

การโค้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

THE COACHING AND POTENTIAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN
PRIVATE BUSINESS ORGANIZATIONS



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2563

KMITL-2020-KBS-M-057-001

การโค้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

**THE COACHING AND POTENTIAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN
PRIVATE BUSINESS ORGANIZATIONS**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2563

KMITL-2020-KBS-M-057-001

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**THE COACHING AND POTENTIAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN
PRIVATE BUSINESS ORGANIZATIONS**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS
SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2020

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2020-KBS-M-057-001



COPYRIGHT 2020

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS
SCHOOL**

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การโค้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร ภาค ธุรกิจเอกชน
นักศึกษา	ปภาดา วิหาร
รหัสประจำตัว	60611034
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2563
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการโค้ชและระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะทำให้เห็นความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามทักษะการโค้ช โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ได้รับการโค้ชแล้ว จำนวน 400 คน ที่ได้จากการแบ่งกลุ่มองค์กรธุรกิจรวม 10 ธุรกิจ จากการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท บริษัทละ 40 คน ผู้วิจัยกำหนดว่าจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบแบบที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน และปัจจัยทักษะการโค้ชในองค์กรที่ประกอบด้วยการใช้คำถามที่ดี การฟัง การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ และการกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกัน มีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	The Coaching and Potential Development of Employees in Private Business Organizations
Student	Paphada Vilarn
Student ID	60611034
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wornchanok Chaiyasoonthorn

ABSTRACT

The objective of this research was to study the coaching and potential development of employees in private business organizations. As a result of will make a difference in the level of development of employees in the private of business organizations based on personal factors and the coaching skill. The sample of this research is permanent employees working in private of business organizations that have been coached consisted of 400 people, those the sample, which is from the classification of 10 business organization groups from quota sampling that the sample consisted of 40 employees from each company. The researcher determined that the questionnaire would be used as a research tool. The statistics tools included arithmetic mean, percentage, standard deviation, independent t-test and One-way ANOVA Analysis. The results showed that employees in private business organizations of different gender, age, levels of education, work period and work positions have a level of different potential development. The results showed that employees in private business organizations of different gender, age, levels of education, work period and work positions have a level of different potential development. The factors of coaching skills are different consisted of questioning, listening, positive feedback, motivation and goal setting have a level of different potential development.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่สนับสนุน ช่วยเหลือ ชี้แนะ ข้อคิดเห็น และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความใส่ใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ ผู้วิจัยกราบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนผู้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ กราบขอบคุณคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้คำแนะนำแก้ไข ข้อบกพร่องเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอบขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้ความ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา คุณพ่อปองพล วิพาร ผู้ล่วงลับ ที่มอบกำลังใจ อันมีคุณค่าให้แก่ผู้วิจัยเสมอมา ขอบคุณมารดา คุณแม่เกษร วิพาร ที่เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา และเป็นผู้สนับสนุนทุนการศึกษาอันมีค่าให้แก่ผู้วิจัยได้ศึกษาจนสำเร็จถึงระดับปริญญาโท ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนี้

ปภาดา วิพาร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ช.....	19
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจเอกชน.....	28
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการโค้ชใน องค์กร.....	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน.....	67
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	78
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	106
5.2 อภิปรายผล.....	111
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	129
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ข รายชื่อบริษัทที่มีประวัติอบรมการโค้ช.....	139
ประวัติผู้วิจัย.....	147

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....47
3.2	คำสัมประสิทธิ์ของปัจจัยทักษะการโค้ชกับการพัฒนาศักยภาพ.....48
3.3	สมการการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว.....52
3.4	สมมติฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....53
4.1	จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามเพศ.....55
4.2	จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามอายุ.....56
4.3	จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด.....56
4.4	จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบัน.....57
4.5	จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกลักษณะงานที่ รับผิดชอบในองค์กรปัจจุบัน.....57
4.6	จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามตำแหน่ง งานในองค์กร.....58
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กร.....59
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการใช้คำถาม.....60
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการฟัง.....61
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการให้ข้อมูล ป้อนกลับในเชิงบวก.....62
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการสร้าง แรงจูงใจ.....64
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการกำหนด เป้าหมายคุณภาพ.....65
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน.....68
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้.....69
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการ วินิจัยตนเอง.....70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการกำหนดเป้าหมาย.....72
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม.....73
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหาเพื่อน.....75
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านความอดทนและพยายาม.....76
4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินผล.....77
4.21	ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามเพศ.....79
4.22	ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามอายุ.....80
4.23	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างอายุกับระดับการพัฒนาศักยภาพ.....80
4.24	ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....81
4.25	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับการพัฒนาศักยภาพ.....82
4.26	ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร.....82
4.27	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกับระดับการพัฒนาศักยภาพ.....83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน.....	84
4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	85
4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างตำแหน่งงานในองค์กรกับระดับการพัฒนาศักยภาพ.....	86
4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการ โคล้งที่ใช้คำถาม.....	87
4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ โคล้งที่ใช้คำถามกับระดับการพัฒนาศักยภาพ.....	88
4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการ โคล้งที่ใช้การฟัง.....	90
4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ โคล้งที่ใช้การฟังกับระดับการพัฒนาศักยภาพ.....	91
4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการ โคล้งที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก.....	93
4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ โคล้งที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกกับการพัฒนาศักยภาพ.....	94
4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการ โคล้งที่ใช้การสร้างแรงจูงใจ.....	96
4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ โคล้งที่ใช้การสร้างแรงจูงใจกับการพัฒนาศักยภาพ.....	97

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตาม ทักษะการ ใ้ช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ.....	99
4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ ใ้ช้การกำหนดเป้าหมาย คุณภาพกับการพัฒนาศักยภาพ.....	100
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล.....	110
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทักษะการ ใ้ช้ในองค์กร.....	111



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 วงจรการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985).....	14
2.2 แนวทางการพัฒนาตนเอง.....	16
2.3 กรอบแนวคิดการ ใ้ช้.....	20
2.4 ทฤษฎีปรีะมิตของความกระจ่างรู้.....	25
2.5 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง.....	27
2.6 กรอบแนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี.....	29
2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร.....	32
2.8 โครงสร้างขององค์กรที่แสดงสายการบังคับบัญชา.....	33
3.1 แผนภาพสรุปขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจล้วนมีการแข่งขันเข้ามาเป็นข้อพิจารณาให้องค์กรตระหนักถึงการกำหนดนโยบายในการบริหารธุรกิจเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจอย่างมีกำไรเหนือคู่แข่ง หนึ่งในนโยบายการบริหารองค์กรคือนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพราะบุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ หากองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อมที่จะสละแรงกายแรงใจเพื่อทำงานนั้นถือว่าองค์กรมีทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง หากบุคคลในองค์กรมีความสามารถและมีศักยภาพมากก็จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ดังนั้นนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงเน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการแข่งขัน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจรอบด้าน การบริหารภาคเอกชนคือการบริหารที่มีเป้าหมายของการบริหารเพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุดจากการขายสินค้าและบริการ มีลักษณะการดำเนินงานที่คล่องตัวและรวดเร็วมากกว่าองค์กรของรัฐ (ชนบทพันธ์ เอี่ยม โอภาส. 2545 : 31-33 อ้างถึงใน ธัชณี นุชสวาท. 2548) เนื่องมาจากการดำเนินการถูกกำหนดนโยบายตรงมาจากผู้บริหารองค์กร ซึ่งมักเป็นเจ้าของหรือผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ องค์กรภาคธุรกิจเอกชนจะเน้นประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานและการแข่งขันในตลาด ประกอบกับการบริหารที่นโยบายนั้นจะต้องมีความทันสมัยและมีศักยภาพการแข่งขันในระดับสูง อีกทั้งการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารภาคเอกชนต้องถูกประเมินโดยคณะกรรมการ องค์กรเอกชนจะมีการคัดเลือกตำแหน่ง แต่งตั้งหรือโยกย้าย โดยจะขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารในบริษัท โดยจะเน้นการวางแผนการบริหารงานในระยะยาว

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่กำหนดทิศทางการเดินหน้าประเทศไทยในเรื่องการมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา มียุทธศาสตร์เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน” ซึ่งภาครัฐให้ความสำคัญในเรื่องของการมีส่วนร่วมส่งเสริมผู้ประกอบการและกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่าง ๆ ให้เกิดการลงทุน การค้าระหว่างประเทศหรือการลงทุนร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปด้วย ให้คนไทยนั้นเป็นกำลังสำคัญของชาติ ให้เป็นทุนมนุษย์ของประเทศ โดยการพัฒนาควรเป็นไปตามช่วงวัย ให้คนไทยเป็นคนดี มีทักษะที่สอดคล้องรับกับความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการของตลาดแรงงาน คนไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจนการรองรับการปฏิรูปประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560)

การปฏิบัติงานภายในองค์กรเดียวกันมีความหลากหลายของบุคคลตามเกณฑ์อายุที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดความแตกต่างของพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคคลมีความคิดหรือความเชื่อแบบใดก็จะแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรต้องจัดการอย่างเหมาะสม (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556) ทุกองค์กรจึงมีกระบวนการเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร ในรูปแบบต่าง ๆ กัน อย่างไรก็ตามไม่เพียงเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบได้เท่านั้น แต่รวมไปถึงการมีประสิทธิภาพของคนในองค์กร ของคนในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันได้ อย่างมีความเข้าใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ว่าจะเป็นการอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมเบื้องต้นเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงาน (On the Job Training) การให้ศึกษาเพิ่มเติม (Study) การฝึกอบรมหรือสัมมนา (Training/Seminar) การสอนงาน (Job Instruction) การกำกับสอนงานและการแนะนำให้คำปรึกษา (Coaching/Counseling) การมอบหมายงานให้เป็นครั้งคราว (Job Assignment) การโยกย้ายและสลับเปลี่ยนหน้าที่ (Job Transfer and Rotation) การดูงานนอกสถานที่ (Out-Door Study) เป็นต้น (เสนาะ ดิยาว, 2534 : 133-135 อ้างถึงใน ชารินี ทองลุ่ม, 2558 : 18-21) แม้ว่าองค์กรจะมีกระบวนการให้คนในองค์กรได้พัฒนาเพื่อรองรับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรแล้ว บุคลากรในองค์กรยังสามารถพัฒนาตนเองเพื่อสร้างพื้นฐานความสามารถที่มีอยู่ให้ผู้อื่นได้รับทราบถึงความพร้อมหรือศักยภาพนั้นเพราะการพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งปวง

Meggison & Pedler (1992) อ้างถึงใน สลิลลา ธนภักดิ์ศรีกุล (2559 : 841) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเอง ไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนรู้ต้องรับผิดชอบในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการเรียนรู้โดยกำหนดว่าต้องการเรียนรู้เมื่อใดและมีวินัยเรียนรู้อย่างไร ผู้เรียนมีความอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน การพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยที่การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการพัฒนาอีกทั้งการพัฒนาตนเองยังรวมไปถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (จุฑามาศ สนทนก, 2553 : 11) นอกจากนี้การพัฒนาตนเองเป็นการศึกษาของแต่ละบุคคลเพื่อให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ เพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สามารถ ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้

เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา คุณธรรม และทัศนคติที่ดีต่องานที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบ ด้วยการทำให้ตนเองมีคุณค่า ดำรงชีวิตได้อย่างมีความหมาย ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพสมกับบทบาทของตนเอง (ลาวพร สุกียาม่า. 2554 : 36)

การโค้ช (Coaching) เป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ปัจจุบันหลายองค์กรนำมาใช้ เนื่องจากการโค้ชเป็นวิธีที่พัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพราะสามารถพัฒนาทักษะและผลการปฏิบัติงานได้ (Medland. 2009 อ้างถึงใน สุมลา พรหมมา. 2559 : 2) โดยหน้าที่ของโค้ช (Coach) ไม่ใช่ผู้สอนงานหรือการเป็นผู้ให้คำปรึกษาโดยตรงหรือการเป็นผู้ออกคำสั่ง แต่บทบาทของโค้ชมีลักษณะดูแลแบบตัวต่อตัว หมายถึงการทำให้ผู้รับการโค้ช (Coachee) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยโค้ชจะมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ที่รับการโค้ช สหพันธ์โค้ชนานาชาติ (ICF-International Coach Federation) กล่าวว่า การโค้ชคือความร่วมมือกันของโค้ชและผู้รับการโค้ชในกระบวนการกระตุ้นความคิดและความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างความเป็นมืออาชีพในตนเอง การโค้ชมุ่งเน้นการมีวิสัยทัศน์ที่ประสบความสำเร็จ การแสดงออกและการก้าวไปสู่อนาคต วัตถุประสงค์ของการโค้ชขึ้นอยู่กับสภาพในการปรับตน การเรียนรู้ หรือการพัฒนาบางสิ่งบางอย่างในชีวิต โค้ชเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับบุคคลที่ปรับตนได้ด้วยตนเอง เชื่อมั่นในความเป็นปัจจุบันของตนเอง การโค้ชเป็นกระบวนการและทักษะเฉพาะที่ต้องได้รับการฝึกปฏิบัติ คุณลักษณะของการโค้ชคือมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้จากภายในตนเองและการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเข้าใจความจริงในปัจจุบัน เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมด้วยวิถีคิดของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้แล้ววิธีการที่ง่ายที่สุดในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร คือการพัฒนาวิถีคิดของคน (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. 2557 : 42 อ้างถึงใน สุมลา พรหมมา. 2559 : 357)

การปรับตัวขององค์กรให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ท่ามกลางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรควบคู่กับนโยบายที่ดี ทั้งนี้ด้วยความแตกต่างของแต่ละบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีวิธีการและเครื่องมือในการพัฒนาที่เหมาะสมกับบุคคลในระดับต่าง ๆ การโค้ชจึงเป็นเครื่องมือที่หนึ่งในการพัฒนาคนเพราะการโค้ชนั้นเป็นการปรับเปลี่ยนที่ความคิดของแต่ละคนด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ (บัณฑิต โรจน์อารยานนท์. 2556 : 15) อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของการโค้ชที่จะต้องโค้ชเป็นผู้แนะนำให้คำปรึกษา บทบาทของโค้ชจะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้และทักษะในการโค้ช เข้าใจและสามารถใช้วิธีการที่ถูกต้องให้การโค้ชนั้นประสบความสำเร็จ ทักษะพื้นฐานที่ผู้เป็นโค้ชจะต้องให้ความสำคัญนั้นประกอบด้วย (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. 2557 : 68-74 อ้างถึงใน สุมลา พรหมมา. 2559 : 21) 1) การใช้คำถามที่ดี (Questioning) 2) การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) 3) การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) 4) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 5) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Goal Setting) ดังนั้นการมีทักษะการโค้ชที่ดีจึงเป็นจุดสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันในการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการ โคล้งและการพัฒนาศักยภาพของ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทำให้ทราบถึง ทักษะเกี่ยวกับการโคล้ง และการโคล้งนำมาใช้ในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนได้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยครั้งนี้ยัง สามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาและช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใน องค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการ โคล้งและระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ เอกชน

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาค ธุรกิจเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ผ่านการอบรม การโคล้ง

1.2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาค ธุรกิจเอกชน จำแนกตามทักษะการโคล้ง

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาศึกษาการ โคล้งและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน กำหนด สมมติฐานดังนี้

1.3.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมี ระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

1.3.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ต่างกันจะมี ระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

1.3.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีอายุที่ต่างกันจะมี ระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

1.3.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับการศึกษา สูงสุดที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

1.3.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระยะเวลา ปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

1.3.1.6 สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานที่ 2 ทักษะการโค้ชในองค์กรต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

1.3.2.1 สมมติฐานที่ 2.1 ทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

1.3.2.2 สมมติฐานที่ 2.2 ทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

1.3.2.3 สมมติฐานที่ 2.3 ทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

1.3.2.4 สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะการโค้ชที่ใช้การสร้างแรงจูงใจต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

1.3.2.5 สมมติฐานที่ 2.5 ทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการโค้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่ได้รับการโค้ชแล้วเท่านั้น โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานประจำในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีประวัติอบรมการโค้ช รวม 175 บริษัท (เอ็นเทอร์เน็ท. 2561) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ W.G. Cochran (1953) รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ได้รับการโค้ชแล้ว ในพื้นที่ภาคกลาง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีประชากรเป้าหมายเป็นจำนวนมาก

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 2 ส่วน ได้แก่ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables)

1.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1) เพศ
 - 1.2) อายุ
 - 1.3) ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.4) ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร
 - 1.5) ลักษณะการปฏิบัติงาน
 - 1.6) ตำแหน่งงานในองค์กร
- 2) ข้อมูลด้านทักษะการโค้ช ประกอบด้วย
 - 2.1) การใช้คำถามที่ดี
 - 2.2) การฟัง
 - 2.3) การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก
 - 2.4) การสร้างแรงจูงใจ
 - 2.5) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ

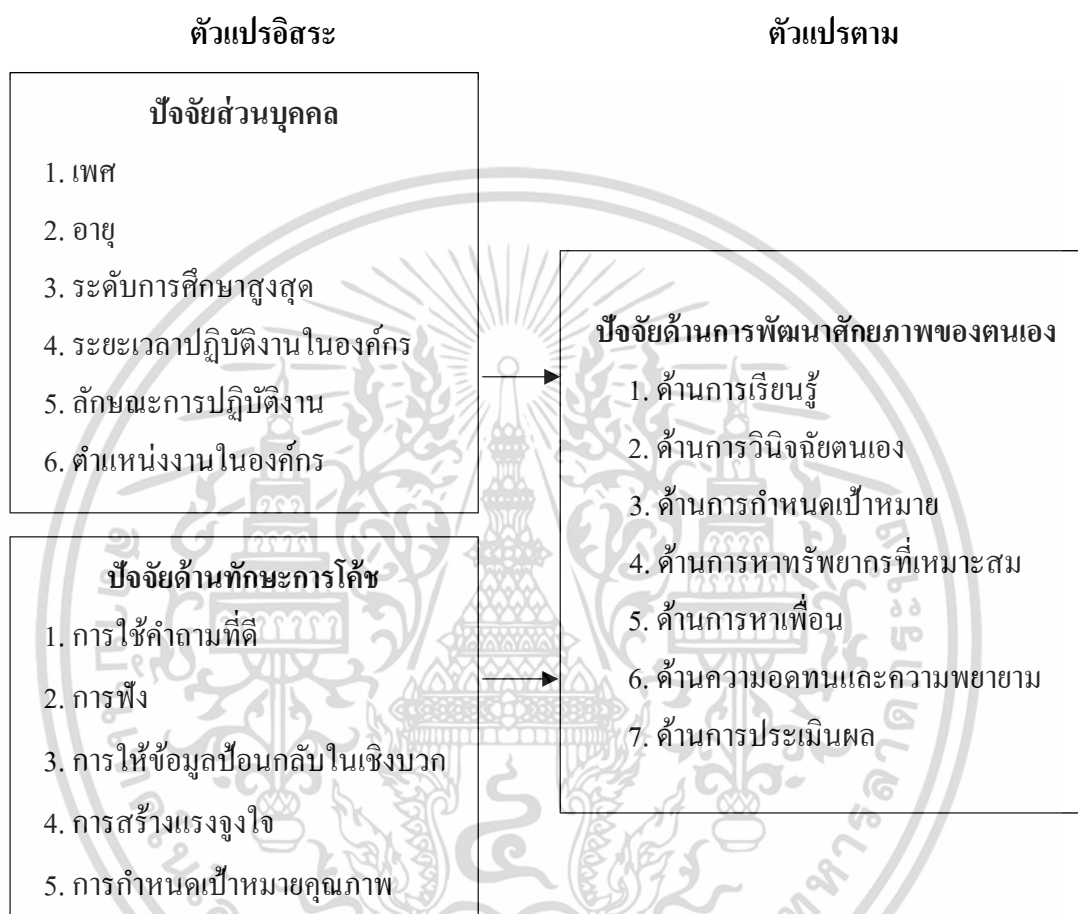
1.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ด้านการเรียนรู้
- 2) ด้านการวินิจฉัยตนเอง
- 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย
- 4) ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม
- 5) ด้านการหาเพื่อน
- 6) ด้านความอดทนและพยายาม
- 7) ด้านการประเมินผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาการ โ้ช้ชและการพัฒนาศัภยภพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน สามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 การโ้ช้ช หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือของทั้งสองฝ่ายคือ โ้ช้ชและ โ้ช้ชชี่ มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยที่โ้ช้ชเป็นผู้ให้คำแนะนำกระตุ้นจูงใจ ให้โ้ช้ชชี่ได้เปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง

1.7.2 ศัภยภพ หมายถึง คุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวตนของบุคคลซึ่งสามารถนำมาพัฒนาในทางที่ดีขึ้นได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7.3 พนักงานประจำ หมายถึง บุคคลผู้ได้รับการจ้างให้ทำงานกับบริษัทฯ ตกลงจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยได้รับค่าตอบแทนตามอัตราที่บริษัทฯ กำหนดเป็นรายเดือน

1.7.3 การพัฒนาศักยภาพตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้บุคคลมีความตั้งใจเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นคนที่มีคุณภาพในสังคม การพัฒนาตนเองต้องเกิดจากการพัฒนาทั้งภายในคือการพัฒนาความคิด และจิตใจให้ตนเองเป็นผู้สมบูรณ์ทางความคิดและอารมณ์ และภายนอกคือการเลือกพัฒนาตนเองให้มีทักษะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้หมายถึง การพัฒนาตนเอง 7 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านการวินิจฉัยตนเอง 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 4) ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) ด้านการหาเพื่อน 6) ด้านความอดทนและพยายาม 7) ด้านการประเมินผล

1.7.4 ทักษะการโค้ชโดยการใช้คำถามที่ดี หมายถึง การสื่อสารจากโค้ชสู่โค้ชชี่โดยข้อคำถามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในที่นี้หมายถึงการใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการโค้ช ใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริง ใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาส โดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โค้ชของท่านใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวก ให้ท่านได้มีอิสระในการคิดแนวทางออกได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

