020. **The Importance of motivation in the workplace**. [Online]. Available: https://www.penguins.co.uk/incentive-travel-blog/the-importance-of-motivation-in-the-workplace.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน

บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการศึกษาอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแบบสอบถามชุดนี้ประกอบไปด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลที่นำไปใช้ประมวลผลที่เชื่อถือได้และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลคัดกรองจากผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1) ท่านปฏิบัติงานในบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) มามากกว่า 6 เดือน ใช่หรือไม่

☐ 1) ใช่

☐ 2) ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย✓ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1) เพศ

☐1) ชาย ☐ 2) หญิง

2) อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี ☐ 2) อายุ 26-35 ปี

☐ 3) อายุ 36-45 ปี ☐4) อายุ 46 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ 1) 6 เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน 2 ปี ☐ 2) 2-4 ปี ☐ 3) 5-7 ปี

☐ 4) 8-10 ปี ☐ 5) มากกว่า 10 ปี

5) ตำแหน่งงาน

☐ 1) พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ทั่วไป

☐ 2) หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย หัวหน้ากะ หัวหน้าไลน์ หรือเทียบเท่า

☐ 3) ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า

☐ 4) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วน รองหัวหน้าส่วน หัวหน้าส่วน หรือเทียบเท่า

☐ 5) ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

6) ฝ่ายงาน/ส่วนงานที่สังกัด

☐ 1) งานหลัก (Primary) ประกอบด้วย ผลิต (บะหมี่ เครื่องปรุงและขนมปัง) ส่งออก คลังสินค้า

☐ 2) งานสนับสนุน (Support) ประกอบด้วย สำนักงาน จัดซื้อ บุคคลและธุรการ (HRM) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์(HROD) วิศวกรรม CEO สำนักการลงทุน สำนักผู้อำนวยการ บัญชี-การเงิน พัฒนาธุรกิจ วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ สารสนเทศ ประกันคุณภาพ ความปลอดภัย ตรวจสอบภายใน

7) รายได้ต่อเดือน

☐1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท ☐ 2) 15,001 – 25,000 บาท

☐ 3) 25,001 – 35,000 บาท ☐ 4) 35,001- 45,000 บาท

☐ 5) 45,001 - 55,000 บาท ☐ 6) 55,001 บาท ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน (เพียงข้อละ 1 คำตอบ)

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ลักษณะของงาน					
1.1	งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถที่ทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
1.2	งานที่ทำเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					
1.3	งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา					
2	ความสำเร็จในงาน					
2.1	ท่านได้ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เสมอ					
2.2	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขและผ่านไปได้ด้วยดี					
2.3	ท่านพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง					
3	การได้รับการยอมรับ					
3.1	เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ให้การยอมรับในความสามารถและการปฏิบัติงานของท่าน					
3.2	เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานชื่นชมผลงานของท่านเสมอ					
3.3	ท่านมักถูกกล่าวถึงและได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
4	ความรับผิดชอบในงาน					
4.1	หัวหน้างานให้สิทธิ์ท่านตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่มอบหมาย					
4.2	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.3	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด					
5	ความก้าวหน้าในงาน					
5.1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น ทำให้ท่านมีประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
5.2	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
5.3	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะหรือพัฒนาความรู้					
6	เงินเดือน					
6.1	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี					
6.2	ท่านคิดว่าในตำแหน่งงานเดียวกัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมดีแล้ว					
6.3	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
7	โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
7.1	การปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
7.3	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ					
8	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
8.1	ท่านรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
8.2	ท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
8.3	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
9	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
9.1	หัวหน้างานมีความเอาใจใส่ดูแล เป็นกันเองกับท่าน และเพื่อนร่วมงานท่านอื่น ๆ					
9.2	ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของหัวหน้างาน					
9.3	ท่านและผู้บังคับบัญชา ปรึกษาหารือและสื่อสารกันอย่างราบรื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	สถานะของอาชีพ					
10.1	อาชีพของท่านทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี					
10.2	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคม					
10.3	ท่านพึงพอใจอาชีพของท่านในปัจจุบัน					
11	นโยบายและการบริหารงาน					
11.1	นโยบายในบริษัทเอื้อให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้					
11.2	นโยบายของบริษัทมีความชัดเจน มีการแบ่งส่วนงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
11.3	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานขององค์กร					
12	สภาพการทำงาน					
12.1	เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
12.2	สถานที่ทำงานทั้งภายนอกและภายใน สะอาด ดูสวยงาม เป็นระเบียบ มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
12.3	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตของพนักงานทุกคน					
13	ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
13.1	การปฏิบัติงานไม่ทำให้ท่านเกิดปัญหาและไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน					
13.2	หลังจากปฏิบัติงานท่านมีเวลาเพียงพอที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ออกกำลังกาย ทำงานอดิเรก อยู่กับครอบครัว					
13.3	บริษัทมีสวัสดิการเผื่อแผ่ถึงครอบครัวของท่านด้วย					
14	ความมั่นคงในงาน					
14.1	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.2	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงของอาชีพการงานภายใต้บริษัทในปัจจุบัน					
15	วิธีการบังคับบัญชา					
15.1	ท่านรู้สึกได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินเรื่องต่าง ๆ จากหัวหน้างาน หรือผู้บริหารเสมอ					
15.2	ท่านได้รับการชี้แนะหรือการสอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องจากหัวหน้างานหรือผู้บริหารอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน (เพียงข้อละ 1 คำตอบ)

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาตนเองในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการเรียนรู้					
1.1	ท่านพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
1.2	ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง					
2	ด้านการวินิจฉัยตนเอง					
2.1	ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
2.2	ท่านยอมรับคำวิจารณ์ คำติชม หรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และได้นำสิ่งเหล่านั้นมาทบทวนตนเองอยู่เสมอ					
2.3	เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การพัฒนาตนเองในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
3.1	ท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
3.2	ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
3.3	การกำหนดเป้าหมายของท่านสามารถนำมาใช้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและต่อยอดไปสู่การพัฒนาตนเองได้					
4	ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม					
4.1	ท่านสามารถเลือกแหล่งที่ใช้ศึกษาความรู้เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
4.2	ท่านทราบว่าเมื่อเกิดข้อสงสัยในแต่ละงาน ท่านจะปรึกษาผู้ใด					
5	ด้านการหาเพื่อน					
5.1	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกัน					
5.2	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ ซึ่งสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ เกื้อกูลให้การปฏิบัติงานของท่านดีขึ้นได้					
6	ด้านความอดทนและพยายาม					
6.1	ท่านมีสภาพจิตใจที่พร้อมรับกับเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน					
6.2	เมื่อท่านทราบว่างานที่ท่านทำยังไม่ดี หรือยังไม่ตรงตามเป้าหมายของท่าน ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น					
6.3	ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นระหว่างทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้ปัญหาเกิดซ้ำ					
7	ด้านการประเมินผล					
7.1	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ					
7.2	ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคตเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรพิมล ช่างทองคำ
วัน เดือน ปีเกิด	30 กันยายน 2536
ที่อยู่	99/22 หมู่บ้านเพอเฟคเพลส สุขุมวิท77 ถ.อ่อนนุช-ลาดกระบัง ต.ราชาเทวะ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2558 คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
E-mail	cha.pornpimon@gmail.com
โทรศัพท์	093-592-6982

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้