1.7.5 ทักษะการโค้ชโดยการฟัง หมายถึง การรับความหมายของการสื่อสารจากโค้ชชี่สู่โค้ช โดยการที่โค้ชจะรับฟังด้วยทักษะการฟังเชิงรุก ในที่นี้หมายถึงการเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจไม่พูดแทรก การเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอนเอียง การเป็นผู้ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง การเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีเห็นอก เห็นใจ ความอดทนอดกลั้นในการฟัง รวมถึงการเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย เป็นต้น

1.7.6 ทักษะการโค้ชโดยการใช้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก หมายถึง การสื่อสารจากโค้ชสู่โค้ชชี่ โดยแจ้งข้อมูลที่มีปัจจัยด้านคุณภาพที่ดี ในที่นี้หมายถึงการให้ข้อมูลที่มีความหมายอย่างมีคุณค่าเป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นการให้ข้อมูลอธิบายชัดเจน มุ่งเน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี เป็นต้น

1.7.7 รูปแบบการโค้ชโดยการพูดคุยสร้างแรงกระตุ้นใจ หมายถึง การสื่อสารจากโค้ชสู่โค้ชชี่โดยเป็นการพูดคุยเพื่อให้โค้ชชี่เกิดพลังใจพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น กระตุ้นให้เกิดมุมมอง ทักษะคติ การแสดงออก ความคิด จนกระทั่งความต้องการเรียนรู้ ในที่นี้หมายถึงการใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีเมื่อประทับใจผลงาน โค้ชใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน โค้ชกล่าวชื่นชมด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น โดยเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัยที่ดีงาม โค้ชกล่าวชื่นชมโดยเชื่อมโยงผลงาน ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกภูมิใจตนเอง เป็นต้น

1.7.8 รูปแบบการโค้ชโดยการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ หมายถึง การร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่โค้ชต้องการเพื่อให้การประเมินผลการโค้ชนั้นง่ายและตรงประเด็น ในที่นี้หมายถึงการช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งด้านการรู้จัก คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและตัวของท่าน ชี้แนะวิธีการเปลี่ยนแปลงในการบรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ เป็นต้น

1.7.9 องค์กรภาคธุรกิจเอกชน หมายถึง กลุ่มการทำงานที่ก่อตั้งขึ้นจากคณะกรรมการที่มีขึ้นเพื่อดำเนินการให้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรยังแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามประเภทของหน่วยงานที่เป็นผู้ก่อตั้งและเป้าประสงค์ในการก่อตั้งซึ่งเป็นองค์กรผู้ประกอบการหรือดำเนินการเป็นกลุ่มการทำงานที่ไม่ใช่ของรัฐ ในที่นี้งานวิจัยหมายถึงองค์กรภาคธุรกิจเอกชน รวม 175 บริษัทที่มีประวัติอบรมการโค้ช (เอ็นทรนนิ่ง. 2561)

บทที่ 2

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นภาษาไทยและงานวิจัยในระดับนานาชาติ พร้อมทั้งทำการทบทวนวรรณกรรม เพื่อกำหนดและสร้างเป็นกรอบแนวคิดของผู้วิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการ ใ้ซ
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานกลุ่มองค์กรภาครัฐกิจเอกชน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.1.1 แนวคิดของการพัฒนาตนเอง

“คนเป็นที่พึ่งแห่งตน” หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สอนมนุษย์กระทำการสิ่งใดในทุกขณะให้คิดทำด้วยการใช้ความสามารถของตน มานะเพียรพยายามอย่างสุดความสามารถของตน เป็นพุทธพจน์ที่มุ่งให้มนุษย์มีความเพียรในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง มีความเชื่อมั่นในศักยภาพว่าสามารถทำได้ ดังพระพุทธองค์ที่ทรงเป็นมนุษย์ธรรมดา แต่สามารถพัฒนาตนจนพ้นทุกข์ ล่วงรู้ธรรมและทรงนำพาผู้อื่นพ้นทุกข์ตามไปด้วย (กฤตกร ฉันทเกษมคุณ. 2554) อันเป็นแนวคิดที่สนับสนุนการพัฒนาตนเพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการกระทำการสิ่งต่าง ๆ ได้ดีที่สุด ซึ่งการพัฒนาตนนั้นจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาใจและพัฒนาสติปัญญา ตามหลักของไตรสิกขา ในทางพระพุทธศาสนา เป็นการฝึกพัฒนาศีล สมาธิปัญญา เพราะมนุษย์มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองคือการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยนำเอาศักยภาพของตนเองที่มีอยู่มาพัฒนาตนเองในทุกด้านที่ต้องการได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความสำเร็จตามความมุ่งหมายสูงสุด คือการมีชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สลิลา ธนภัทรศรีกุล. 2560) การพัฒนาตนเองเป็นการส่งเสริมให้ตนเองมีโอกาส ได้ยกระดับความสามารถของตน โดยมีบุคคลให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้ตนเองได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาตนเองเชิงจิตวิทยากล่าวถึงหลักการจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมว่าพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าพฤติกรรมที่เป็นปัญหาหรือพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนา ล้วนเกิดจากการเรียนรู้คือเป็นผลของการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมที่ไม่ปกติเป็น

พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง ถ้าจะปรับปรุง หรือแก้ไขก็ทำได้โดยให้การเรียนรู้เสีย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใหม่ การพัฒนาตนเองจึงจำเป็นต้องเข้าใจหลักการสำคัญของการเรียนรู้ เพื่อปรับพฤติกรรม โดยการควบคุมตนเอง (สุภาภรณ์ สมุทร์ย์. 2559) การพัฒนาตนเองคือการทำเพื่อความก้าวหน้า เป็นการปรับปรุงที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อให้ชีวิตไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน ทั้งนี้หากสามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดี จะส่งผลนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรในระยะยาว ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่น ในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ และเช่นเดียวกัน “คนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจากการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง มักพร้อมอยู่เสมอสำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีหรือสถานการณ์ใดก็ตาม” (พจน์ พจนพานิชย์กุล. 2556)

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (พีรพัฒน์ พันศิริ และ ศานติกร พินยงค์. มปป)

- 1) มนุษย์มีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในทุกเรื่อง
- 2) ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก
- 3) แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่องยังต้อง อาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

- 4) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดขัด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

- 5) เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเองสามารถดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน โดยที่บุคคลจะต้องเห็นคุณค่าในตนเองว่าสามารถพัฒนาตนเองให้ดีกว่าเดิมได้และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ได้ โดยจะเริ่มจากการมีเป้าหมายเพื่อย้อนพิจารณาตนเองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนี้เป็นอย่างไ ซึ่งตนเองจะต้องชัดเจนในการตัดสินใจทราบจุดเด่น จุดบกพร่อง และโอกาสในการพัฒนา ความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ตนเองกำหนดเองซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทันทีที่มีความพร้อม ผู้ที่พัฒนาตนเองจะเป็นผู้ที่สร้างสิ่งที่ดีขึ้นให้เกิดแก่องค์กร โดยศักยภาพที่มีนั้นตนเองจะต้องเชื่อว่า

ตนเองออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ตนเองต้องเชื่อมั่นว่าการพัฒนานั้นนำมาซึ่งความสำเร็จตามเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายอย่างแน่นอนไม่เพียงแต่สิ่งที่เกิดกับตนเอง แต่สิ่งที่ดีขึ้นยังสามารถส่งพลังไปถึงผู้ร่วมงานในองค์กรให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไปด้วย ทำให้ตนเป็นเสมือนทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กรได้

2.1.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สรุปดังนี้

“การพัฒนา” (Development) มีความหมายว่า เป็นการทำให้ดีขึ้น เจริญขึ้น หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่าและผลลัพธ์ที่ได้ควรเป็นไปในทางที่ดีด้วย (ปริฉัตร สระทองส่วม, 2560) การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง (ชัยวัฒน์ สุรวิชัย, 2559) การพัฒนาตนตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development นอกจากนี้ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตนและมักใช้แทนกัน ซึ่งมีความหมายถึงการปรับตัวเองให้เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับ สิ่งที่สังคมคาดหวัง ได้แก่ การปรับปรุงตน (self-improvement) การบริหารตน (self-management) และการปรับตน (self-modification) โดยที่การพัฒนาตนสามารถให้ความหมายได้อีก 2 ความหมาย ดังนี้ ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนคือการพัฒนาศักยภาพของ ตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน (วินัย เพชรช่วย, มปป) ในขณะที่ สลิลลา ธนภัทรศรีกุล (2559) กล่าวถึงแนวคิดของ Megginson & Pedler (1992) ว่า การพัฒนาตนเองหมายถึงการที่ผู้เรียนรู้ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนรู้ต้องรับผิดชอบในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการเรียนรู้โดยกำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไหร่ และมีวินัยเรียนรู้อย่างไรอัตราได้ว่าผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานการพัฒนาตนเองจะส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์ (2559) อ้างถึงในสุรศักดิ์ ปาเฮ (2556 : 4-7) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ว่าหมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย

รวมไปถึงการพัฒนาตนเองหมายถึงการดำเนินการปรับปรุงส่งเสริมความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาพร้อมที่จะทันต่อ กระแสการเปลี่ยนแปลง (ประพิศ กุลบุตร. 2556 หน้า 34)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความหมายการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ได้ว่า เป็นกระบวนการ ที่ผู้บุคคลมีความตั้งใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้ขึ้นไปในดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นคนที่มีคุณภาพในสังคม การพัฒนาตนเองต้องเกิด จากการพัฒนาทั้งภายในคือการพัฒนาความคิด และจิตใจให้ตนเองเป็นผู้สมบูรณ์ทางความคิดและ อารมณ์ และภายนอกคือการเลือกพัฒนาตนเองให้มีทักษะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตน พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในสังคมโลก (วินัย เพชรช่วย. มปป) การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญ แบ่งได้ดังนี้

1) ความสำคัญต่อตนเอง เป็นการเตรียมคนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ ทั้งหลายได้ด้วยความรู้ที่ติดต่อกันเอง เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้ เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเองและเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจรวมถึงส่งเสริม ความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ เต็มศักยภาพ

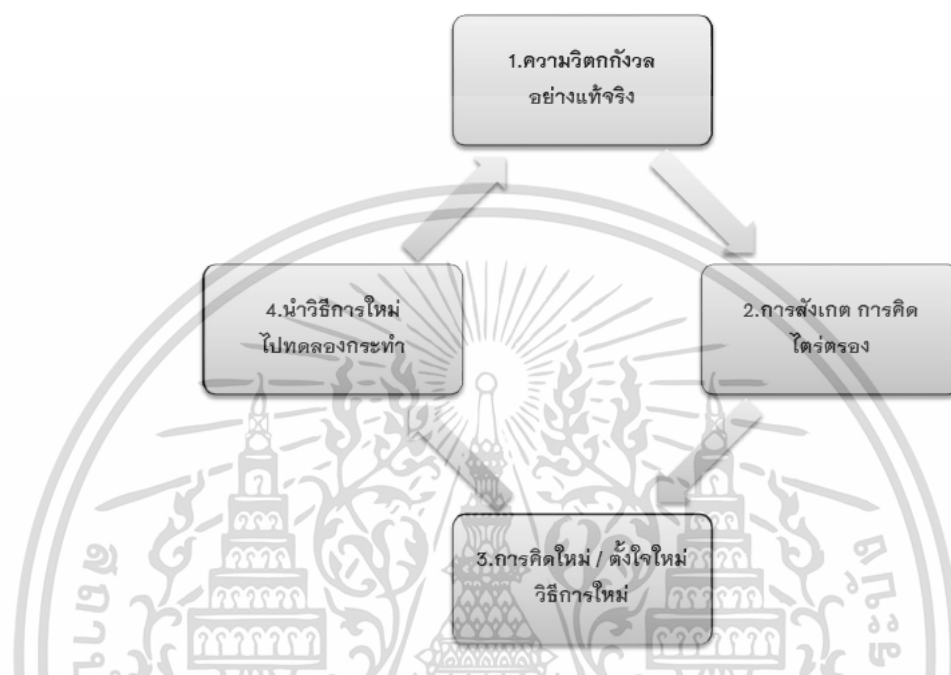
2) ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาใน บุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมคนให้เป็น สิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็น ที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง

3) ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุง ตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิด และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

อัครา ประเสริฐสิน (2556) กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาคนของ Boydell (1985) ที่ได้อธิบายวงจรการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 4 ขั้น (ดังภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 วงจรการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985)

ที่มา : อัครา ประเสริฐสิน (2556)

ขั้นที่ 1 การพัฒนาเริ่มจากสิ่งทำให้เกิดความวิตกกังวลอย่างแท้จริงอาจเป็นปัญหาหรืองานซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ยุ่งยากสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดหวัง

ขั้นที่ 2 การใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหาหรือสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการค้นหาคำอธิบายหาหนทางที่เป็นไปได้บางครั้งอาจต้องนำไปถกปัญหาเกี่ยวกับบุคคลอื่นด้วย

ขั้นที่ 3 แนวทางการพัฒนาคือการคิดใหม่รวมทั้งการรับรู้ตนเองและสิ่งรอบตัวใหม่ความแปลกใหม่นี้อาจเกิดขึ้นได้กับความคิดความรู้สึกความมุ่งมั่น โดยอาจเกิดได้กับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้ง 3 อย่างพร้อมกัน การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ๆ เช่นแนวคิดทัศนคติแนวคิดความเชื่อ ค่านิยมมีการพัฒนาการรับรู้และตระหนักในความรู้สึกดังกล่าวรวมทั้งความสามารถในการแสดงออกทำให้ผลลัพธ์คือแรงกระตุ้นทักษะนิสัยความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 การนำแนวทางการพัฒนาไปปฏิบัติโดยการลองนำความคิดเห็นใหม่ๆ ไปใช้ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมายเมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปได้ด้วยดีจึงหมายความว่ามีการพัฒนา

เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ Boydell (1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและมีคุณภาพ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลพัฒนาตนเองได้คุณภาพเหล่านี้แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

1) มิติแนวตั้ง ด้านบนของแนวตั้งแสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความพยายามทดลอง ประสบการณ์ใหม่ พบปะผู้คนกลุ่มใหม่ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีที่ต่างไปจากเดิม โดยอาศัยความกล้า ความคาดหวังผลลัพธ์ที่ไม่แน่นอนจะเป็นเครื่องพิสูจน์ความตั้งใจมั่นในการสู้ต่อหรือล้มเลิก ด้านล่างของแนวตั้งแสดงถึงบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ซึ่งบุคคลจะพัฒนาได้หากยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบวิธีการใหม่ แต่ความเปิดเผยนี้จำเป็นต้องอาศัยความถ่อมตัวที่มีขอบเขต

2) มิติแนวนอนหรือมิติของเวลา ด้านซ้ายของแนวนอนเป็นความสัมพันธ์กับอดีตทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงกับสิ่งที่พบในปัจจุบัน ด้านขวาของแนวนอนเป็นเรื่องของอนาคตบุคคลจำเป็นต้องมีความชัดเจนใน เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือจุดหมาย เพราะเป็นจุดที่รู้ว่าตนต้องการกระทำสิ่งใดโดยที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถพัฒนาได้

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปความสำคัญและเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้ว่าสิ่งสำคัญของการพัฒนาคือความตั้งใจ ตั้งมั่นว่าจะทำให้สำเร็จ ซึ่งความสำคัญจะถือใจความหลัก 3 ด้านคือ ความสำคัญต่อตนเอง ความสำคัญต่อบุคคลอื่น และ ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม โดยที่ผู้พัฒนาต้องเชื่อในศักยภาพของตนเองที่รอการนำออกมาใช้ โดยความสำเร็จสามารถกำหนดได้ด้วยการตั้งเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งอาจเป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน เกี่ยวข้องกับเงิน เกี่ยวกับสุขภาพ เกี่ยวกับชีวิตครอบครัว ไปจนกระทั่งเกี่ยวกับสุขภาพทางปัญญา การพัฒนาตนเองเมื่อเกิดขึ้นจะส่งผลดีโดยรวมถึงการดำเนินชีวิตและตนกลายเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้ที่ใกล้ชิดเช่นกัน หากการพัฒนาไม่หยุดอยู่ที่การรับรู้และเชื่อในปัจจุบัน จะทำให้มนุษย์พยายามที่จะพัฒนาต่อไปด้วยเหตุผลสุดท้ายของการปรับตัวเพื่ออยู่รอดทันยุคสมัยและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามกาลเวลา

2.1.4 แนวทางการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งปวง มีวิธีการและรูปแบบในการกระทำอย่างมากมาย แนวทางในการพัฒนาตนเองที่จะกล่าวในการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงทฤษฎีของ Megginson & Pedler (1992) ที่ได้อธิบายว่าการพัฒนาตนเองเสมือนกระบวนการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Non-formal education) บุคคลสามารถเลือกและรับผิดชอบในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ โดยการเลือกพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน กระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนา การเรียนรู้และการมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น



ภาพที่ 2.2 แนวทางการพัฒนาตนเอง

ที่มา : ลวพร สุกียาม่า (2558)

แนวทางการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler (1992) มีลักษณะเป็นกระบวนการ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย (ดังภาพที่ 2.2)

1) การเรียนรู้ (Desire to learning) การพัฒนาตนเองเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นและเข้าใจองค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลมีความเข้าใจ มีความรู้ในองค์กร จะเกิดการพัฒนาตนเองเพราะการเรียนรู้ทำให้รับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา การทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้จะไม่ใช่เป็นเพียงการสั่งสอนให้จำหรือบอกเล่าเท่านั้นหากแต่เป็นการที่ต้องทำให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ พิจารณา ไตร่ตรอง แก้ไขปัญหา รวมไปถึงปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self-Diagnosis) การจะพัฒนาตนเองบุคคลควรจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อบกพร่องของตนเอง ก่อนจึงจะนำข้อมูลนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนได้

3) การกำหนดเป้าหมาย (Set goals/plan for learn and develop yourself) เป็นการกำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางใดและพัฒนาจากเดิมอย่างไร เป้าหมายคือสิ่งที่ควรกำหนดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเองได้อย่างถูกต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) เป็นการสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้การพัฒนาตนเองนั้นประสบความสำเร็จ บุคคลรอบข้างนั้นไม่ว่าจะเป็น เพื่อนร่วมงาน, ผู้บังคับบัญชา, หัวหน้า แม้กระทั่งผู้ใหญ่ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) ความอดทนและพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับความพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ซึ่งบุคคลควรใช้เวลาให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

จากแนวทางการพัฒนาตนเองของ Megginson & Pedler (1992) พบว่าการพัฒนาต้องเป็นไปตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดการตั้งสมมติฐานสามารถพัฒนาการอย่างดีที่สุดด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม Boydell (1985) ยังได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเองไว้เพิ่มเติมว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนา 4 ด้าน (บุพพณีย์ มาตรา. 2548 : 47-48) ประกอบด้วย

1) ด้านสุขภาพ (Health) คือการมีร่างกายที่สมบูรณ์ แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับความคิดที่เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับความคิดโดยพิจารณาได้ทั้งรายละเอียดและภาพรวม ระดับความรู้สึกที่ยอมรับความรู้สึกบูรณาการ ให้ความสมดุลทั้งภายในและภายนอก ระดับความมุ่งมั่นที่มีสุขภาพกายที่แข็งแรง โภชนาการดี ลักษณะนิสัย และรูปแบบชีวิตที่สมดุล

2) ด้านทักษะ (Skill) คือการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมรเหตุผล ความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน เทคนิคต่าง ๆ แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับความคิดเป็นทักษะทางใจเช่นความรู้เรื่องงาน ความมีเหตุผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับความรู้สึกเป็นทักษะด้านศิลปะ สังคมการแสดงออกซึ่งต้องนำความรู้ของตนไปร่วมกับสถานการณ์ที่ประสบ และถ่ายทอดลงในการกระทำ ระดับความมุ่งมั่นเป็นนำเทคนิค ทักษะใช้ได้จริงในงานมิใช่เพียงความชำนาญ

3) ด้านการกระทำ (Action) คือการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบรรดาลใจในการกระทำ แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับความคิดมีความคิดที่จะเลือก มีความคิดเสียสละ

และสามารถตอบปฏิเสธได้ ระดับความรู้สึกมีความสามารถในการจัดการ รู้ความหมาย สามารถเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนความผิดหวังเป็นความเข้มแข็ง ทนกับความรู้สึกทุกข์และดำเนินชีวิตต่อไปได้ ระดับความมุ่งมั่นมีความรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ หรือความผิดหวัง สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จด้วยตนเองโดยไม่รอคำสั่ง

4) ด้านเอกภาพ (Identity) คือการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพอใจ ยอมรับในความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตน รวมทั้งพยายามแก้ไขปรับปรุง แบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับความคิดคือมีความรู้ ยอมรับและเข้าใจตน ระดับความรู้สึกคือรู้สึกยอมรับตนเองได้แม้มีความอ่อนแอ หรือยินดีในตน ระดับความมุ่งมั่นคือการมีเป้าหมายในชีวิตเป็นแรงผลักดันตน

ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาตนเองได้ว่าประกอบด้วยกันหลายขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การตั้งเป้าหมาย การค้นหาทรัพยากรที่เหมาะสม การมีเพื่อน การมีความอดทนและพยายาม ไปจนกระทั่งการประเมินผลแห่งเป้าหมายได้ ล้วนแล้วแต่เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองทั้งสิ้น ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดคือจิตใจที่มุ่งมั่นในการกระทำของตนเองที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางแห่งความสำเร็จได้อย่างดีที่สุด หากตนเกิดการพัฒนาทั้งด้านสุขภาพ ทักษะ การกระทำ รวมถึงเอกภาพ อย่างสมดุลด้วยแล้วนั้นจะทำให้การพัฒนาตนเองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีในอนาคตพร้อมด้วย

2.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้นนำมาซึ่งการกระทำที่แตกต่างกัน อันเป็นลักษณะการแสดงออกเฉพาะของบุคคลนั้น การแสดงออกที่สม่ำเสมอสามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ ปัจจัยส่วนบุคคลเช่นความถนัดในด้านต่าง ๆ ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางบุคลิกภาพ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความต้องการแสดงออกลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งสามารถอธิบายดังต่อไปนี้ (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2534 อ้างถึงใน สิวารี ศรีวิโรจน์, 2558 : 11) 1) เพศ มีผลต่อรูปแบบการทำงาน เช่น เพศหญิงมีความอดทนทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย 2) อายุ มีผลต่อการทำงานในแง่ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน หากผู้ที่อายุมากกว่านั้นมีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มียุขน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน 3) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการทำงานในแง่ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติ ว่ามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคนนั้น ๆ หรือไม่ 4) ประสบการณ์ มีผลต่อการทำงานโดยบุคคลที่ทำงานด้วยความรู้ ความชำนาญ จนเกิดความเชี่ยวชาญ จะมีความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีข้อพิจารณาความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความหลากหลายของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตลอดจนลักษณะงานในทำ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละคนในองค์กรต่อไปได้ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน แนวความคิดของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ หรือแม้กระทั่งความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ทำ ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำไปวิเคราะห์ถึงตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการโค้ช

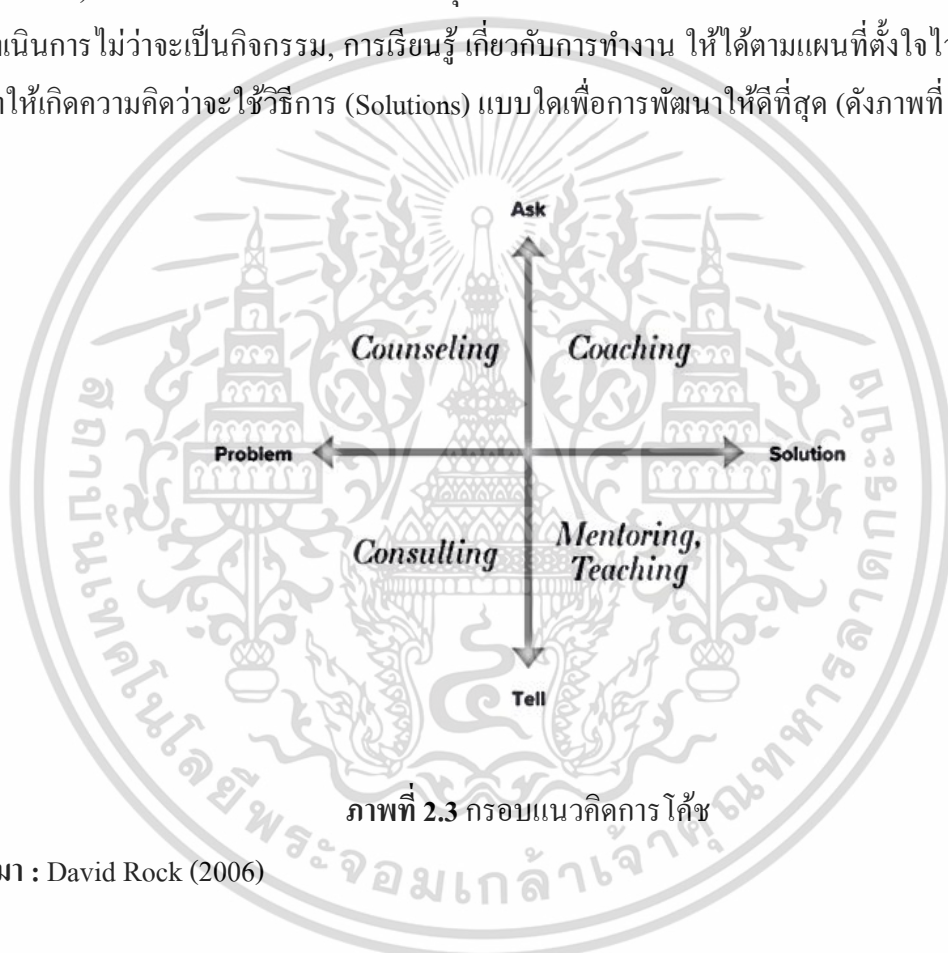
2.2.1 ความหมายของการโค้ช

Ho Law (2013) อ้างถึงใน วนิดา พลเดช (2560) กล่าวถึงที่มาของการโค้ช (Coaching) เกิดจากการยืมชื่อมาจากกรณม้าสี่ล้อขนาดใหญ่ (Coach) ขนส่งระหว่างเมืองในช่วงศตวรรษที่ 15 ถนนหนทางของทวีปยุโรปสมัยเมื่อห้าร้อยปีก่อน ยังไม่สะดวกสบายอย่างในปัจจุบัน การขนส่งด้วยรถม้าเป็นการช่วยนำส่งคนไปยังจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วกว่าวิธีอื่น ๆ และเป็นวิธีที่เร็วเท่าที่จะทำได้ในยุคนั้น ต่อมาประมาณปี ค.ศ. 1830 ในมหาวิทยาลัยอ็อกซฟอร์ดคือจุดเริ่มต้นของการนำคำว่า “Coach” มาใช้เป็นศัพท์สแลงแทนตัวครูผู้สอนพิเศษ ที่เสมือนช่วยนำพาให้นักเรียนสามารถสอบผ่านได้ และคำว่า “Coach” ถูกเริ่มนำมาใช้ในความหมายของการ โค้ชนักกีฬาในปี ค.ศ. 1861 (Douglas Harper. n.d.) ต่อมาจึงได้มีการนำศาสตร์การโค้ชใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในหลายๆ ด้าน (Wildflower. 2013) ปัจจุบันการโค้ชหมายถึงการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Learning and Change) มุ่งตรงสู่จุดหมาย (Goal) ผ่านกระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยนกันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ช ตามมาด้วยภาคปฏิบัติที่ทำได้จริง การโค้ชสำเร็จได้จากการที่โค้ชช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้รับการโค้ช ค้นพบวิธีหรือการตัดสินใจที่ง่ายขึ้น เร็วขึ้น ด้วยตัวเอง (Anthony M. Grant. 2014) “การโค้ช” จึงหมายถึงการขนส่งผู้คนจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งในที่นี้คือการสร้างความก้าวหน้าก้าวไปข้างหน้าและสร้างความเปลี่ยนแปลง (Dan Beverly. 2015)

สหพันธ์โค้ชนานาชาติ (ICF-International Coach Federation) กล่าวว่า “การโค้ช” คือ การเป็นหุ้นส่วนกับผู้รับการโค้ช (โค้ชชี่) ในกระบวนการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ที่ได้รับการโค้ชนำเอาศักยภาพทั้งส่วนตัวและวิชาชีพมาใช้อย่างสูงสุด การโค้ช (Coaching) เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่องค์กรใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร “โค้ช” เป็นคำเรียกแทนผู้ที่ทำหน้าที่เป็นเสมือนหุ้นส่วนของผู้ที่มีเป้าหมายประสบความสำเร็จ โค้ชจะเป็นผู้ที่พาไปถึงเป้าหมายโดยจะเรียกแทนผู้ที่มีเป้าหมายนั้นว่า “โค้ชชี่” ซึ่งจริง ๆ แล้วโค้ชเปรียบเสมือนเป็นเพียง

กระจกเงาที่สะท้อนให้โค้ชชี่มองเห็นตัวเองในเรื่องของความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ไม่ว่าความคิด เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่จะยกเว้นค่า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึก ความเชื่อ นั้นจะเป็นอย่างไร โค้ชจะเป็นผู้ที่สะท้อนให้เห็นว่าโค้ชซึ่งเป็นแบบไหนและโค้ชจะให้แนวคิดเพื่อให้โค้ชที่ตระหนักรู้ด้วยตนเองและเลือกทางออกสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ด้วยตัวของโค้ชตัวเอง (ปรกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. 2558) การโค้ช (Coaching) เป็นวิธีส่งเสริมกระบวนการทางความคิดที่มีแนวคิดอันได้จากการพูดคุย (Tell) ตกลงเป้าหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่โค้ชต้องการให้เกิดขึ้นและสะท้อนให้โค้ชเข้าใจแนวทางการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต การถาม (Ask) เพื่อเป็นการประเมินตนเองของโค้ชซึ่งถึงสิ่งที่คิดว่าจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์การทำงานในอนาคต ทั้งจุดเด่นและจุดแข็ง สะท้อนให้คิดถึงสิ่งที่เป็นปัญหา (Problem) ที่พบเจอกับการทำงานในปัจจุบันเพื่อทำให้เกิดเป็นแนวทางที่สร้างร่วมกันในการดำเนินการไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม, การเรียนรู้ เกี่ยวกับการทำงาน ให้ได้ตามแผนที่ตั้งใจไว้ จนกระทั่งทำให้เกิดความคิดว่าจะใช้วิธีการ (Solutions) แบบใดเพื่อการพัฒนาให้ดีที่สุด (ดังภาพที่ 2.3)



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการโค้ช

ที่มา : David Rock (2006)

Mindset of Coaching เป็นแนวความคิดที่สำคัญของโค้ชซึ่งผลลัพธ์ที่ดีของการไปถึงเป้าหมายต้องเกิดจากความร่วมมือกันของทั้งสองฝ่ายทั้งผู้ที่ทำหน้าที่โค้ช และโค้ช โดยที่โค้ชต้องดึงใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ความรู้ แนวความคิด รวมถึงประสบการณ์ตรงของตัวเองที่มีสะสมอยู่มาใช้ในการฟัง ตั้งคำถาม เพื่อสะท้อนความคิดของผู้ที่เข้ารับการโค้ช และต้องให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ตลอดจนใช้การพูดคุยสร้างแรงกระตุ้นใจ (Motivate) ให้ผู้ที่เข้ารับการโค้ช ดำเนินตามแผนที่ตัวเองได้คิดเอาไว้ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้กล่าวว่าการโค้ช (Coaching) คือ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยเหลือ ชวนคิด หรือปลดล็อกบางอย่างในตัวผู้รับการโค้ช (Coachee อ่านว่า โค้ชชี) ให้มีศักยภาพสูงขึ้น หรือมีความสุขอย่างที่เขาต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ช ได้เรียนรู้ ตระหนักในตัวเองเกิดการเปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตัวเอง การโค้ชจึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง โค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่โค้ชต้องการ ดังนั้นการโค้ชสามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้รับการโค้ชมีความพร้อมและต้องการรับการโค้ชเท่านั้น สามารถเรียกว่า สภาวะที่พร้อมรับการโค้ช (Coachable) ซึ่งการโค้ชนั้นมี 5 ประเภท ประกอบด้วย โค้ชผู้บริหาร (Executive Coach) เป็นการโค้ชเพื่อสนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ทั้งด้านอาชีพและชีวิต เพื่อให้เติบโตในอาชีพการงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน โค้ชกีฬา (Sport Coach) เป็นการโค้ชที่ทำหน้าที่สอน พัฒนาฝีมือ และเพิ่มศักยภาพของนักกีฬา โค้ชชีวิต (Life Coach) เป็นการโค้ชเพื่อช่วยสร้างและพัฒนาตัวบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้บรรลุเป้าหมายชีวิตในด้านต่าง ๆ โค้ชการเงิน (Money Coach) เป็นการโค้ชที่ช่วยให้โค้ชบรรลุเป้าหมายทางการเงินตามที่ตั้งใจไว้ โค้ชเพื่อผลการปฏิบัติงาน (Performance Coach) เป็นการโค้ชที่ดึงศักยภาพ ความสามารถของบุคคลากรเพื่อปรับปรุง หรือเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สุวรรณ มิทเชล (2560) กล่าวว่า การโค้ช (Coaching) คือกระบวนการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้รับการโค้ช (Coachee) บรรลุเป้าหมายต่างๆ ในชีวิต ทั้งเป้าหมายในชีวิตส่วนตัว และในหน้าที่การงาน โดยโค้ชจะมีหน้าที่ ค้นหาเรียบเรียง ในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชต้องการจะบรรลุ (Achieve) กระตุ้นผู้รับการโค้ชให้เกิดกระบวนการค้นหาภายในตัวเอง (Self-discovery) ทบทวนวิธีการและกลยุทธ์ที่ผู้รับการโค้ชเป็นผู้สร้างขึ้น ผลักดันให้ผู้รับการโค้ชรับผิดชอบและเดินตามวิธีการของตัวเองจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชพัฒนามุมมองที่มีต่อหน้าที่การงาน และชีวิตอย่างก้าวกระโดด เพิ่มพูนทักษะผู้นำ และปลดล็อกศักยภาพของผู้รับการโค้ช

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2557 : 2-3) กล่าวว่า การโค้ช หมายถึง การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ชในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ทั้งชีวิตส่วนตัว และอาชีพ การโค้ชเน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรมเป็นกลไกเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาผู้ที่ได้รับการโค้ช ให้มีความรู้ความสามารถ การคิดขั้นสูง (higher-order thinking) มีวิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) การตรวจสอบ ประเมินตนเอง กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมมือกันของทั้งสองฝ่ายคือโค้ชและโค้ชชี มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยที่โค้ชเชื่อว่าโค้ชชีเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงตนเองแฝงอยู่และโค้ชชีรู้ว่าตนเองต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด โค้ชจะเป็นผู้ดึงศักยภาพของโค้ชชีออกมา ด้วยกระบวนการและรูปแบบที่โค้ชชี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดขึ้นด้วยตนเอง การโค้ช ผู้เป็นโค้ชทำหน้าที่เป็นผู้สร้างความเชื่อมั่นให้กับโค้ชที่เอาชนะอุปสรรคที่เผชิญอยู่ไปได้โดยสำเร็จ ทั้งนี้กระบวนการโค้ชนั้นจะดำเนินอยู่ใน Mindset ที่ถูกต้อง รวมไปถึงการมีทักษะการโค้ชที่ดีเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์การเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีคุณภาพของโค้ชซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับศึกษาทักษะการโค้ช โดยแสดงดังรายละเอียดต่อไป

2.2.2 ทักษะเกี่ยวกับการโค้ช

การโค้ชเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้นเป็นหนึ่งในงานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากความต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การดำเนินการโค้ชนั้นมีแนวทางหลัก เริ่มที่การวิเคราะห์ปัญหา เพื่อการเลือกระดับการโค้ชที่เหมาะสม เพื่อให้การให้ Feed Back ที่เหมาะสมกับโค้ช และสำคัญที่สุดคือการเชื่อในความเปลี่ยนแปลงที่ละน้อย โดยต้องใช้เวลาอย่างต่อเนื่อง (รวีช หาญอุตสาหะ, 2562) ทักษะเกี่ยวกับการโค้ช (Coaching Skill) ที่ผู้เป็นโค้ชจะต้องให้ความสำคัญประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การใช้คำถามที่ดี (Questioning) การฟัง (Listening) การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก (Positive Feedback) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Goal Setting) (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2557 : 68-74 อ้างถึงใน สมลาพรหมมา, 2559 : 21-23) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การใช้คำถามที่ดี (Questioning) การตั้งคำถามที่ดีเป็นสิ่งสำคัญของการโค้ช คำถามใช้เพื่อกระตุ้นและท้าทายความคิดของผู้รับการโค้ช เพราะเป็นการทำให้ผู้รับการโค้ชได้มีโอกาสสำรวจสถานการณ์ ความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจตนเอง และปัจจัยอื่น ๆ ของตนเอง ในหลายแง่มุม คำถามที่ดีจะเป็นตัวช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ค้นพบทางออกของปัญหา สามารถสร้างสรรค์วิธีการที่เหมาะสมกับเป้าหมายได้อย่างแท้จริง คำถามที่ดี คือคำถามที่กระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชได้เกิดความตระหนักรู้ ส่งเสริมให้มองไปข้างหน้า ค้นหาทางเลือกที่เหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง และเป้าหมายที่กำหนดไว้คำถามที่กระตุ้นความตระหนักรู้ ได้แก่ (1) คำถามความรู้สึกและอารมณ์ (Feeling Question) ซึ่งเป็นคำถามที่โค้ชใช้เพื่อประเมินทัศนคติของผู้รับการโค้ชที่มีต่อเรื่องราวหรือสถานการณ์นั้น เมื่อโค้ชมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้รับการโค้ชแล้ว โค้ชจะรู้ว่าผู้รับการโค้ชให้ความสำคัญกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดขึ้นในลักษณะใด และโค้ชควรทำอย่างไรต่อกับสิ่งที่ถามถึงความรู้สึกและอารมณ์ดังกล่าวนี้ (2) คำถามเพื่อปรับมุมมองของผู้รับการโค้ช (Reappraisal Question) ซึ่งเป็นคำถามที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้รับการโค้ชมองสถานการณ์ในแง่บวกที่แตกต่างออกไปหรือประเมินสถานการณ์ในแง่บวกใหม่ คำถามดังกล่าวควรสอดคล้องกับจังหวะเพื่อช่วยปลดล็อกผู้รับการโค้ชจากปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (3) คำถามที่ลงรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เน้นให้ผู้รับการโค้ชค้นพบปัญหาด้วยตนเองโดยควรเป็นคุณถึงวิธีคิดแทนการถามลงไปเกี่ยวกับปัญหาเพราะจะทำให้ผู้รับการโค้ชกลับมามองในมุมของตนเองและมุมมองของผู้อื่นเพื่อการหาทางออกของปัญหาได้ดีที่สุด (4) คำถามชี้นำ (Leading Question) อาจเป็นคำถามที่ฟังระวางให้เกิดการฟังพา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โค้ช จึงควรเป็นการให้ผู้รับการโค้ชได้มีอิสระในการหยิบใช้ประสบการณ์ของตนเพื่อการเปลี่ยนแปลงของตนได้อย่างแท้จริง

2) การฟังให้เข้าใจ (Listening) หรือเรียกว่าทักษะการฟังเชิงรุก (Active Listening) ซึ่งเป็นการที่โค้ชจะฟังโค้ชชี่ด้วยความตั้งใจ ไม่พูดแทรก เพื่อให้โค้ชชี่รู้สึกสบายใจในการคุยและคุยอย่างเปิดใจ โค้ชจะฟังอย่างมีสมาธิ เพื่อให้รู้ภูมิหลังและเข้าใจสิ่งที่เป็นเป้าหมายหรือปัญหาได้อย่างแท้จริง ควรเป็นการฟังอย่างเข้าใจ และเห็นอก เห็นใจ ฟังในเรื่องที่ได้ยิน ไม่พิพากษา เป็นการรับฟังที่โค้ชต้องมีสติ ไม่เอนเอียง หากแต่ติดตามโดยมีมุมมองในเชิงบวก ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง มีความอดทน อดกลั้นในการฟัง หากบทสนทนามีการพูดคุยถึงเนื้อหาที่ขัดต่อความรู้สึกของโค้ชผู้เป็น โค้ชจะต้องมีความอดทนพร้อมฟังเสมือนอยู่ในโลกใบเดียวกันกับโค้ชชี่ นอกจากนี้หลีกเลี่ยงการพยายามชี้แนะ แนะนำความคิดในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้อง

3) การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก (Positive Feedback) เมื่อโค้ชใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการคิดและได้ฟังอย่างเข้าใจแล้ว โค้ชมีหน้าที่กระตุ้น โค้ชชี่ให้เกิดมุมมองทางออกของปัญหาหรือแนวทางการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้วยตัวของโค้ชชี่เอง ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกนั้นเป็นการแจ้งข้อมูลที่มีปัจจัยด้านคุณภาพที่ดี มีความหมาย มีคุณค่า เป็นความจริง เกิดแรงบันดาลใจให้กับโค้ชชี่ได้มีกำลังใจในการทำงาน เกิดทัศนคติและความคิด ในทางที่ดีซึ่งช่วยยกระดับผลงานให้สูงขึ้นทำให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่เป็นการอธิบายให้ชัดเจนมิใช่เพียงเพื่อการประเมิน เนื้อหา นั้นจะเฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความคิดมากกว่าการกำหนดให้ทำ การให้ข้อมูลป้อนกลับนั้นกระบวนการและความพยายามที่เป็นรูปธรรม และเฉพาะเจาะจงกับพฤติกรรมจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาได้จริง โดยโค้ชจะเป็นผู้สรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น (ศศิมา สุขสว่าง, 2560) ทั้งนี้โค้ชต้องไม่ลืมสังเกตปฏิกิริยาของโค้ชชี่ถึงสิ่งที่จะมีตอบกลับมาต่อการป้อนข้อมูลกลับด้วยเช่นกัน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจที่โค้ชมีต่อโค้ชชี่

4) การพูดคุยสร้างแรงกระตุ้นใจ (Motivation) เป็นการพูดคุยเพื่อให้โค้ชชี่เกิดพลังใจพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น กระตุ้นให้เกิดมุมมอง ทัศนคติ การแสดงออก ความคิด จนกระทั่งความต้องการเรียนรู้ โค้ชจะต้องมีทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า (Appreciation skills) เป็นการสื่อสารระหว่างผู้โค้ชและโค้ชชี่อย่างสร้างสรรค์ ทำให้การโค้ชเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทั้งสองฝ่าย โดยทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า มีดังต่อไปนี้ (1) ประทับใจผลงาน ควรกล่าวด้วยเสียงแสดงความยินดี แวดตาเป็นประกาย ทำให้โค้ชชี่เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน (Self-efficacy) (2) พฤติกรรมที่เกิดการพัฒนา โค้ชชื่นชมอย่างชัดเจน เป็นการกล่าววาระบุคลากรกระทำทำให้โค้ชชี่รู้สึกภูมิใจ ในตนเอง รู้ว่าสิ่งนั้นคือการได้รับการยอมรับ (Self-esteem) (3) ชื่นชมลักษณะ เป็นการกล่าวเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัยที่ดีงาม

กล่าวด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น ทำให้โค้ชชี่รู้จักตัวเอง (Self-realization) มีลักษณะนิสัยอย่างที่ควรธำรง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รักษาไว้และพัฒนาต่อไป การใช้วาจาที่เข้มแข็ง เพิ่มความน่าเชื่อถือ การเข้าใจตนเอง (Intrapersonal) การเข้ากับผู้อื่น (Interpersonal) การใช้ชีวิต อย่างมีความหมาย (Existential) จะพัฒนาได้จากการให้แรงบันดาลใจเสริม อย่างเหมาะสม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. 2557)

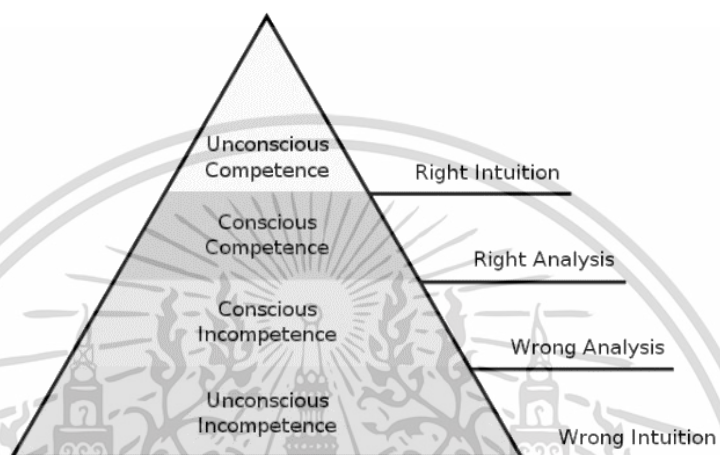
5) การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ (Goal Setting) เป็นการกำหนดเป้าหมายของโค้ชซึ่งโดยตัวโค้ชเอง มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งด้านการรู้จัก ทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิธีการตั้งเป้าหมายจะกำหนดในลักษณะที่เป็นรูปธรรม สามารถสังเกตได้ หรือวัดได้ กล่าวคือทำให้โค้ชที่ทำหน้าที่โค้ชมองเห็นเป้าหมายในการโค้ช อีกทั้งยังช่วยให้การประเมินผลการโค้ชทำได้ง่ายและตรงประเด็น เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมจะต้องรอบคอบด้วยความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและตัวของโค้ชเอง และควรมีระยะเวลาที่แน่นอนชัดเจน (CIPHER. 2019)

ศศิมา สุขสว่าง (2560) ได้กล่าวว่าการโค้ชในทุกประเภทผู้เป็นโค้ชจะต้องมีทักษะหรือรูปแบบที่พร้อมสำหรับการโค้ช ประกอบด้วย ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Rapport) เพื่อสร้างความไว้วางใจและข้อตกลงกับผู้รับการโค้ช ทักษะการใช้คำถามทรงพลัง (Powerful question) เพื่อดึงศักยภาพและความสามารถของผู้รับการโค้ช ซึ่งคำถามส่วนใหญ่จะเป็น คำถามปลายเปิดเพื่อระดมสมองให้ได้ความคิดใหม่ๆ สร้างการเติบโตทางความคิด ทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) เพื่อให้ได้ยินเสียงที่โค้ชไม่ได้พูด ทักษะการสะท้อน (Feedback) ที่มีคุณภาพให้เกิดการพัฒนาตัวเอง และทักษะการสร้างแรงบันดาลใจด้วย Story telling หรือการเล่าเรื่องให้เกิดความเชื่อมโยงกับชีวิตของโค้ชซึ่งเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วม เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีความคิดเกี่ยวกับการโค้ชที่ถูกต้องและมีความพร้อมในการเป็นโค้ชมากจนเกิดเป็นความชำนาญแล้ว ผู้ทำหน้าที่โค้ชจะสามารถเปลี่ยนการโค้ชเป็นการคุยได้ หรือเรียกว่า Coaching Conversation ซึ่งทำให้การโค้ชนั้นไร้รูปแบบที่ตายตัว การพูดคุยจะเป็นธรรมชาติ ผ่อนคลายเสมือนการคุยแบบปกติ (สุวรรณ มิทเชล. 2560)

ผู้วิจัยสรุปรูปแบบเกี่ยวกับการโค้ช ได้นั้นเป็นสิ่งที่มิเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการโค้ชให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบมีทิศทางที่ถูกต้องเพราะกระบวนการโค้ชเป็นเรื่องที่ทั้งโค้ชและโค้ชต้องอาศัยความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน ผ่านลำดับขั้นตอนอันประกอบไปด้วยการใช้คำถามที่ดี การฟังให้เข้าใจ การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก การพูดคุยสร้างแรงกระตุ้นจิตใจไปจนกระทั่งการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ โดยที่สุดแล้วการใช้รูปแบบการโค้ชนั้นจะนำมาซึ่งการเกิดทัศนคติที่ดีนำมาซึ่งแรงกระตุ้นจิตใจ ผลักดันให้เกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมที่เอื้อต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่มีศักยภาพในอนาคต

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการโค้ช

1) ทฤษฎีประมิตของความกระจ่างรู้ (Hierarchy of competence) เป็นประมิตที่แสดงระดับความกระจ่างรู้ของบุคคลที่แตกต่างกัน การทำงานในองค์กรที่ประกอบด้วยคนจำนวนมากย่อมจะมีความแตกต่างของบุคคลที่หลากหลาย ดังสามารถจำแนกเป็นระดับได้ ดังต่อไปนี้ (ดังภาพที่ 2.4)



ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีประมิตของความกระจ่างรู้

ที่มา : Igor Kokcharov (2015)

ระดับที่ 1 Unconscious Incompetence : เป็นระดับของบุคคลที่มีความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับน้อยและขณะเดียวกันไม่ทราบว่าตนเองมีความสามารถน้อย จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง บุคคลที่ถูกจัดอยู่ในระดับที่ 1 นี้ผู้เป็นโค้ชจะใช้วิธีการโค้ชด้วยการทำให้ผู้เป็นตัวอย่าง สอนทีละขั้นตอน และให้ลองปฏิบัติไปพร้อมกัน

ระดับที่ 2 Conscious Incompetence : เป็นระดับของบุคคลที่มีความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระดับน้อยและขณะเดียวกันทราบว่าตนเองมีความสามารถน้อย จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง บุคคลที่ถูกจัดอยู่ในระดับที่ 2 นี้ผู้เป็นโค้ชจะใช้วิธีการโค้ชด้วยการบอก อธิบายหรือสอนโดยตั้งคำถาม จากนั้นให้บุคคลได้ทำเองและคิดเองเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้น

ระดับที่ 3 Conscious Competence : เป็นระดับของบุคคลที่มีความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง ทราบตนเองว่ามีความถนัดเกี่ยวกับสิ่งใด ทราบความสามารถของตนเองว่าสิ่งไหนคือสิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม ให้มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ แต่อาจไม่ครบทุกด้าน บุคคลที่ถูกจัดอยู่ในระดับที่ 3 นี้ผู้เป็นโค้ชจะใช้วิธีการโค้ชด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การชี้แนะและให้คำแนะนำเพิ่มเติมในบางจุดที่เป็นข้อสงสัย โดยไม่จำเป็นต้องสอนทั้งกระบวนการ และหลังจากการให้คำแนะนำนั้น บุคคลจะเกิดความคิดและปฏิบัติงานต่อได้ด้วยตนเอง

ระดับที่ 5 Unconscious Competence : เป็นระดับของบุคคลที่มีความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ ทราบและมั่นใจในตนเองสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีข้อสงสัย สามารถทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีความชำนาญ ใช้ระยะเวลาอันสั้นเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมาย จึงจัดเป็นกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก บุคคลที่ถูกจัดอยู่ในระดับที่ 4 นี้เป็นกลุ่มที่องค์กรควรให้ความสำคัญและรักษาให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานเพราะนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากต่อองค์กร ซึ่งผู้เป็นโค้ชจะใช้วิธีการโค้ชด้วยการใส่ใจ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอพร้อมทั้งให้การสนับสนุนอย่างดีที่สุด

จากทฤษฎีลำดับของความสามารถ (Hierarchy of competence) ผู้วิจัยสรุปความได้ว่าทฤษฎีดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงบุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองได้โดยจะต้องได้รับการสอนหรืออบรมเพิ่มเติมในเรื่องที่สมควรรู้ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะถูกจัดอยู่ในระดับใดการได้รับความดูแลเอาใจใส่ยังคงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการโค้ชเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพอันเป็นผลดีต่อองค์กรในอนาคตต่อไปได้

2) ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) สมรรถนะ (Competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) ของมนุษย์ที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม (Attributes) ซึ่งความสามารถของมนุษย์นั้นยังคงมีส่วนที่ซ่อนเร้น (Talent) ทั้งนี้เกิดจากหลายปัจจัย (David C. McClelland, 1973 อ้างถึงใน จอมภัก จันทะศักดิ์, 2557 หน้า 2-3) สมรรถนะยังมีส่วนผสมมาจากคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร กล่าวคือการทำบุคคลจะแสดงสมรรถนะหนึ่ง ๆ ได้ มักต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, มปป) Spencer and Spencer (1993) อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557) ได้กำหนดคุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคลที่จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สามารถแบ่งได้เป็น 5 ส่วน (Characteristics) คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ภาพลักษณ์ (Self-Concept) คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) และ แรงจูงใจ (Motive) โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่มองเห็นได้ (ส่วนเหนือน้ำ) ประกอบด้วย ทักษะ (Skill) และ ความรู้ (Knowledge) เป็น 2 ส่วนความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย และกลุ่มที่ซ่อนเร้น (ส่วนใต้น้ำ) ประกอบด้วย ภาพลักษณ์ (Self-Concept), คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) และ แรงจูงใจ (Motive) เป็น 3 ส่วนความสามารถที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.5 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา : kaleidoscopespeech (2019)

จากภาพที่ 2.5 หากเปรียบทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) เข้ากับการพัฒนาศักยภาพอันเกิดจากการได้รับการโค้ชแล้วนั้น ส่วนเหนือน้ำหมายถึงผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรม ส่วนใต้น้ำคือ ความรู้สึก ค่านิยม และศักยภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุของการแสดงพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้นการโค้ชคือเครื่องมือหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลค้นพบและเข้าใจตนเอง สามารถปลดปล่อยศักยภาพของตนออก การโค้ชเป็นหนึ่งในการจัดการความรู้ในตัวบุคคล ซึ่งนอกจากให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคคลแล้ว การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมภายในบุคคลและการประเมินผลยังเป็นสิ่งสำคัญเพราะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมหรือพยายามแสดงความสามารถในตนเองออกมาเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (ฉวีรดา เจริญสุข และคณะ. 2558)

จากทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ผู้วิจัยสรุปความได้ว่าทฤษฎีดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการผลแสดงออกซึ่งสมรรถนะ ความสามารถซึ่งเป็นส่วนบนสุดของภูเขาน้ำแข็งหมายถึงสิ่งที่สังเกตได้ชัดเจนที่สุด ผลการแสดงผลออกเหล่านั้นล้วนเกิดจากพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยของบุคคล พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการแสดงผลออกเป็นผลจากความรู้สึกนึกคิด และความแตกต่างของความรู้สึกนึกคิดในแต่ละบุคคลนั้นล้วนมีทั้งความคิดในแง่บวก และแง่ลบ ดังนั้นแล้วโค้ชจึงเป็นผู้ดึงเอาส่วนซ่อนเร้นในตัวบุคคลออกมาเพื่อให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

การบริหารภาคเอกชนคือการบริหารที่มีเป้าหมายของการบริหารเพื่อแสวงหาผลกำไร สูงสุดจากการขายสินค้าและบริการ มีลักษณะการดำเนินงานที่คล่องตัวและรวดเร็วกว่าองค์กรของรัฐ (ชนบทพันธ์ เอี่ยมโอภาส. 2545 : 31-33 อ้างถึงใน รัชณี นุชสวาท. 2548) เนื่องมาจากการดำเนินการถูกกำหนดนโยบายตรงมาจากผู้บริหารองค์กร ซึ่งมักเป็นเจ้าของหรือผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ องค์กรภาคธุรกิจเอกชนจะเน้นประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานและการแข่งขันในตลาด ประกอบกับการบริหารที่นโยบายนั้นจะต้องมีความทันสมัยและมีศักยภาพการแข่งขันในระดับสูง การวัดผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารภาคเอกชนต้องถูกประเมินโดยคณะกรรมการ องค์กรเอกชนจะมีการคัดเลือกตำแหน่ง แต่งตั้งหรือโยกย้าย โดยจะขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารในบริษัทโดยจะเน้นการวางแผนการบริหารงานในระยะยาว ภาคธุรกิจเอกชนเป็นกลุ่มองค์กรการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (นิธวัฒน์ ภูมิพิทยานนท์ และ บุญยา วงษ์ชาติกุล. 2554)

2.3.1 ความหมายขององค์กร

คำว่า องค์กร ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สถาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กร หมายความว่ารวมถึงองค์การด้วย นอกจากนี้องค์กรมีความหมายถึงหน่วยทางสังคม (Social Unit) หรือกลุ่มบุคคล (Human Grouping) ซึ่งตั้งขึ้นอย่างจงใจมิใช่บังเอิญ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง องค์กรถูกตั้งขึ้นโดยมีระบบการร่วมมือประสานกิจกรรมมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงาน และการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน (Etzioni. 1961 : 1-3)

องค์กรทางสังคมสามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ตามประเภทของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของ และเป้าหมายในการดำเนินงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ประกอบด้วย 1) องค์กรภาครัฐ (Government Sector) 2) องค์กรภาคธุรกิจเอกชน (Private Sector) 3) องค์กรที่ไม่ใช่ของทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งมีชื่อเรียกองค์กรประเภทนี้ได้แก่ องค์กรภาคที่สาม (Third Sector) องค์กรสาธารณะประโยชน์ (Public Interest Organization), องค์กรพัฒนาเอกชน (Non-government Organization) องค์กรประชาสังคม (Civil Society Organization) องค์กรการกุศล (Philanthropic Organization) องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Non-profit Organization) เป็นต้น ทั้งนี้องค์กรในแต่ละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

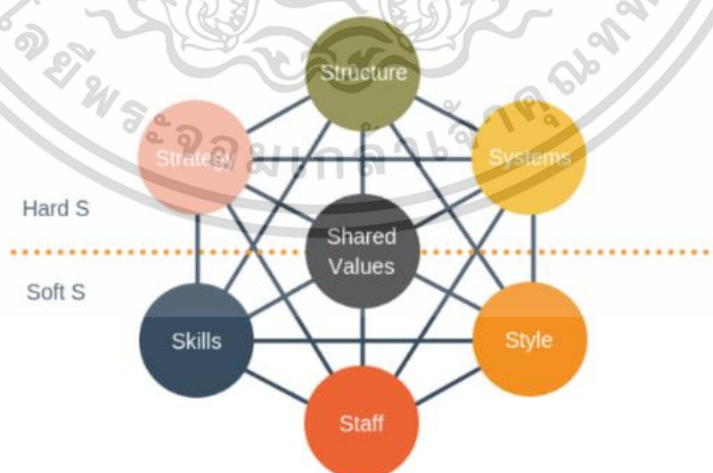
ภาคส่วนมีความสำคัญที่แตกต่างกันในเรื่องของลักษณะการดำเนินงาน รวมไปถึงที่มาของงบประมาณ

ทัณฑกานต์ ดวงรัตน์ และ กุลทิพย์ ศาสตร์ระจ (2553) ได้กล่าวว่างค์กรภาคธุรกิจเอกชน (Private Sector) มีลักษณะการดำเนินงานที่คล่องตัวและรวดเร็วกว่าองค์กรของรัฐ เนื่องมาจากการดำเนินการถูกกำหนดนโยบายตรงมาจากผู้บริหารองค์กร ซึ่งมักเป็นเจ้าของหรือผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ ประกอบกับการบริหารงานที่มีจุดมุ่งหมายในการทำกำไรสูงสุดจากการขายสินค้าและบริการ นโยบายในการดำเนินงานจึงมีความทันสมัยและมีศักยภาพในการแข่งขันในระดับสูง องค์กรธุรกิจเอกชนจะได้รับงบประมาณมาจากเงินทุนของเจ้าของธุรกิจและผลกำไรที่ได้จากการประกอบธุรกิจ

ผู้วิจัยสรุปความหมายขององค์กรได้ว่าเป็นกลุ่มการทำงานที่ก่อตั้งขึ้นจากคณะกรรมการที่มีขึ้นเพื่อดำเนินการให้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์กรยังแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามประเภทของหน่วยงานที่เป็นผู้ก่อตั้งและเข้าประสมค์ในการก่อตั้ง ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับองค์กรภาคธุรกิจเอกชน โดยแสดงดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.2 องค์ประกอบขององค์กรภาคธุรกิจเอกชน

McKinsey 7S Framework คือกรอบแนวคิดปัจจัยภายในองค์กร 7 ประการ ในการประเมินองค์กร แนวคิด 7S นี้ต้องการนำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กร 7 ประการ ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะความสามารถ และค่านิยมร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ยุพาภรณ์ จงเจริญ, 2555 : 19-20) (ดังภาพที่ 2.6)



ภาพที่ 2.6 กรอบแนวคิดปัจจัย 7 ประการของแมคคินซี

ที่มา : ออนไลน์ (2562)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) กลยุทธ์และยุทธศาสตร์องค์กร (Strategy) หมายถึงกิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรซึ่งได้วางแผนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงโดยการพิจารณาจุดมุ่งหมาย (Purpose) การกิจ (Mission) วัตถุประสงค์พื้นฐานระยะยาว (Basic long-term objectives) ขององค์กร วิธีการใช้ และการจัดสรรทรัพยากร ให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

2) โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึงแผนภูมิองค์กรคุณลักษณะและขนาดขององค์กร รวมถึงกรอบโครงงานขององค์กรที่กำหนดงาน กลุ่มงาน และความสัมพันธ์ของงานเอาไว้ช่วยให้บุคคลในองค์กรรู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งใดและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยอื่น ๆ อย่างไร

3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึงระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานประจำ ซึ่งเป็น การบ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยที่เกิดจากระบบต่าง ๆ และความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างและกลยุทธ์

4) รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึงแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รวมถึงพฤติกรรม และลักษณะแบบแผนการบริหารงานของผู้บริหาร

5) บุคลากร (Staff) หมายถึงคุณภาพของบุคลากรจำนวนบุคลากรรวมทั้งกระบวนการจูงใจ และสร้างคุณค่าพื้นฐานพัฒนาบุคลากร

6) ทักษะความสามารถ (Skills) หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

7) ค่านิยมร่วม (Shared values) หมายถึงการมีค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกัน อย่างน้อยให้เป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ทั้งนี้ตัวแปรกลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) และระบบการปฏิบัติงาน (System) เปรียบเสมือนฮาร์ดแวร์ของระบบคอมพิวเตอร์คือเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ สำหรับตัวแปรรูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะความสามารถ (Skills) และค่านิยมร่วม (Shared values) เปรียบเสมือนซอฟต์แวร์ของระบบคอมพิวเตอร์คือไม่สามารถจับต้องได้ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารอาจละเลย ต่อมาบริษัท McKinsey ได้ปรับปรุงคำจำกัดความของตัวแปรทั้ง 7 ตัว ให้มีความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น และเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐาน 7-S (McKinsey 7S Framework) ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงกันทั้งหมด ดังนั้นความเป็นเลิศขององค์กรจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด โดยที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้งหมด ซึ่งแนวความคิดของโครงสร้างพื้นฐาน 7S นี้ยังถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานให้เกิดความคิดการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศ

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ (จุฑามาศ วิเวโก, 2555)

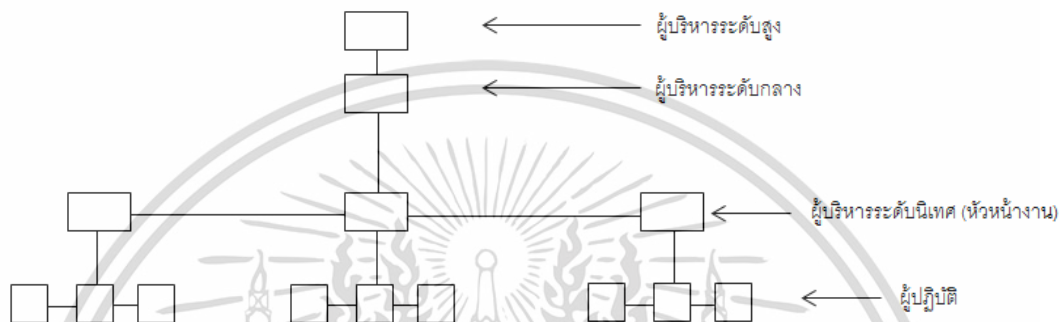
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) จุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization Goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหาร ที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ จุดมุ่งหมายขององค์กรจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยรวมนับว่ามีความสำคัญเพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้ความสนใจและดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ จุดมุ่งหมายยังช่วยให้บุคคลมองไปในอนาคตและมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นจุดมุ่งหมายขององค์กรจึงอาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนา โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

2) โครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง ระบบของงาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ โดยการออกแบบโครงสร้างขององค์กร นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์กรอาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์กร (Organization Chart) โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์กรประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ (1) โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ขององค์กร (2) โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิด ผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใด การประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น การจัดโครงสร้างองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงาน ของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้การ ทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย การมีโครงสร้างองค์กรที่ดี จะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน ประสานงานกัน และเชื่อมต่องานกันได้ดี

3) บุคคล (People) ในแต่ละองค์กรย่อมประกอบด้วย บุคคลจำนวนมากที่มาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคคลและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์กรคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทักษะการทุ่มเทเวลาและศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในเรื่อง ค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์ โอกาสในการทำงาน สถานภาพ และความก้าวหน้า ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว หากทั้งบุคคลและองค์กรต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสม และยุติธรรม จะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ดังภาพที่ 2.7)

ใดที่คล้ายกันจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือเป็นแผนกเดียวกัน เพื่อจะได้รับทราบร่วมกันว่าจะรับผิดชอบเรื่องอะไรไม่ว่าเป็นองค์กรในรูปแบบใดถ้าเป็นองค์กรรูปนัยโครงสร้างจะกำหนดสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นลำดับชั้นความรับผิดชอบไว้ชัดเจน แต่ต่อมามีการแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (ดังภาพที่ 2.8) ซึ่งโครงสร้างขององค์กรดังกล่าวจะกำหนดสายงานบังคับบัญชาอย่างมีระบบเพื่อง่ายแก่การบริหาร นอกจากนี้ยังมีส่วนประกอบขององค์กรที่ทำให้องค์กรสมบูรณ์แบบขึ้น



ภาพที่ 2.8 โครงสร้างขององค์กรที่แสดงสายการบังคับบัญชา

ที่มา : สมพร สุทัศน์ย์ (2541)

ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบขององค์กร ได้ว่ามี 4 องค์ประกอบที่สำคัญประกอบด้วยการที่องค์กรมีจุดมุ่งหมายเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกันในทิศทางเดียวกัน การมีโครงสร้างขององค์กรเป็นการจัด ระบบงาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีที่สุด การมีบุคคลหรือบุคลากรคือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีศักยภาพ รวมไปถึงการมีองค์กรที่พร้อมด้วยสภาพแวดล้อมอันเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจ ส่งผลต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยจุดหมายสำคัญ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ภารกิจที่เอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างดีนั้นทำให้เป็นเรื่องง่ายต่อการบริหารงาน การจัดโครงสร้างองค์กรอย่างดีจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบกิจกรรมตามพันธกิจขององค์กรได้ดี เป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของสายการบังคับบัญชาและตำแหน่งของบุคคลในองค์กรด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปณัฐ เนรมิตคทพงศ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้วิธีโค้ชเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาคณะนิติศาสตร์ด้วยวิธีการโค้ชเชิงบวกและเพื่อสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบวกในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาคณะนิติศาสตร์โดยใช้วิธีการโค้ชเชิงบวกกับนักศึกษาจำนวน 10 คน ที่สมัครใจเข้ารับการโค้ช โดยแบ่งเป็นกรณีศึกษาคือ การพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อน การพัฒนาการเรียน การพัฒนาการเรียนภาษาอังกฤษ การพัฒนาความกล้าแสดงออก การพัฒนาเรื่องตารางเวลา การพัฒนาด้านการมีสมาธิอยู่กับการเรียน การพัฒนาด้านความจำและการสร้างสรรค์ผลงานจำนวน 4 โครงการ ดำเนินการศึกษาโดยใช้รูปแบบ 4-D ตามหลักการสุนทรียสาธก และใช้เทคนิคการโค้ชตามรูปแบบของเฮรอนจากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งที่นักศึกษาดูตอบรวมกับพฤติกรรมของนักศึกษา จากการสังเกตของผู้ศึกษาเพื่อกำหนดเครื่องมือการโค้ชทำการประเมินผล โดยเทียบเคียงกับหลักการประเมินผลของเคิร์กแพททริค ผลการศึกษาพบว่าหลังจากเข้ารับการโค้ชนักศึกษาจำนวน 8 คน มีการพัฒนาศักยภาพมากขึ้น นอกจากนั้นจากการสังเกตวิเคราะห์ผลการศึกษา สามารถสร้างรูปแบบการโค้ชเชิงบวกในการพัฒนานักศึกษาคณะนิติศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วย การระบุประเด็นการสำรวจ การวาดฝัน การออกแบบ และการสร้างหนทาง

ประวีณา คาไซ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา ศึกษาความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี โดยรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยดุสิตธานีทั้งที่กรุงเทพมหานครและศูนย์การศึกษาเมืองพัทยา รวม 70 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยดุสิตธานีมีความต้องการในการฝึกอบรม และพัฒนาในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการสนับสนุนเพื่อการจัดฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับต้องการมาก ด้านการศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีมีความคาดหวังต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปาน

กลาง สำหรับด้าน ค่าตอบแทน มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนา ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้เมื่อนำความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนากับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านค่าตอบแทน มาพิจารณาเพื่อหาความสัมพันธ์กัน พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาเกือบทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีด้านค่าตอบแทน

ธารินี ทองลุ่ม (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษา 1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 272 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านอายุระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สลิตา ธนภัทรศรีกุล (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประชากร คือ ครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 6,285 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาที่มีหลักแหล่งที่

ได้รับความนิยมนจากผู้เรียน และได้รับเชิญเป็นครูหรือเป็นครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาโครงการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างทางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ตนเองด้านแรงจูงใจ ด้านองค์ประกอบความสำเร็จ ด้านจุดแข็งและจุดอ่อน มีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาตนเองจากการอ่านหนังสือ ค้นข้อมูลจากเว็บไซต์และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทดลองวิธีการสอนใหม่อบรม สัมมนา เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ศึกษาดูงาน ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านความรู้ เทคนิควิธีสอน มีการแสวงหาแหล่งเรียนรู้และผู้สนับสนุนช่วยเหลือจากเว็บไซต์ อาจารย์ เพื่อนมีผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นที่รู้จักในการพัฒนาการเรียนการสอน มีการจัดสรรเวลา มีการเสริมแรงมีการประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์การสอบเข้ามหาวิทยาลัยความพึงพอใจของผู้เรียน บรรยายภาควิชาการเรียน การสังเกต แบบประเมิน มีการประเมินปัญหาและอุปสรรค และมีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาใหม่

จุพรัตน์ หัวหาญ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพและเพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้น ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการที่จำเป็นโดยทำการรวบรวมข้อมูลโดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบและพัฒนารูปแบบการโค้ชโดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการพัฒนารูปแบบและกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการทดลองใช้รูปแบบเป็นการนำการโค้ชที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ช โดย 1) ประเมินความสามารถทางด้านการโค้ช 2) ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพก่อนและหลังได้รับการพัฒนา และ 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชและผู้ที่ได้รับการโค้ช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนงานบุคลากรใหม่ ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากพยาบาลในโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 27 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบเองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น และ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบเป็นการนำผลการทดลองรูปแบบการโค้ชในขั้นตอนที่ 3 มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการโค้ชให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้นและพร้อมที่จะนำไปใช้ต่อไปผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์หลัก 2) กระบวนการ และ 3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ หลังจากทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพบว่าผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชมีความสามารถในการโค้ชและสอนงาน ขณะที่ผู้รับการโค้ชมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .001$) ผู้ใช้ระบบ

การโค้ชและผู้รับบริการระบบการโค้ชมีความพึงพอใจสูงต่อการใช้รูปแบบการโค้ช ผลการวิจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่ารูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้พยาบาลใหม่มีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการพัฒนา รูปแบบเพื่อให้สามารถใช้กับกลุ่มบุคลากรสุขภาพกลุ่มอื่นต่อไป

สิวาริ ศรีวิโรจน์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน : กรณีศึกษา บริษัท A โดยงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมันแห่งหนึ่ง ระดับนายประจำเรือ (Officer) จำนวนทั้งหมด 80 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยได้วิเคราะห์หาลำดับความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญทีละคู่ (Pairwise Comparison) จากนั้นจึงนำผลที่ได้ไปหารือกับผู้บริหารบริษัท A และสรุปเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน กรณีศึกษา บริษัท A ต่อไป ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักด้านแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยหลักด้านการบริหารตามลำดับ 2) ภายใต้ปัจจัยหลักด้านการบริหาร บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับงบประมาณเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด อันดับที่สองคือรูปแบบภาวะผู้นำและอันดับที่สามได้แก่นโยบายเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยย่อยภายใต้ปัจจัยหลักด้านการเรียนรู้ บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับการสอนงานมากที่สุด อันดับที่สองคือการอบรม และอันดับที่สามได้แก่การเรียนรู้ด้วยตนเอง และในส่วนของปัจจัยย่อยภายใต้ปัจจัยหลักด้านแรงจูงใจ บุคลากรประจำเรือให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนมากที่สุด อันดับที่สองคือ การเลื่อนตำแหน่ง และอันดับที่สามได้แก่การให้รางวัล

ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และ 3) ขยายผลรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรจำนวน 20 คน ภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2557 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ คู่มือการใช้รูปแบบแผนการสอน แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษาแบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบประเมินคุณลักษณะเฉพาะของครู

ประถมศึกษา แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักเรียนที่เรียนกับนักศึกษาวิชาชีพครู แบบสอบถาม เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอน และแบบบันทึกความคิดเห็นที่มีต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอน (Journal Writing) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีแบบไม่อิสระ (t - test for dependent samples) และ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการ โ้ช้และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู ประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูมีชื่อว่า “3P-CA Model” มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างความรู้การเผชิญสถานการณ์ การศึกษาจากตัวอย่าง และการฝึกปฏิบัติร่วมกับการพัฒนาวิชาชีพด้วยการ โ้ช้และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษา 2) วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครู ประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู ในด้านความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparing: P) ขั้นเสนอความรู้หรือทักษะ (Presenting Knowledge or Skills: P) ขั้นฝึกปฏิบัติ (Practicing: P) ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ (Concluding and Applying: CA) 4) การวัดและประเมินผล 3 ด้านคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษา ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา และ 5) เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านผู้สอนมีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่าง ๆ ทุกขั้นตอน มีความรู้ในด้านวิธีสอนที่ใช้ในรูปแบบการเรียนการสอน มีความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะการเป็นครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการ โ้ช้และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านอาจารย์พี่เลี้ยงมีความรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการ โ้ช้และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและด้านผู้เรียน มีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่าง ๆ ทุกขั้นตอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการ โ้ช้และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

โดยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการ โ้ช้และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.96/83.37 2. ประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่า 2.1) หลังเรียนตามรูปแบบ นักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครู ประถมศึกษาสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.2) นักศึกษามีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก 2.3) คุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากและ 2.4) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก 3. ผลการขยายผลรูปแบบ พบว่า หลังเรียนตามรูปแบบนักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครู ประถมศึกษาสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีพัฒนาการด้าน

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะเฉพาะของครู ประถมศึกษาสูงขึ้นจากระดับปานกลาง เป็นระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ประพิศ กุลบุตร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดสงขลา โดยงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 3. เพื่อสร้าง สมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้ปัจจัยภายในจิตใจและ ปัจจัยแวดล้อม เป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555 โดย การสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 354 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอนคือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีการ ปฏิบัติมากที่สุดคือเจตคติต่ออาชีพครู รองลงมาคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง น้อยที่สุด คือความทะเยอทะยาน ส่วนปัจจัยแวดล้อมคือการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และพบว่าครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมและราย องค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุดคือด้านวิชาชีพ สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การ พัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ใน ความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 30.6 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$DEVE = 2.373 + .166ADMI + .234EFFI + .197AMBI + .133ATTI$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{(DEVE)} = .288Z_{(ADMI)} + .258Z_{(EFFI)} + .211Z_{(ADBI)} + .168Z_{(ATTI)}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุฑามาศ สนทนก (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยงานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ และพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 641 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยง 0.949 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวนแม็กซ์ จากนั้นจึงจัดการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ และดำเนินการตรวจสอบกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 64 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.724 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความรักสถาบัน ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ และด้านความรักสถาบัน จำแนกได้เป็นกลยุทธ์ระดับสถาบัน กลยุทธ์ระดับหน่วยงานและกลยุทธ์ระดับบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงการไต่ชกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาการไต่ชและระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีประวัติอบรมการไต่ช 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามทักษะการไต่ช โดยผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ได้รับการไต่ชแล้วเท่านั้น พบว่าองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีประวัติอบรมการไต่ชรวมมี 175 บริษัท (เอ็นเทรนนิ่ง, 2561)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรของ W.G. Cochran (1953) อ้างถึงใน อัครกิตติ์ สินธุวงศ์ศรี, 2560 สามารถคำนวณได้ดังสมการที่ 3.1

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2} \quad (3.1)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	n แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	P แทน	สัดส่วนประชากรที่ต้องการ
	Z แทน	ความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96 (ความเชื่อมั่น 95%)
	D แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มที่ยอมรับได้ (Sampling error) ในที่นี้ กำหนดให้ไม่เกิน 0.05384096

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(0.5)(1 - 0.5)1.96^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 384$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 384 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการออกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์แก่การวิจัย จึงได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพิ่มอีกจำนวน 16 ชุด รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนที่เคยได้รับการโค้ชแล้ว จากทั้งหมดรวม 175 บริษัท (เอ็นเทอร์เน็ท. 2561) ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลชื่อบริษัทมาแบ่งกลุ่มตามประเภทธุรกิจ ได้ทั้งหมด 10 ธุรกิจ ตามเกณฑ์การจัดโครงสร้างกลุ่มอุตสาหกรรมของบริษัทจดทะเบียน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2562) เพื่อให้บริษัทที่ประกอบธุรกิจใกล้เคียงกันได้อยู่ในหมวดหมู่เดียวกัน เพื่อความเหมาะสมในการเปรียบเทียบกันด้านข้อมูล ซึ่ง 10 ธุรกิจ ประกอบด้วย ธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม ธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค ธุรกิจการเงิน/ประกัน ธุรกิจเทคโนโลยี ธุรกิจเกษตร/อุตสาหกรรมอาหาร ธุรกิจบริการ ธุรกิจก่อสร้าง/อสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจทรัพยากร ธุรกิจโรงพยาบาลและความงาม ธุรกิจสิ่งพิมพ์และสื่อ

เลือกบริษัทที่สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลากชื่อบริษัทจากในแต่ละประเภทธุรกิจ ธุรกิจละ 1 บริษัท ได้รวม 10 บริษัท

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างให้มีจำนวนเท่ากัน สามารถคำนวณได้ดังสมการที่ 3.2

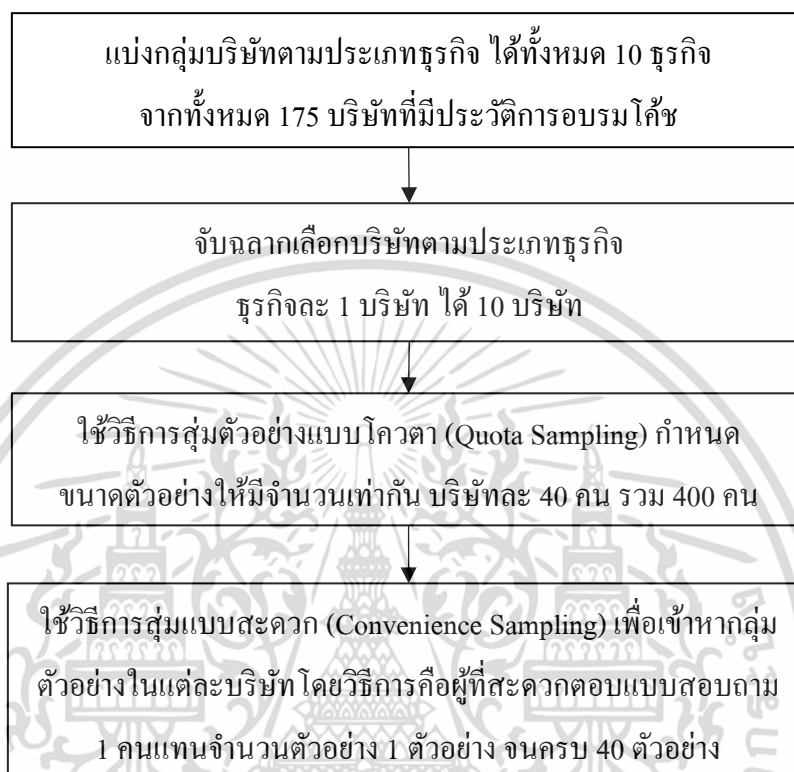
$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนบริษัทที่ถูกเลือก}} \quad (3.2)$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท} = \frac{400}{10}$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท 40 ตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท บริษัทละ 40 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเข้าหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทโดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) คือผู้ที่สะดวกตอบแบบสอบถาม 1 คนแทนจำนวนตัวอย่าง 1 ตัวอย่าง จนครบ 40 ตัวอย่าง ต่อบริษัท



ภาพที่ 3.1 แผนภาพสรุปขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 40 ชุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ปฏิบัติงานรวมทุกองค์กรกระทั่งปัจจุบันเป็นระยะเวลากี่ปี ลักษณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานในองค์กรปัจจุบัน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการอบรมการโค้ช ได้แก่ องค์กรมีหลักสูตรการโค้ชให้แก่หัวหน้างานปีละกี่วัน และองค์กรกำหนดให้หัวหน้างานเข้าอบรมเรื่องการโค้ชอย่างไร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการโค้ชในองค์กร ประกอบด้วย การใช้คำถามที่ดี การฟัง การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ การกำหนดเป้าหมาย คุณภาพ ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert scale เป็นมาตราวัดที่ให้เลือกคำตอบ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

มีเกณฑ์การแปลผลการให้คะแนนในแบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ตามแบบของ Likert scale เป็นมาตราวัดที่ให้เลือกคำตอบ 5 ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด แบบสอบถามตอนที่มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นมาก	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

สำหรับการคำนวณหาอันดับภาคชั้น คำนวณและแบ่งอันดับภาคชั้นดังต่อไปนี้ คำนวณจากสูตรการหาอันดับภาคชั้น (วิชิต อุอิน, 2550 : 114) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับคะแนน	ความหมาย	
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทนและพยายาม ด้านการประเมินผล ลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert scale เป็นมาตรา วัดที่ให้เลือกคำตอบ 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

มีเกณฑ์การแปลผลการให้คะแนนในแบบสอบถามลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ตามแบบของ Likert scale เป็นมาตราวัดที่ให้เลือกคำตอบ 5 ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด แบบสอบถามตอนที่ 3-4 มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5
ระดับความคิดเห็นมาก	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1

สำหรับการคำนวณหาอันดับการขึ้น จำนวนและแบ่งอันดับการขึ้นดังต่อไปนี้ จำนวนจาก สูตรการหาอันดับการขึ้น (วิชิต อุอิน. 2550 : 114) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอันดับการขึ้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 5 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Questions)

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาจากตำราเอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

2) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการโค้ช

3) นำแบบสอบถามที่ร่างได้ มาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ (อาจารย์ที่ปรึกษา) พิจารณาตรวจสอบและรับคำแนะนำ ในการแก้ไขปรับปรุง

4) นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบความน่าเชื่อถือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด

5) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability analysis) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

5.1) การหาความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างไปเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา ที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index Of Congruency) โดยสามารถคำนวณได้ดังสมการที่ 3.3

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.3)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	ผลรวมจากคะแนนรายข้อที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินนั้นมีการแทนค่าคำตอบดังนี้

คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (1)

ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ (0)

คำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (-1)

ค่า IOC มีค่าตั้งแต่ -1.00 ถึง 1.00 โดยปกติจะพิจารณาคัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 หากคำถามข้อใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยได้ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน มีรายชื่อดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
รองศาสตราจารย์ กัตัญญ หิรัญญสมบุญ	ประธานบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	คณะบริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุติกุล	หัวหน้าภาควิชาบริหาร	สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์	อาจารย์ประจำคณะกรรมการ และจัดการ	ลาดกระบัง
นาย ประสิทธิ์ งามอาจตระกูล	ผู้บริหารงาน พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราชบุรีบูรณะ

5.2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α – Coefficient) ของ Cronbach โดยใช้โปรแกรม SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่า 0.70 (ธารินี ทองลิ้ม, 2558) ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปใช้ได้จริงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3.2 โดยค่าความเชื่อมั่นนั้นมีการแทนค่าคำตอบดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น
0.71-1.00	สูง
0.41-0.70	ปานกลาง
0.21-0.40	ต่ำ
0.00-0.20	ต่ำมาก/ไม่มีเลย

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยทักษะการ ใ้ช้กับการพัฒนาศัภยภาพ

ทักษะการ ใ้ช้	ค่าความเชื่อมั่น
การใช้คำถามที่ดี	0.871
การฟัง	0.904
การให้ข้อมูลป้อนกลับ	0.917
การสร้างแรงจูงใจ	0.942
การกำหนดเป้าหมาย	0.954
การเรียนรู้	0.888
การวินิจฉัยตนเอง	0.868
การตั้งเป้าหมาย	0.855
การหาทรัพยากรที่เหมาะสม	0.865
การหาเพื่อน	0.906
ความอดทนและพยายาม	0.867
การประเมินผล	0.877
รวม	0.982

6) ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อแก้ไขปรับปรุง เพิ่มเติมให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

7) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลักเพื่อศึกษาถึงการ ใ้ช้กับการพัฒนาศัภยภาพของพนักงานในองค์กรภาครัฐกิจเอกชน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากพนักงานในองค์กรเอกชนที่ได้รับการโค้ช จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 คน โดยการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งเอกสารอื่น ๆ เช่น งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารวิชาการ หนังสือวารสาร และสิ่งตีพิมพ์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ต้องเรียบเรียงสมบูรณ์ มาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

3.5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานในองค์กร สามารถคำนวณได้ดังสมการที่ 3.4

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.4)$$

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการโค้ชในองค์กร ได้แก่ การใช้คำถามที่ดี การฟัง การให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ สามารถคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังสมการที่ 3.5 และ 3.6 ตามลำดับ

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ	\bar{x}	คือ	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	\bar{x}	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x_i$	คือ	ผลรวมของค่าต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดตัวอย่าง

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ	S.D.	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	คือ	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	คือ	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1) การทดสอบแบบที (Independent t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยสามารถคำนวณได้ 2 กรณี คือ

1.1) เมื่อความแปรปรวนเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ คำนวณได้ดังสมการที่ 3.7

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} \quad (3.7)$$

โดย $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	t	คือ	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	\bar{x}_1	คือ	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มที่ 1
	\bar{x}_2	คือ	คะแนนเฉลี่ยในกลุ่มที่ 2
	S_1^2	คือ	ความแปรปรวนในกลุ่มที่ 1
	S_2^2	คือ	ความแปรปรวนในกลุ่มที่ 2
	n_1	คือ	จำนวนในกลุ่มที่ 1
	n_2	คือ	จำนวนในกลุ่มที่ 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2) เมื่อความแปรปรวนไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ คำนวณได้ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$\text{โดย df} = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในองค์กร สามารถคำนวณได้ตั้งสมการที่ 3.9 สมการที่ 3.10 และสมการที่ 3.11

Total sum of squares (SS_T) หาได้จาก

$$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{N} \quad \text{หรือ} \quad SS_T = \sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} (X_{ij} - \bar{X})^2 \quad (3.9)$$

Between – groups sum of squares (SS_B)

$$\sum_{j=1}^K \left(\frac{T_j^2}{n_j} \right) - \frac{T^2}{N} \quad \text{หรือ} \quad \sum_{j=1}^K n_j (\bar{X}_j - \bar{X})^2 \quad (3.10)$$

Within – group sum of squares (SS_w)

$$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2 - \sum_{j=1}^K \left(\frac{T_j^2}{n_j} \right) \quad \text{หรือ} \quad \sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} (X_{ij} - \bar{X}_j)^2 \quad (3.11)$$

ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 3 ค่าขึ้นไปนั้นจะใช้ F – test สำหรับการทดสอบซึ่งในกรณีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวนี้ ค่า F หาได้จากอัตราส่วนความแปรปรวนโดยหาจากความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (SS_B) หารด้วยความแปรปรวนภายในกลุ่ม (SS_w) ซึ่งมีค่า $df = K - 1$ (degree of freedom for the numerator) และ $df = N - K$ (degree of freedom

for the denominator) ตามลำดับ การหาค่า F – test สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 สมการการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

Source of Variation	SS	df	MS	F
Between groups	SS_B	$K - 1$	$SS_B / K - 1$	MS_B / MS_W
Within groups	SS_W	$N - K$	$SS_W / N - K$	
Total	$SS_B + SS_W$	$N - 1$		

เมื่อ	T_i	คือ	ผลรวมของคะแนน n ค่าในแต่ละกลุ่ม
	T	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n_j	คือ	จำนวนข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
	K	คือ	จำนวนกลุ่ม
	X_{ij}	คือ	ข้อมูลตัวที่ i ในกลุ่ม j
	\bar{X}_j	คือ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม j
	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ยรวม
	$\sum_{j=1}^K \sum_{i=1}^{n_j} X_{ij}^2$	คือ	ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองทุก ๆ ค่าในทุกกลุ่ม

ในการทดสอบ F-test จะเห็นว่าเป็นการทดสอบโดยรวม (Over all test) ซึ่งเป็นการทดสอบว่าจะมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันหรือไม่ ถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) ก็ จะบอกเพียงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่มีค่าแตกต่างกันแต่จะไม่บอกว่าเป็นคู่ใด ซึ่งต้องทำการ ทดสอบหลังการวิเคราะห์ (Post hoc test) โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD หรือ Fisher's Least - Significant Different สามารถ คำนวณได้ดังสมการที่ 3.12

$$LSD = t_{1-\alpha/2} \sqrt{MS_E \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.12)$$

ค่า MS_E ได้จากการคำนวณหาความแปรปรวน One-way Anova โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) คำนวณค่า LSD
- 2) คำนวณความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย $\bar{X}_i - \bar{X}_j$
- 3) นำค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เปรียบเทียบกับ ค่า LSD
 - 3.1) ถ้า ค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| > \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i \neq \mu_j$
 - 3.2) ถ้า ค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j| \leq \text{ค่า LSD}$ แสดงว่า $\mu_i = \mu_j$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3.4 สมมติฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน	Independent t-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีอายุที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2 ทักษะการโค้ชซึ่งในองค์กรต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 ทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.2 ทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.3 ทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	One-way Anova
สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะการโค้ชที่ใช้การสร้างแรงจูงใจต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	One-way Anova

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2.5 ทักษะการ ใ้ช้ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	One-way Anova



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดการ ไล่้ช้กับการพัฒนาศั้กยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายและทดสอบสมมติฐานของตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งข้อมูลดังกล่าวได้รวบรวมจากการเก็บแบบสอบถามที่มีค่าตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการ ไล่้ช้ในองค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาศั้กยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งทุกองค์กระท้งปัจจุบันเป็นระยะเวลาที่ปี ลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน ตำแหน่งงานในองค์กรปัจจุบัน ดังแสดงตารางที่ 4.1-4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	142	35.50
หญิง	258	64.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 และเพศชายจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 20 - 30 ปี	193	48.25
มากกว่า 30 - 40 ปี	158	39.50
มากกว่า 40 - 50 ปี	30	7.50
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	19	4.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 รองลงมามีอายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีอายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	3.75
ปริญญาตรี	222	55.50
ปริญญาโท	163	40.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบัน

ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบัน (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 2 ปี	75	18.75
มากกว่า 2 ปี - 4 ปี	59	14.75
มากกว่า 4 ปี - 6 ปี	55	13.75
มากกว่า 6 ปี - 8 ปี	54	13.50
มากกว่า 8 ปี - 10 ปี	54	13.50
มากกว่า 10 ปี	103	25.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบันไม่เกิน 2 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.75 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบันมากกว่า 2 ปี - 4 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบันมากกว่า 4 ปี - 6 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบันช่วงมากกว่า 6 ปี - 8 ปี และ มากกว่า 8 ปี - 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกลักษณะงานที่รับผิดชอบในองค์กรปัจจุบัน

ลักษณะงานในองค์กรปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการบริหาร	103	25.75
ด้านการบริการ	173	43.25
ด้านเทคนิค	30	7.50
ด้านธุรการ	89	22.25
อื่นๆ	5	1.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันด้านการบริการ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 รองลงมามีลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันด้านการบริหาร จำนวน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นใจในแบบฉบับนี้ขอสงวนสิทธิ์ในเอกสารนี้ ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 มีลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันด้านธุรการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 มีลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันด้านเทคนิค จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และด้านปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.250 ประกอบด้วย Human resource, Operation, IT Support, Operation support และ การเงิน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กร

ตำแหน่งงานในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง	5	1.25
ผู้บริหารระดับกลาง	45	11.25
ผู้บริหารระดับต้น	69	17.25
พนักงานปฏิบัติการ	281	70.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็น ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 และมีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กร ได้แก่ การใช้คำถามที่ดี การฟัง การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ ดังแสดงตารางที่ 4.7 – 4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กร

ปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กร	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
1. การใช้คำถามที่ดี	3.76	0.86	มาก	5
2. การฟัง	3.87	0.79	มาก	2
3. การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก	3.88	0.80	มาก	1
4. การสร้างแรงจูงใจ	3.84	0.89	มาก	3
5. การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ	3.81	0.77	มาก	4
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	3.83	0.82	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.82 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 ด้านการฟัง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 4 ด้านการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 5 ด้านการใช้คำถามที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.86

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการใช้คำถามที่ดี

ทักษะการโค้ชโดยการใช้คำถามที่ดี	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการโค้ช	3.77	0.88	มาก	2
2. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริง	3.73	0.91	มาก	4
3. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาส โดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.79	0.77	มาก	1
4. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวก ให้ท่านได้มีอิสระในการค้นหาทางออกได้ด้วยตนเอง	3.74	0.86	มาก	3
ระดับความคิดเห็น โดยรวม	3.76	0.86	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการใช้คำถามที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.86 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาส โดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการ โគឹช โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวก ให้ได้มีอิสระในการคิดหาทางออกได้ด้วยตนเอง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.91

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹช โดยการฟัง

ทักษะการ โគឹช โดยการฟัง	n = 400		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
1. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจ ไม่พูดแทรก	3.88	0.81	มาก	3
2. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พินิจภาษาอันเอียง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง	3.78	0.84	มาก	4
3. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนอดกลั้นในการฟัง	3.89	0.76	มาก	2
4. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย	3.94	0.73	มาก	1
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	3.87	0.78	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการฟัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน อดกลั้นในการฟัง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจ ไม่พูดแทรก โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอนเอียง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ช โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก

ทักษะการโค้ชโดยการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)		
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลที่มีความหมาย มีคุณค่าเป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.91	0.80	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ทักษะการ โคล้ช โดยการให้ข้อมูล ป้อนกลับในเชิงบวก	n = 400		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
2. หัวหน้างานหรือ โคล้ช ของท่านให้ ข้อมูลอธิบายชัดเจน มุ่งเน้นการใช้ ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิด การเรียนรู้	3.86	0.77	มาก	3
3. หัวหน้างานหรือ โคล้ช ของท่านให้ ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควร เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ ดีขึ้น	3.95	0.82	มาก	1
4. หัวหน้างานหรือ โคล้ช ของท่านให้ ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่ เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ทำให้ เกิดความคิดในทางที่ดี	3.80	0.80	มาก	4
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	3.88	0.80	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ
ความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านทักษะการ โคล้ช โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และระดับความคิดเห็นของบัณฑิตด้านทักษะการ โคล้ช ในองค์กร
ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าระดับความคิดเห็นของบัณฑิตด้านทักษะการ โคล้ช ในองค์กรมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นหัวหน้างานหรือ โคล้ช ของเขาให้ข้อมูลสรุป
ประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และระดับความคิดเห็นของบัณฑิตด้านทักษะการ โคล้ช ในองค์กร
ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นหัวหน้างานหรือ โคล้ช ของเขาให้ข้อมูลที่มี
ความหมาย มีคุณค่าเป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และระดับความคิดเห็นของบัณฑิตด้านทักษะการ โคล้ช ในองค์กร
ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้เผยแพร่เห็นประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาให้ข้อมูลอธิบายชัดเจน มุ่งเน้นการใช้ ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹชโดยการสร้างแรงจูงใจ

ทักษะการ โគឹชโดยการสร้างแรงจูงใจ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)		
1. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีเมื่อประทับใจผลงาน	3.86	0.90	มาก	2
2. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน	3.85	0.94	มาก	3
3. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านใช้คำกล่าวชื่นชมด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น โดยเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัยที่ดีงาม	3.87	0.89	มาก	1
4. หัวหน้างานหรือ โគឹชของท่านใช้คำกล่าวชื่นชมโดยเชื่อมโยงผลงานทำให้ท่านรู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น	3.77	0.82	มาก	4
ระดับความคิดเห็น โดยรวม	3.84	0.89	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทักษะการโค้ช โดยการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.89 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวชื่นชมด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น โดยเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัย ที่ดีงาม โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีเมื่อ ประทับใจผลงาน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.90

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีทำให้ ท่านเกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.93

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวชื่นชม โดยเชื่อมโยงผลงาน ทำให้เขารู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.82

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านทักษะการโค้ช โดยการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ

ทักษะการโค้ชโดยการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)		
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้จัก	3.82	0.73	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ทักษะการโค้ชโดยการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)		
2. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.81	0.76	มาก	3
3. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของท่าน	3.79	0.80	มาก	4
4. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	3.88	0.76	มาก	1
5. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านชี้แนะวิธีการบรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้	3.76	0.79	มาก	5
ระดับความคิดเห็น โดยรวม	3.81	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทักษะการโค้ชโดยการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรมีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โക്ഷิของเข่าช่วยกำหนด เป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โക്ഷิในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โക്ഷิของเข่าช่วยกำหนด เป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โക്ഷิในองค์กรไม่ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โക്ഷิของเข่าช่วยกำหนด เป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โക്ഷิ ในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โക്ഷิของเข่าช่วยกำหนด เป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของเขา โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โക്ഷิในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าหัวหน้างานหรือ โക്ഷิของเข่าชี้แนะวิธีการ บรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โക്ഷิในองค์กรไม่ แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.79

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาค ธุรกิจเอกชน ดังแสดงตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
ในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านการเรียนรู้	4.05	0.78	มาก	3
2. ด้านการวินิจฉัยตนเอง	4.02	0.80	มาก	5
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.03	0.78	มาก	4
4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	3.98	0.71	มาก	7
5. ด้านการหาเพื่อน	4.10	0.81	มาก	1
6. ด้านความอดทนและพยายาม	4.07	0.73	มาก	2
7. ด้านการประเมินผล	3.99	0.78	มาก	6
ระดับความคิดเห็น โดยรวม	4.03	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชน มีดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการหาเพื่อน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 2 ด้านความอดทนและพยายาม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 3 ด้านการเรียนรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 5 ด้านการวินิจฉัยตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 6 ด้านการประเมินผล ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 7 ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
1. ท่านพยายามศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่าง ๆ	4.11	0.76	มาก	2
2. ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	4.00	0.77	มาก	3
3. ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน	3.98	0.83	มาก	4
4. ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง	4.11	0.77	มาก	1
ระดับความคิดเห็น โดยรวม	4.05	0.78	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาพยายามศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขานำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.83

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการวินิจฉัยตนเอง

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการวินิจฉัยตนเอง	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)		
1. ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	3.86	0.80	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวินิจฉัยตนเอง	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
2. ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น	4.19	0.76	มาก	1
3. ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.88	0.82	มาก	3
4. เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที	4.13	0.73	มาก	2
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	4.02	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการวินิจฉัยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการวินิจฉัยตนเองไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เมื่อเขาพบข้อบกพร่องของตนเองเขาจะปรับปรุงแก้ไขทันที มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขามักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขามีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการกำหนดเป้าหมาย

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการกำหนดเป้าหมาย	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)		
1. ท่านปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้	3.99	0.73	มาก	3
2. ท่านมักกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ	4.02	0.76	มาก	2
3. ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด	4.14	0.81	มาก	1
4. ท่านกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.99	0.80	มาก	4
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	4.04	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการกำหนดเป้าหมายไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาจำกัดเป้าหมายในการทำงาน อยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และระดับความคิดเห็นของ ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้มี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการ พัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาจำกัดเป้าหมายเพื่อนำไป ประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหา ทรัพยากรที่เหมาะสม

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้าน การหาทรัพยากรที่เหมาะสม	n = 400		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
1. ท่านศึกษาวิธีการทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.70	มาก	3
2. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.00	0.67	มาก	2
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการหา ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ เกิดขึ้นใหม่ในปัจจุบันมาพัฒนาการ ทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.75	มาก	4
4. ท่านสามารถใช้วิทยากรใหม่ๆ มา เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การหา ทรัพยากรที่เหมาะสม	4.01	0.70	มาก	1
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	3.99	0.71	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาสามารถใช้วิทยาการใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขานำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาศึกษาวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขามีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นใหม่ในปัจจุบัน มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.75

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหาเพื่อน

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพ ด้านการหาเพื่อน	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
1. ท่านพร้อมรับฟังเหตุผลและความ คิดเห็นของผู้อื่น	4.23	0.79	มาก	1
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานได้	4.09	0.84	มาก	2
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	4.08	0.80	มาก	3
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	4.13	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหาเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการหาเพื่อน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาพร้อมรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขามีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขามีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และระดับ

ความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านความอดทนและพยายาม

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านความอดทนและพยายาม	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)		
1. ท่านเป็นผู้มีใจพร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ ขณะปฏิบัติงาน	4.03	0.67	มาก	3
2. เมื่อทราบว่าจะทำงานที่ท่านยังไม่สามารถทำได้ดี ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น	4.15	0.74	มาก	1
3. ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด	4.14	0.71	มาก	2
4. ท่านไม่รู้สึกรู้สึกท้อแท้แม้จะอุปสรรคในขณะทำงานที่ท่านได้พยายามทำสุดความสามารถแล้ว	3.96	0.77	มาก	4
ระดับความคิดเห็นโดยรวม	4.07	0.96	มาก	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านความอดทนและพยายามโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านความอดทนและพยายามไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.96 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เมื่อทราบว่าจะทำงานที่ท่านยังไม่สามารถทำได้ดี เขาจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.74

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาเชื่อมั่นว่าหากเขามีความพยายามตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาเป็นผู้มีใจพร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ ขณะปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาไม่รู้ลึกซึ้งต่อแม้จะอุปสรรคในขณะทำงานที่ท่านได้พยายามทำสุดความสามารถแล้วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินผล

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินผล	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)		
1. ท่านประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอ	3.84	0.78	มาก	4
2. ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	3.96	0.75	มาก	3
3. หากท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ	4.12	0.80	มาก	1
4. ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง	4.03	0.76	มาก	2
ระดับความคิดเห็น โดยรวม	3.99	0.77	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพด้านการประเมินผลไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพมีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่หากเขาถูกตำหนิในการทำงานเขาจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขามักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการที่เขาประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาการพัฒนาแบบวัดการไ้ช้กับการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

การทดสอบสมมติฐานการศึกษาการพัฒนาแบบวัดการไ้ช้กับการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จะใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบแบบที (Independent t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มได้แก่ เพศ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในองค์กร และวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใช้วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4.21-4.40

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D	t	Sig
ชาย	142	3.85	0.74	-4.291	0.001**
หญิง	258	4.14	0.45		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามเพศ พบว่ามีค่า $t = -4.291$ และค่า $Sig = 0.001$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ นั่นคือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีอายุที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีอายุที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีอายุที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	22.28	7.43		
ภายในกลุ่ม	396	116.11	0.29	25.331	0.000**
รวม	399	138.39			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามอายุ พบว่ามีค่า $F = 25.331$ และค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีอายุที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน หมายความว่า มีกลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างอายุกับระดับการพัฒนาศักยภาพ

อายุ	\bar{X}	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		20-30 ปี	30-40 ปี	40-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		4.16	4.07	3.38	3.46
		n=193	n=158	n=30	n=19
มากกว่า 20-30 ปี	4.16	-	0.133	0.000**	0.000**
มากกว่า 30-40ปี	4.07	-	-	0.000**	0.000**
มากกว่า 40-50ปี	3.38	-	-	-	0.609
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	3.46	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 คู่ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี จะมีระดับการพัฒนาศึภภาพมากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุ มากกว่า 40-50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี จะมีระดับการพัฒนาศึภภาพมากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุ มากกว่า 40-50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศึภภาพที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน จะมีระดับจะมีระดับการพัฒนาศึภภาพ ไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน จะมีระดับจะมีระดับการพัฒนาศึภภาพ ต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศึภภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	3.66	1.83		
ภายในกลุ่ม	397	134.73	0.34	5.396	0.005**
รวม	399	138.39			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศึภภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ามีค่า $F = 5.396$ และค่า $Sig = 0.005$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน จะมีระดับจะมีระดับการพัฒนาศึภภาพ ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศึภภาพ ต่างกัน หมายความว่ามิกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มระดับการศึกษาใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับระดับการพัฒนาศักยภาพ

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.52	4.01	4.03
		n=15	n=222	n=163
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.52	-	0.001**	0.002**
ปริญญาตรี	4.01	-	-	0.795
ปริญญาโท	4.03	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี และ ปริญญาโท

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5	15.40	3.08		
ภายในกลุ่ม	394	122.99	0.31	9.866	0.000**
รวม	399	139.39			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร พบว่ามีค่า $F = 9.866$ และค่า $Sig = 0.00$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน หมายความว่า มีกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เพื่อหาว่ากลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกับระดับการพัฒนาศักยภาพ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	\bar{X}	ไม่เกิน 2 ปี	มากกว่า 2 ปี - 4 ปี	มากกว่า 4 ปี - 6 ปี	มากกว่า 6 ปี - 8 ปี	มากกว่า 8 ปี - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		n=75	n=59	n=55	n=54	n=54	n=103
ไม่เกิน 2 ปี	4.11	-	0.841	0.081	0.046*	0.165	0.000**
มากกว่า 2 ปี - 4 ปี	4.09	-	-	0.142	0.038*	0.133	0.000**
มากกว่า 4 ปี - 6 ปี	3.93	-	-	-	0.001**	0.004**	0.061
มากกว่า 6 ปี - 8 ปี	4.31	-	-	-	-	0.571	0.000**
มากกว่า 8 ปี - 10 ปี	4.25	-	-	-	-	-	0.000**
มากกว่า 10 ปี	3.76	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับการพัฒนาศัภยภาพ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็น รายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานในองค์กรภาค ธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี และที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 2 ปี – 4 ปี จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี – 8 ปี ตามลำดับ

นอกจากนี้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 คู่ คือ พนักงาน ในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 2 ปี – 4 ปี, มากกว่า 6 ปี – 8 ปี และที่มากกว่า 8 ปี – 10 ปี จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาค ธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 4 ปี – 6 ปี จะมีระดับ การพัฒนาศัภยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี – 8 ปี และที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี – 10 ปี

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพ ต่างกัน จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับการ พัฒนาศัภยภาพ ไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับการ พัฒนาศัภยภาพ ต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศัภยภาพ จำแนกตาม ลักษณะการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	2.03	0.51		
ภายในกลุ่ม	395	136.36	0.35	1.469	0.211
รวม	399	138.39			

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศัภยภาพ จำแนกตามลักษณะการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่า $F = 1.469$ และค่า $Sig = 0.211$ ซึ่งมากกว่า 0.05 จึง ขอมรับ H_0 นั่นคือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีลักษณะการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับ การพัฒนาศัภยภาพ ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ ไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีตำแหน่งงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่ ต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	3.55	1.18		
ภายในกลุ่ม	396	134.84	0.34	3.471	0.016*
รวม	399	138.39			

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ามีค่า $F = 3.471$ และค่า $Sig = 0.016$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ต่างกัน หมายความว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีวิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เพื่อหาว่าตำแหน่งงานใดในองค์กรบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างตำแหน่งงานในองค์กรกับระดับการพัฒนาศักยภาพ

ตำแหน่งงานในองค์กร	\bar{X}	ผู้บริหาร ระดับสูง	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้บริหาร ระดับต้น	พนักงาน ปฏิบัติการ
		4.00 n=5	4.21 n=45	3.86 n=69	4.05 n=281
ผู้บริหารระดับสูง	4.00	-	0.437	0.613	0.851
ผู้บริหารระดับกลาง	4.21	-	-	0.002**	0.080
ผู้บริหารระดับต้น	3.86	-	-	-	0.018*
พนักงานปฏิบัติการ	4.05	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามตำแหน่งงานในองค์กรเป็นรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานในองค์กรเป็นผู้บริหารระดับกลาง จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น

นอกจากนี้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานในองค์กรเป็นผู้บริหารระดับต้น จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 2 ทักษะการโค้ชในองค์กรต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 ทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ไม่ต่างกัน

H_1 : ทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตาม
ทักษะการโค้ชที่ใช้คำถาม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	12	122.09	10.17		
ภายในกลุ่ม	387	96.77	0.25	40.688	0.000**
รวม	399	218.87			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ
จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้คำถาม พบว่ามีค่า $F = 40.688$ และค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01
จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานใน
องค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างกัน หมายความว่ามีความแตกต่างของทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามอย่างน้อย 2
กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความ
แตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ โต้แย้งที่ใช้คำถามกับระดับการพัฒนาศกยภาพ

ประเด็นการ ใช้คำถาม	\bar{X}	หัวหน้างานหรือ โต้แย้งของท่าน ใช้คำถามที่ เหมาะสมกับเป้าหมาย ของการ โต้แย้ง	หัวหน้างานหรือ โต้แย้งของท่าน ใช้คำถาม ชวนให้ ตระหนักถึง ความจริงที่ เกิดขึ้นและอยู่ บนพื้นฐาน ของความจริง	หัวหน้างานหรือ โต้แย้ง ของท่าน ใช้คำถามชวน ค้นหา ทางเลือก และโอกาส โดยกลับไป เทียบกับ เป้าหมาย ที่ตั้งไว้	หัวหน้างานหรือ โต้แย้ง ของท่าน ใช้คำถาม ปลายเปิด เชิงบวก ให้ ท่านได้มี อิสระใน การคิด หาทางออก ได้ด้วย ตนเอง
		3.33	3.94	4.61	4.89
		n=149	n=20	n=186	n=45
หัวหน้างานหรือ โต้แย้ง ของท่าน ใช้คำถามที่ เหมาะสมกับเป้าหมาย ของการ โต้แย้ง	3.33	-	0.000**	0.000**	0.000**
หัวหน้างานหรือ โต้แย้ง ของท่าน ใช้คำถามชวน ให้ตระหนักถึงความจริง ที่เกิดขึ้นและอยู่บน พื้นฐานของความจริง	3.94	-	-	0.000**	0.000**
หัวหน้างานหรือ โต้แย้ง ของท่าน ใช้คำถามชวน ค้นหาทางเลือกและ โอกาส โดยกลับไป เทียบกับเป้าหมายที่ตั้ง ไว้	4.61	-	-	-	0.597

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ประเด็นการใช้คำถาม	\bar{X}	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการโค้ช	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริง	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาสโดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวกให้ท่านได้มีอิสระในการคิดหาทางออกได้ด้วยตนเอง
		3.33	3.94	4.61	4.89
		n=149	n=20	n=186	n=45
หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวกให้ท่านได้มีอิสระในการคิดหาทางออกได้ด้วยตนเอง	4.89	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้คำถามต่างกันเป็นรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 คู่ คือ

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการโค้ช จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริง หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาสโดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวกให้ท่านได้มีอิสระในการคิดหาทางออกได้ด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริงจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่า พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาสโดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวก ให้ได้มีอิสระในการคิดหาทางออกได้ด้วยตนเอง

สมมติฐานที่ 2.2 ทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ไม่ต่างกัน

H_1 : ทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การฟัง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	10	119.73	11.97		
ภายในกลุ่ม	389	99.14	0.26	46.980	0.000**
รวม	399	218.87			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การฟัง พบว่ามีค่า $F = 46.980$ และค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างกัน หมายความว่า มีทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีวิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ โคล้ชที่ใช้การฟังกับระดับการพัฒนาศัภษาภาพ

ประเด็นการฟัง	\bar{X}	หัวหน้างานหรือ โคล้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอนเอียง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง	หัวหน้างานหรือ โคล้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนอดกลั้นในการฟัง	หัวหน้างานหรือ โคล้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนา ระหว่างการพูดคุย
		2.67 n=45	3.89 n=15	4.44 n=147
หัวหน้างานหรือ โคล้ชของท่านเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจ ไม่พูดแทรก	2.67	-	0.000**	0.345
หัวหน้างานหรือ โคล้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอนเอียง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง	3.89	-	-	0.227
หัวหน้างานหรือ โคล้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนอดกลั้นในการฟัง	4.44	-	-	-
				0.004**
				0.252
				0.477

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ประเด็นการฟัง	\bar{X}	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจ ไม่พูดแทรก	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอนเอียง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ อดทนอดกลั้นในการฟัง	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนา ระหว่างการพูดคุย
		2.67	3.89	4.44	4.85
		n=45	n=15	n=147	n=193
หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนา ระหว่างการพูดคุย	4.85	-	-	-	-

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การฟังต่างกันเป็นรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจ ไม่พูดแทรก จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่า หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอนเอียง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง และ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนา ระหว่างการพูดคุย

สมมติฐานที่ 2.3 ทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H₀: ทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา

ศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ไม่ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จันทบุรี เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : ทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	11	107.30	9.76		
ภายในกลุ่ม	388	111.57	0.29	33.924	0.000**
รวม	399	218.87			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก พบว่ามีค่า $F = 33.924$ และค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างกัน หมายความว่า มีทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก แตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการโค้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกกับระดับการพัฒนาศักยภาพ

ประเด็นการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก	\bar{X}	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลที่มี ความหมาย มีคุณค่าเป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลอธิบายชัดเจนมุ่งเน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ดีขึ้น	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรมเฉพาะเจาะจงทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี
		3.11 n=132	3.74 n=45	3.44 n=203	4.67 n=20
หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลที่มี ความหมาย มีคุณค่าเป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.11	-	0.355	0.560	0.009**
หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลอธิบายชัดเจนมุ่งเน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้	3.74	-	-	0.642	0.000**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ประเด็นการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก	\bar{X}	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลที่มี	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลอธิบายชัดเจน	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลสรุปประเด็น	หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรมเฉพาะเจาะจงทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี
		ความหมายมีความจริงใจ	มุ่งเน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ	ถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	
		มีคุณค่าเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน	เพื่อให้เกิดการเรียนรู้	พัฒนาให้ดีขึ้น	
		3.11	3.74	3.44	4.67
		n=132	n=45	n=203	n=20
หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	4.44	-	-	-	0.042*
หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรมเฉพาะเจาะจงทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี	4.67	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ระดับการพัฒนาศัภยภาพ จำแนกตามทักษะการไ้ช้การใ้ให้ ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกันเป็นรายกลุ่ม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 กลุ่ม คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือไ้ช้ของเขาใ้ข้อมูลที่มีความหมาย มีคุณค่าเป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และ หัวหน้างานหรือไ้ช้ของท่านใ้ข้อมูลอธิบายชัดเจน มุ่งเน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพมากกว่า ใ้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี

นอกจากนี้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 กลุ่ม คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือไ้ช้ของเขาใ้ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาใ้ดีขึ้นจะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพมากกว่าหัวหน้างานหรือไ้ช้ของเขา ใ้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี

สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะการไ้ช้การใ้สร้างแรงจูงใจต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทักษะการไ้ช้การใ้สร้างแรงจูงใจต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ไม่ต่างกัน

H_1 : ทักษะการไ้ช้การใ้สร้างแรงจูงใจต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศัภยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศัภยภาพ จำแนกตามทักษะการไ้ช้การใ้สร้างแรงจูงใจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	12	140.71	11.73		
ภายในกลุ่ม	387	78.15	0.20	58.065	0.000**
รวม	399	218.87			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศัภยภาพ จำแนกตามทักษะการไ้ช้การใ้สร้างแรงจูงใจ พบว่ามีค่า $F = 58.065$ และค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ทักษะการไ้ช้การใ้สร้างแรงจูงใจต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากทักษะการโค้ชที่ใช้การสร้างแรงจูงใจต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างกัน หมายความว่า มีทักษะการโค้ชที่ใช้การสร้างแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการโค้ชที่ใช้การสร้างแรงจูงใจกับระดับการพัฒนาศักยภาพ

ประเด็น การสร้างแรงจูงใจ	\bar{X}	หัวหน้างาน หรือโค้ช ของท่านใช้ คำกล่าวด้วย การแสดงความ ยินดีทำให้ ท่านเกิดความ เชื่อมั่นใน ประสิทธิภาพ ของท่าน	หัวหน้างาน หรือโค้ชของ ท่านใช้คำ กล่าวด้วยการ แสดงความ ยินดีทำให้ ท่านเกิดความ เชื่อมั่นใน สมรรถนะ ของท่าน	หัวหน้างาน หรือโค้ชของ ท่านใช้คำ กล่าวชื่นชม ด้วยน้ำเสียง เชื่อมั่น โดย เชื่อมโยง ผลงานหรือ ลักษณะนิสัย ที่ดีงาม	หัวหน้างาน หรือโค้ชของ ท่านใช้คำกล่าว ชื่นชมโดย เชื่อมโยงผลงาน ทำให้ท่านรู้จัก ตนเองมาก ยิ่งขึ้น
		3.32	3.85	4.00	4.77
		n=142	n=65	n=164	n=29
หัวหน้างานหรือ โค้ชของท่านใช้คำ กล่าวด้วยการ แสดงความยินดี เมื่อประทับใจ ผลงาน	3.32	-	0.225	0.213	0.623

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

ประเด็น การสร้างแรงจูงใจ	\bar{X}	หัวหน้างาน หรือโค้ช ของท่านใช้ คำกล่าวด้วย การแสดง ความยินดี เมื่อ ประทับใจ ผลงาน	หัวหน้างาน หรือโค้ชของ ท่านใช้คำ กล่าวด้วยการ แสดงความ ยินดีทำให้ ท่านเกิดความ เชื่อมั่นใน สมรรถนะ ของตน	หัวหน้างาน หรือโค้ชของ ท่านใช้คำ กล่าวชื่นชม ด้วยน้ำเสียง เชื่อมั่น โดย เชื่อมโยง ผลงานหรือ ลักษณะนิสัย ที่ดีงาม	หัวหน้างาน หรือโค้ชของ ท่านใช้คำกล่าว ชื่นชมโดย เชื่อมโยงผลงาน ทำให้ท่านรู้จัก ตนเองมาก ยิ่งขึ้น
		3.32	3.85	4.00	4.77
		n=142	n=65	n=164	n=29
หัวหน้างานหรือโค้ช ของท่านใช้คำกล่าว ด้วยการแสดงความ ยินดีทำให้ท่านเกิด ความเชื่อมั่นใน สมรรถนะของตน	3.85	-	-	0.054	0.000**
หัวหน้างานหรือโค้ช ของท่านใช้คำกล่าว ชื่นชมด้วยน้ำเสียง เชื่อมั่น โดยเชื่อมโยง ผลงานหรือลักษณะ นิสัยที่ดีงาม	4.00	-	-	-	0.070
หัวหน้างานหรือโค้ช ของท่านใช้คำกล่าว ชื่นชมโดยเชื่อมโยง ผลงาน ทำให้ท่าน รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น	4.77	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การสร้างแรงจูงใจต่างกันเป็นรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะ จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวชื่นชมโดยเชื่อมโยงผลงาน ทำให้เขารู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 2.5 ทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถตั้งสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ไม่ต่างกัน

H_1 : ทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	13	125.18	9.63		
ภายในกลุ่ม	386	93.69	0.24	39.671	0.000**
รวม	399	218.87			

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ พบว่ามีค่า $F = 39.671$ และค่า $Sig = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือ ทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกัน จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เนื่องจากทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนต่างกัน หมายความว่า มีทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพแตกต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่ม ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) จะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ระหว่างทักษะการ โต้ซึ่งที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพกับระดับการพัฒนาศึยภาพ

ประเด็น การกำหนด เป้าหมาย คุณภาพ	\bar{X}	หัวหน้างาน หรือ โต้ซึ่งของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การ เรียนรู้ด้าน การรู้จัก	หัวหน้างาน หรือ โต้ซึ่งของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะ กระบวนการ และ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	หัวหน้างาน หรือ โต้ซึ่งของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับตัว ของท่าน	หัวหน้างาน หรือ โต้ซึ่งของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับ องค์กร	หัวหน้างาน หรือ โต้ซึ่งของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การ เรียนรู้ด้าน การรู้จัก
		1.00 n=153	3.56 n=45	3.81 n=15	4.68 n=182	4.78 n=5
หัวหน้างาน หรือ โต้ซึ่งของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การ เรียนรู้ด้าน การรู้จัก	1.00	-	0.000**	0.000**	0.000**	0.000**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ประเด็น การกำหนด เป้าหมาย คุณภาพ	\bar{X}	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การ เรียนรู้ด้าน การรู้จัก	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะ กระบวนการ และ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยวข้อง พันธกับตัว ของท่าน	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยวข้อง พันธกับ องค์กร	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ สำเร็จ ด้วยการสร้าง แรงผลักดันสู่ เป้าหมายที่ กำหนดได้
		1.00	3.56	3.81	4.68	4.78
	n=153	n=45	n=15	n=182	n=5	
หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะ กระบวนการ และ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	3.56	-	-	0.425	0.062	0.001**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ประเด็น การกำหนด เป้าหมาย คุณภาพ	\bar{X}	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การ เรียนรู้ด้าน การรู้จัก	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะ กระบวนการ และ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับตัว ของท่าน	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับ องค์กร	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับตัว ของท่าน
		1.00	3.56	3.81	4.68	4.78
		n=153	n=45	n=15	n=182	n=5
หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับตัว ของท่าน	3.81	-	-	-	0.036*	0.000**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ประเด็น การกำหนด เป้าหมาย คุณภาพ	\bar{X}	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การ เรียนรู้ด้าน การรู้คิด	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะ กระบวนการ และ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับตัว ของท่าน	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับ องค์กร	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับ องค์กร
	1.00	3.56	3.81	4.68	4.78	
	n=153	n=45	n=15	n=182	n=5	
หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยว พันกับ องค์กร	4.68	-	-	-	-	0.521

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ประเด็น การกำหนด เป้าหมาย คุณภาพ	\bar{X}	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การ เรียนรู้ด้าน การรู้จัก	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่มี ความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะ กระบวนการ และ คุณลักษณะที่ พึงประสงค์	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยวข้อง พันธกับตัว ของท่าน	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยวข้อง พันธกับ องค์กร	หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านช่วย กำหนด เป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เป้าหมาย มี ความ เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ ได้อ้างอิงบน พื้นฐานความ เป็นจริงที่เกี่ยวข้อง พันธกับ องค์กร
		1.00	3.56	3.81	4.68	4.78
		n=153	n=45	n=15	n=182	n=5
หัวหน้างาน หรือ โค้ชของ ท่านชี้แนะ วิธีการบรรลุ ความสำเร็จ ด้วยการ สร้าง แรงผลักดัน สู่เป้าหมายที่ กำหนดได้	4.78	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพ จำแนกตามทักษะการโค้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกันเป็นรายคู่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 คู่ คือ

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านความรู้คิด จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของเขา หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาชี้แนะวิธีการบรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของเขาจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาชี้แนะวิธีการบรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

นอกจากนี้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของเขา หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่าหัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการ โคล้งและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ได้รับการ โคล้ง จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการ โคล้งและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่ได้รับการ โคล้ง จำนวน 400 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรกระทั่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ที่ส่วนใหญ่มีลักษณะงานในองค์กรปัจจุบันด้านการบริการ และมีตำแหน่งงานในองค์กรเป็นพนักงานปฏิบัติการ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการโคล้งในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการโคล้งในองค์กร ประกอบด้วย การใช้คำถามที่ดี การฟัง การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโคล้งในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาให้ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาให้ข้อมูลที่มีความหมาย มีคุณค่าเป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาให้ข้อมูลอธิบายชัดเจน มุ่งเน้นการใช้ ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 การฟัง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอก เห็นใจ ความอดทน อดกลั้นในการฟัง หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจ ไม่พูดแทรก หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอาเอง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.89 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวชื่นชมด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น โดยเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัย ที่ดีงาม หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีเมื่อ ประทับใจผลงาน หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีทำให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาใช้คำกล่าวชื่นชมโดยเชื่อมโยงผลงาน ทำให้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการโค้ชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิด หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หัวหน้างานหรือโค้ชของเขาช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบน

พื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของเขา หัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาชี้แนะวิธีการบรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 การใช้คำถามที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านทักษะการ โគឹชในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.86 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ หัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาส โดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ หัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการ โគឹช หัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวก ให้ได้มีอิสระในการคิดหาทางออกได้ด้วยตนเอง หัวหน้างานหรือ โគឹชของเขาใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริง ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทนและพยายาม ด้านการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการหาเพื่อน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.81 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่เขาพร้อมรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น การที่เขาไม่เพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานได้ การที่เขาไม่เพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ลำดับที่ 2 ด้านการอดทนและพยายาม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.96 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่เมื่อทราบว่าจะงานที่เขายังไม่สามารถทำได้ดี เขาจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น การที่เขาเชื่อมั่นว่าหากเขามีความพยายามตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะประสบความสำเร็จในที่สุด การที่เขาเป็นผู้มีใจพร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ ขณะปฏิบัติงาน การที่เขาไม่รู้สึกรู้สีก้อแต่แม้จะอุปสรรคในขณะทำงานที่ท่านได้พยายามทำสุดความสามารถแล้ว ตามลำดับ

ลำดับที่ 3 ด้านการเรียนรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่เขาศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง การที่เขาพยายามศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่าง ๆ การที่เขาเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การที่เขานำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน ตามลำดับ

ลำดับที่ 4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่เขาต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด การที่เขาหมักหมมกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ การที่เขาปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ การที่เขา กำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

ลำดับที่ 5 ด้านการวินิจฉัยตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่เขาต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น การที่เขาเมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองเขาจะปรับปรุงแก้ไขทันที การที่เขาหมักหมมประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การที่เขามีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายชื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่หากเขาถูกตำหนิในการทำงานเขาจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ การที่เขาหมักหมมนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง การที่เขาคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น การที่เขาประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 7 ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณารายข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การที่เขาสามารถใช้วิทยาการใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การที่เขานำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การที่เขาศึกษาวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ การที่เขามีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นใหม่ในปัจจุบัน มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาค่าใช้จ่ายและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีเพศที่ ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีอายุที่ ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับ การศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่าง กัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ระยะเวลา ปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา ศักยภาพที่ ต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ลักษณะการ ปฏิบัติงานต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ตำแหน่งงาน ในองค์กรต่างกัน จะมีระดับการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่างกัน	ยอมรับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทักษะการ โ้ชในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ทักษะการ โ้ชในองค์กรต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 ทักษะการ โ้ชที่ใช้คำถามต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.2 ทักษะการ โ้ชที่ใช้การฟังต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.3 ทักษะการ โ้ชที่ใช้การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.4 ทักษะการ โ้ชที่ใช้การสร้างแรงจูงใจต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2.5 ทักษะการ โ้ชที่ใช้การกำหนดเป้าหมายคุณภาพต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน	ยอมรับ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาการ โ้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทักษะการโ้ช

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทักษะการโ้ชสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ด้านการใช้คำถามที่ดี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ การที่หัวหน้างานหรือ โ้ชของเขาใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาส โดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษามนรัตน์ สมสุข ชาดิชยา ม่วงปฐุม และจุพามาศ จันทร์ศรีสุคต (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของวิธีการทางประวัติศาสตร์ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามที่มีต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นักเรียนที่ได้รับการสอนด้วยวิธีการทางประวัติศาสตร์ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถาม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ให้หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการฟัง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือการที่หัวหน้างานหรือ โക്ഷของเขเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนัทพัชร รัชตพงศ์สันต์ (2561) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการ โക്ഷซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย พบว่ามีระดับความคิดเห็นด้านวจนกุข โมน ต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษา และการให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

ด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ทักษะด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก เป็นทักษะการ โക്ഷที่มีระดับการพัฒนาศักยภาพมากที่สุดที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือการที่หัวหน้างานหรือ โക്ഷของเขให้ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนัทพัชร รัชตพงศ์สันต์ (2561) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการ โക്ഷซึ่งการปฏิบัติธรรมตามหลักกัลยาณมิตรของวัดพระธรรมกาย พบว่ามีระดับความคิดเห็นด้านกมฺภิรณจ กถ กตฺตา จีเงรื่องล้าลิกให้เข้าใจได้ และการอธิบายข้อมูลการปฏิบัติธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือการที่หัวหน้างานหรือ โക്ഷของเขใช้คำกล่าวชื่นชมด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น โดยเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัย ที่ดีงามซึ่งผลขัดแย้งกับผลการศึกษาศุภกิจ ทวิศักดิ์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาภูมิเอเสริมสร้างแรงจูงใจสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาที่ขาดแรงจูงใจ : การวิจัยแบบผสมวิธี พบว่ากลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาที่ขาดแรงจูงใจจากปัจจัยภายในมี หนึ่งในกลยุทธ์คือกลยุทธ์ด้านการรับรู้ความสามารถของตนได้แก่กลยุทธ์การให้รางวัลที่เป็นรูปธรรม กลยุทธ์การให้รางวัลที่เป็นนามธรรม กลยุทธ์ภาวะผู้นำ กลยุทธ์การสร้างเชื่อมั่นและกลยุทธ์การตั้งระดับความคาดหวัง มีการแสดงความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญถึงความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้บ่อยครั้งคิดเป็นร้อยละ 100.00

ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือการที่หัวหน้างานหรือ โക്ഷของเขช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิมลภ สบายยิ่ง (2541) ทำการศึกษาเรื่องเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านการตั้งเป้าหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้จำหน่ายตรง พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมาย การรับรู้ปรารถนาของตน และผล การปฏิบัติงานด้านคุณภาพมีนัยสำคัญทางสถิติคือการตั้งเป้าหมายขององค์กรมีผลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนและเป้าหมายส่วนบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนมีผลทางตรง ต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลมีผลโดยตรงต่อการ ปฏิบัติงาน

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับ 1 คือ การหาเพื่อน เนื่องจากมนุษย์เป็น สัตว์สังคม การยังคงมีชีวิตอยู่ล้วนแล้วต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ย่อมต้องการทีมที่เข้มแข็ง เพื่อน หรือผู้สนับสนุนจึงเป็นพลังที่ช่วยผลักดันให้การทำงานนั้นเกิด ความสุขที่มากพร้อมความสำเร็จ การมีเพื่อนในองค์กรคือความสบายใจหนึ่งที่ทำให้การตัดสินใจ ราบรื่นบรรลุเป้าหมาย การมีเพื่อนหรือผู้สนับสนุนทางความคิดจะมีผลในทางที่ดีในเรื่องของการมี ผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็น เป็นผู้สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน โดยการหาเพื่อนใน ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำงานในองค์กรนั้น ได้มีเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ทุกคน เมื่อเกิดปัญหา มักได้รับความช่วยเหลือใน การปฏิบัติงานจากเพื่อนเป็นอย่างดี หรือเมื่อมีปัญหาเกิดความเดือดร้อนจะได้รับการปฏิบัติและ คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ รวมไปถึงหน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับจรรยา ห่วงเทศ (2558) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่าการสร้าง มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือคนทำงานในระดับเดียวกัน การได้รับข้อเสนอแนะหรือการ ปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้การปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น อยู่ ในระดับมาก ดังนั้นแล้วองค์กรควรนำประเด็นการหาเพื่อนเป็นปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของ พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของทีมด้วยการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เพื่อให้เกิด การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทีม สร้างความรักและสามัคคีในหน่วยงานเดียวกันจะทำให้พนักงานที่มี ระดับการพัฒนาตนเองมากได้นำความสามารถหรือศักยภาพของตนออกมาใช้

5.2.3 การทดสอบสมมติฐานการศึกษาการโค้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานใน องค์กรภาคธุรกิจเอกชน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับ การพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันมีระดับการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ในส่วนของเพศที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกัน จากข้อมูลที่ได้มาในตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับการพัฒนาศักยภาพของเพศชายและหญิงต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย เพศชายมีค่าเฉลี่ยของระดับการพัฒนาศักยภาพเท่ากับ 3.849 เพศหญิงมีระดับการพัฒนาศักยภาพเท่ากับ 4.143 แสดงว่าเพศหญิงมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่สูงกว่าเพศชาย ซึ่งผลขัดแย้งกับผลการศึกษาของจิราธร โหมดสุวรรณ (2560) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา พบว่าบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ที่มีเพศที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จึงเป็นผลให้ผลการศึกษาวิจัยงานที่อ้างอิงมาจากนั้นต่างออกไป แต่ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัดที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นแล้วองค์กรควรนำประเด็นระดับการพัฒนาตนเองของเพศหญิงและชายปรับใช้ในส่วนของมุ่งเน้นการเปิดกว้างทางความคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงศักยภาพของการทำงาน โดยใช้หลักของการยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิของร่วมงานทั้งชายและหญิงสามารถแสดงออกถึงศักยภาพที่ตนมีเพื่อใช้ในการทำงานอย่างสมเหตุผล การบริหารงานจนกระทั่งการปฏิบัติงานที่ชายและหญิงสามารถทำได้ผลงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสร้างสัมพันธ์แก่คนในหน่วยงานและองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ในส่วนของอายุที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกัน ซึ่งจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มอายุ จะพบว่ากลุ่มพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่อายุน้อยกว่า จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพมากกว่ากลุ่มพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุมากกว่า คือพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุมากกว่า 20-30 ปี จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุ มากกว่า 40-50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีอายุ มากกว่า 40-50 ปี และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป เนื่องจากในภาพรวมพนักงานในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สว่นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรที่มีอายุน้อยจะมีความกระตือรือร้นในการแสดงออกซึ่งความสามารถที่ตนมีแฝงในตัว เพื่อให้ความสามารถนั้นเป็นที่ยอมรับในองค์กร เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในองค์กร ซึ่งผลขัดแย้งกับผลการศึกษาของพรพรรณ พุฒนาชนสิน (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ พบว่าอายุส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการวิจัยที่นำมาอ้างอิงทำการศึกษาวิจัยกับข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย จึงเป็นผลให้ผลการศึกษาวิจัยงานที่อ้างอิงมาจากนั้นต่างออกไป ดังนั้นแล้วองค์กรควรนำประเด็นอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกันมาปรับใช้ในส่วนของการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องของหลักปฏิบัติงานทักษะการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงานให้แก่กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยในองค์กรส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุน้อยในองค์กรได้มีฐานรากของการเข้าใจหลักการทำงานและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจเพราะพนักงานอายุน้อยในองค์กรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากจะเป็นอนาคต ที่อยู่คู่กับองค์กรต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ในส่วนของระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกัน ซึ่งจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาสูงสุดจะพบว่ากลุ่มพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี และ ปริญญาโท ซึ่งผลขัดแย้งกับผลการศึกษาของจิราธร โหมดสุวรรณ (2560) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา พบว่าบุคลากรครูศูนย์การเรียนนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จึงเป็นผลให้ผลการศึกษาวิจัยงานที่อ้างอิงมาจากนั้นต่างออกไป ดังนั้นองค์กรควรนำประเด็นระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานปรับใช้ในส่วนของการมอบหมายงานที่ต้องการให้พนักงานได้รับคิชอบนั้น ๆ แก่พนักงานที่มีระดับการพัฒนาตนเองสูงโดยไม่จำเป็นต้องระบุเพียงผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าได้รับมอบหมายงานที่มีความยากมากกว่า ทั้งนี้พนักงานทุกคนควรได้รับการส่งเสริมให้ตนมีความสามารถรอบด้านอย่างเท่าเทียมกันเพื่อบุคลากรที่องค์กรสรรหามาแล้วนั้นได้ทำประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ในส่วนของระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกัน ซึ่งจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรจะพบว่ากลุ่มพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่าจะมีระดับการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศักยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า คือ พนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 2 ปี และที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 2 ปี – 4 ปี จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี – 8 ปี ตามลำดับ เนื่องจากระยะเวลาปฏิบัติการในองค์กรที่แตกต่างกันบ่งบอกประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ชี้นำงานและสิ่งที่ต้องรับผิดชอบที่มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย จึงทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเองจำกัดประกอบกับความมั่นคงในอาชีพที่มีพอสมควรแล้วจึงทำให้ระดับการพัฒนาแตกต่างจากพนักงานที่อายุน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าโดยภาพรวมแล้วจะมีเวลาและได้รับโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับองค์กร วิธีการทำงานจนกระทั่งการได้สื่อสารทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานในระดับที่เท่ากัน ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้รอบรู้ เพื่อให้ศักยภาพของตนนั้นเป็นที่ยอมรับ และให้ตนได้มีโอกาสเป็นคนที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใหญ่ในองค์กรและหัวหน้างาน ซึ่งขัดแย้งกับพระมหากษัตริย์ จันทรังษ (2561) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้และการวิจัยที่นำมาอ้างอิงนั้นศึกษากับกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร จึงเป็นผลให้ผลการศึกษาวิชาญนี้ต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรนำประเด็นระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีระดับการพัฒนาศักยภาพต่างกัน ปรับใช้ในส่วนของการให้ความสำคัญกับการให้กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวกับงานหรือให้ได้ร่วมงานกิจกรรมที่เสริมสร้างการมององค์กรในแง่ดี เพื่อให้เกิดการนำตนเองเข้าไปสู่จุดที่ต้องแสดงใช้ศักยภาพ เพราะจะทำให้ได้เห็นองค์กรในภาพรวมได้ดีขึ้น เกิดการซึมซับวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาตนเอง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในส่วนของลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะไม่ว่าลักษณะการปฏิบัติงานในองค์กรแบบใด พนักงานทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอเพื่อพร้อมกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด ซึ่งผลสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธารินี ทองลิ้ม (2558) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ที่พบว่าลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน ดังนั้นแล้วองค์กรควรให้ความสำคัญกับพัฒนาพนักงานที่การปฏิบัติงานในทุกลักษณะงานและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุกลักษณะการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านธุรการ ด้านเทคนิค ด้านการบริการ แม้กระทั่งงานของด้านการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการให้เรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เพื่อให้เข้าใจลึกถึงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื้อหาของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในลักษณะงานนั้นและสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในองค์กร ในส่วนของตำแหน่งงานในองค์กรที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกัน ซึ่งจากการเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานในองค์กรจะพบว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานในองค์กรเป็นผู้บริหารระดับต้น จะมีระดับการพัฒนาศักยภาพ มากกว่าพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารระดับต้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ใกล้ชิดพนักงานปฏิบัติการและมีโอกาสที่จะได้ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับสูง ที่เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการภายในองค์กรส่วนมากแล้วระดับการบริหารจะมีตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่บริหารงานน้อยลงตามลำดับตำแหน่งงาน นั่นจึงเป็นประเด็นที่หากผู้บริหารระดับต้นพัฒนาตนเองมากขึ้น มักมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงาน ความตั้งใจ ซึ่งผลขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุวรรณ พรหมเขต (2558) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่าตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกันของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาวิจัยกับตำแหน่งงานของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน จึงเป็นผลให้ผลการศึกษาวิชาญานที่อ้างอิงมานั้นต่างออกไปดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมโครงการใหม่ของหน่วยงาน เช่น เรื่องของเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือการให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้พนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับต้นได้แสดงศักยภาพอย่างสมเหตุสมผล

สมมติฐานที่ 2 ทักษะการโค้ชในองค์กรต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่าทักษะการโค้ชในองค์กร ได้แก่ การใช้คำถามที่ดี การฟัง การให้ข้อมูล ป้อนกลับในเชิงบวก การสร้างแรงจูงใจ และการกำหนดเป้าหมายคุณภาพ ต่างกันมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของ การใช้คำถามที่ดีที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกันเนื่องจากการใช้คำถามที่ดีในกระบวนการ โค้ชหมายถึงการสื่อสารจากโค้ชสู่โค้ชชี่โดยข้อความเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ซึ่งหมายถึงการที่หัวหน้างานหรือโค้ชใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาส โดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการโค้ชจะต้องเป็นคำถามที่ชวนให้ผู้รับการโค้ชได้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริงในปัจจุบัน

คำถามที่ดีที่โค้ชใช้นั้นจะเป็นคำถามปลายเปิดเชิงบวก ให้ได้มีอิสระในการคิดแนวทางออกได้ด้วย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตนเอง ทั้งนี้การโค้ชเน้นผู้ได้รับการโค้ชเป็นสำคัญการพัฒนาตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกับการพยายามหาคำตอบด้วยตนเอง จากคำถามที่โค้ชเป็นผู้ถาม ส่งเสริมให้ผู้ได้รับการโค้ชค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ดังนั้นแล้วการโค้ชในองค์กรสามารถให้ผู้เป็นโค้ชใช้ทักษะการโค้ชในการตั้งคำถามแก่พนักงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงควรให้เกิดจากประสบการณ์ตรงของพนักงานได้ หาคำตอบด้วยตนเองจะนำมาซึ่งการปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของภารกิจที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกันเนื่องจากการฟัง ในกระบวนการโค้ช หมายถึง การรับความหมายของการสื่อสารจากโค้ชสู่โค้ช โดยการที่โค้ชจะรับฟังด้วยทักษะการฟังเชิงรุก ซึ่งหมายถึงการที่หัวหน้างานหรือโค้ชเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย การที่โค้ชเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนอดกลั้นในการฟังโดยการฟังเชิงรุกนั้นจะต้องเปิดใจฟังด้วยความตั้งใจ มีสมาธิไม่พูดแทรก เป็นการฟังเพื่อทำความเข้าใจ ไม่พิพากษาเอนเอียงตามมาตรฐานของโค้ช ทั้งนี้การโค้ชควรให้ความสำคัญในเรื่องการการรับฟัง เพราะเป็นสิ่งที่ผู้รับการโค้ชมีความต้องการแสดงออก โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาตนเองในมุมมองของการรับฟังเพิ่มเติมว่าองค์กรอาจไม่เข้าถึงหรือไม่ทราบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานมากเพียงพอจึงทำให้มุ่งประเด็นความต้องการศักยภาพของพนักงานไม่ตรงเป้าหมายที่พนักงานต้องการพัฒนาตนเอง ประเด็นที่สมควรพัฒนามักเป็นประเด็นที่หัวหน้างานหรือโค้ชมองเห็นเพียงเท่านั้น จึงเกิดการรับฟังของพนักงานในความต้องการพัฒนาอย่างไม่ตรงจุด ทำให้ศักยภาพอาจไม่ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ ดังนั้นแล้วการโค้ชในองค์กรสามารถให้ผู้เป็นโค้ชใช้ทักษะการโค้ชในการฟังแก่พนักงาน สอดคล้องกับสุเมลา พรหมมา (2559) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้นำทางการพยาบาลที่พบว่าทักษะการโค้ชที่ดี ควรมีคุณลักษณะเป็นผู้ฟังที่ดี พยายามเข้าใจเอกลักษณ์ของแต่ละคน เชื่อมมั่นในศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ผู้รับการโค้ชเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของภารกิจให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกันเนื่องจากการให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวกในกระบวนการโค้ช หมายถึง การสื่อสารจากโค้ชสู่โค้ชซึ่งโดยแจ้งข้อมูลที่มีปัจจัยด้านคุณภาพที่ดี ซึ่งหมายถึงการที่หัวหน้างานหรือโค้ชให้ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เป็นการให้ข้อมูลที่มีความหมายมีคุณค่าเป็นความหวังเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยโค้ชจะต้องให้ข้อมูลที่ชัดเจน เน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้โดยข้อมูลป้อนกลับนั้นความอยู่ในกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจงทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี ทั้งนี้การให้ข้อมูลป้อนกลับในองค์กรที่หัวหน้างานหรือโค้ชในฐานะเป็นผู้คอยติดตามผล ควรให้เป็นไปในทิศทางของการหาทางออกถูกจุดมิใช่การตำหนิ

เพราะการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นสิ่งที่สามารถสนับสนุนพนักงานในสิ่งที่ดีแล้วให้เกิดความมั่นใจ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความภูมิใจและทำดีต่อ ข้อมูลป้อนกลับที่ให้นั้นควรอยู่บนพื้นฐานของความไว้เกียรติกัน มุ่งประเด็นที่ปัญหานั้น ๆ หรือเสนอแนะอย่างชัดเจนซึ่งการให้ข้อมูลนี้อาจเป็นการพูดคุยกลับไปมาให้เกิดความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาด้วยกันทั้งสองฝ่ายเพื่อความยุติธรรม ดังนั้นแล้วการ โക്ഷัยในองค์กรสามารถให้ผู้ใช้เป็น โക്ഷัยใช้ทักษะการ โക്ഷัยในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงหัวหน้างานหรือ โക്ഷัยควรให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยการเริ่มพูดคุยด้วยข้อดีหรือความคิดเห็นในเชิงบวกเพื่อสร้างบรรยากาศในการ โക്ഷัยให้มีความสบายใจ และจึงต่อด้วยการพูดเรื่องข้อสังเกตที่เป็นจุดด้อยหรือจุดที่เป็นประเด็น สุดท้ายที่การชี้แนวทางการพัฒนาที่ดีของพนักงานต่อไป สอดคล้องกับประกอบ กรณีกิจ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง ผลของระดับความสามารถทางการเรียนรู้และแบบการให้ข้อมูลป้อนกลับในแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตในวิชาการผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการศึกษา พบว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เฉพาะเจาะจงกับตัวบุคคล มีการบอกจุดเด่น จุดด้อยหรือระบุข้อผิดพลาดนั้นจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

ปัจจัยทักษะการ โക്ഷัยในส่วนของ การสร้างแรงจูงใจ ที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกัน เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจใน กระบวนการ โക്ഷัย หมายถึงการสื่อสารจาก โക്ഷัยสู่ โക്ഷัยซึ่งโดยเป็นการพูดคุยเพื่อให้ โക്ഷัยซึ่งเกิดพลังใจ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น กระตุ้นให้เกิดมุมมอง ทักษะคิด การแสดงออก ความคิด จนกระทั่งความต้องการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงการที่หัวหน้างานหรือ โക്ഷัยใช้คำกล่าวชื่นชมด้วยน้ำเสียง เชื่อมั่น โดยเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัยดีงาม เป็นคำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีเมื่อ ประทับใจผลงาน การที่หัวหน้างานหรือ โക്ഷัยใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีทำให้พนักงานเกิด ความเชื่อมั่นในสมรรถนะที่ตนสามารถทำได้ เป็นการสร้างแรงกระตุ้นจูงใจในการทำงาน ในการ สร้างความมั่นใจของพนักงานต่อการพัฒนาตนเอง หรือแก้ไขสถานการณ์ของปัญหาที่เกิดระหว่าง การทำงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำหรือแม้กระทั่งงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือความรับผิดชอบ ซึ่งการแสดงออกจากหัวหน้างานหรือ โക്ഷัยด้วยสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้ เห็นถึงความใส่ใจรายละเอียดนับว่าเป็นศิลปะในการบริหารงาน ความเชื่อมั่นและคำชื่นชมที่มอบ ให้แก่พนักงานมีผลทางความรู้สึกร่วม เพื่อทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมแสดงศักยภาพที่แฝงอยู่อย่างไม่ จำกัด และนั่นอาจเป็นจุดที่ทำให้องค์กรได้เห็นมุมมองความคิดและทักษะคิดด้านอื่น จากตัวของ พนักงานอีกด้วย โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาตนเองในมุมมองของการ สร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมจากพนักงานว่าการมีผู้คอยสนับสนุนความคิดหรือการมีผู้ที่อยู่เบื้องหลังใน การให้คำปรึกษาเป็นสิ่งที่สร้างความรู้สึกมั่นใจของการอยากทำงานมากยิ่งขึ้น แม้ว่าตนจะอยู่ในจุด ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้หลากหลายแล้ว แต่การมีผู้สนับสนุนจะทำให้รู้สึกมั่นใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น แต่การไม่ได้กำลังใจหรือความช่วยเหลือจะทำให้รู้สึกถึงการไม่ได้รับความรักจาก

ผู้บังคับบัญชาทำให้ความยินดีต่องานหรือการแสดงศักยภาพมีน้อย ดังนั้นแล้วการ โക്ഷัยในองค์กร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถให้ผู้เป็นโค้ชใช้ทักษะการโค้ชในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรนันท์ สิริไทย (2559) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายคุณภาพที่แตกต่างกันนั้นมีระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชนแตกต่างกันเนื่องจากการกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายคุณภาพในกระบวนการโค้ช หมายถึง การร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายที่โค้ชที่ต้องการเพื่อให้การประเมินผลการโค้ชนั้นง่ายและตรงประเด็น ซึ่งหมายถึงการที่หัวหน้างานหรือโค้ชช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมายที่มีความจำเพาะเจาะจงวัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โค้ชมีการกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายที่มีความสำคัญมุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้คิด ช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้เป้าหมายในการพัฒนาคนนั้นต่างกัน แต่สิ่งที่ยังคงควรให้ความสำคัญคือการพยายามตั้งเป้าหมายกับพนักงานในองค์กรเพื่อผลสุดท้ายที่คำนึงถึงความสำเร็จของทีม ดังนั้นแล้วการโค้ชในองค์กรสามารถให้ผู้เป็นโค้ชใช้ทักษะการโค้ชในการกำหนดยุทธศาสตร์เป้าหมายแก่ผู้รับการโค้ช ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom (Bloom's Taxonomy) (1956) ว่าการเรียนรู้การสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้สอนจะต้องกำหนดจุดเป้าหมายให้ชัดเจน และได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมโดยอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่ามนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้มาแยกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า Taxonomy of Educational objectives

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ องค์กรควรนำประเด็นระดับการพัฒนาตนเองของเพศหญิงและชายปรับใช้ในส่วนของการมุ่งเน้นการเปิดกว้างทางความคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงศักยภาพของการทำงาน โดยใช้หลักของการยอมรับซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิของร่วมงานทั้งชายและหญิงสามารถแสดงออกถึงศักยภาพที่ตนมีเพื่อใช้ในการทำงานอย่างสมเหตุผล การบริหารงานจนกระทั่งการปฏิบัติงานที่ชายและหญิงสามารถทำได้ผลงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดสร้างสัมพันธ์แก่คนในหน่วยงานและองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ องค์กรควรนำประเด็นอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกันมาปรับใช้ในส่วนของการส่งเสริมให้ความรู้ในเรื่องของหลักปฏิบัติงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทักษะการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานให้แก่กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยในองค์กรส่งเสริมให้พนักงานที่มีอายุน้อยในองค์กรได้มีฐานรากของการเข้าใจหลักการทำงานและมีทักษะในการแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจเพราะพนักงานอายุน้อยในองค์กรที่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากจะเป็นอนาคต ที่อยู่คู่กับองค์กรต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด องค์กรควรนำประเด็นระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานปรับใช้ในส่วนของการมอบหมายงานที่ต้องการให้พนักงานได้รับผิชอบนั้น ๆ แก่พนักงานที่มีระดับการพัฒนาตนเองสูง โดยไม่จำเป็นต้องระบุเพียงผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าได้รับมอบหมายงานที่มีความยากมากกว่า ทั้งนี้พนักงานทุกคนควรได้รับการส่งเสริมให้ตนมีความสามารถรอบด้านอย่างเท่าเทียมกันเพื่อบุคลากรที่องค์กรสรรหามาแล้วนั้น ได้ทำประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรควรนำประเด็นระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันมีระดับการพัฒนาศักยภาพต่างกัน ปรับใช้ในส่วนของการให้ความสำคัญกับการให้กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวกับงานหรือให้ได้ร่วมงานกิจกรรมที่เสริมสร้างการมององค์กรในแง่ดี เพื่อให้เกิดการนำตนเองเข้าไปสู่จุดที่ต้องแสดงใช้ศักยภาพ เพราะจะทำให้ได้เห็นองค์กรในภาพรวมได้ดีขึ้น เกิดการซึมซับวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาตนเอง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับพัฒนาพนักงานที่การปฏิบัติงานในทุกลักษณะงานและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานในทุกลักษณะการทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านธุรการ ด้านเทคนิค ด้านการบริการ แม้กระทั่งงานของด้านการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการให้เรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน เพื่อให้เข้าใจลึกถึงเนื้อหาของงานอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในลักษณะงานนั้นและสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือร่วมโครงการใหม่ของหน่วยงาน เช่น เรื่องของเทคโนโลยี นวัตกรรม หรือการให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหา ให้พนักงานที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ได้แสดงศักยภาพอย่างสมเหตุผล

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของการใช้คำถามที่ดี การโค้ชในองค์กรสามารถให้ผู้เป็นโค้ชใช้ทักษะการโค้ชในการตั้งคำถามแก่พนักงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงควรให้เกิดจากประสบการณ์ตรงของพนักงาน ได้หาคำตอบด้วยตนเองจะนำมาซึ่งการปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของการฟัง เนื่องจากการฟัง โค้ชต้องมีทักษะการฟังเชิงรุก ซึ่งหมายถึงการที่หัวหน้างานหรือโค้ชเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย การที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โค้ชเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนอดกลั้นในการฟังโดยการฟังเชิงรุกนั้นจะต้องเปิดใจฟังด้วยความตั้งใจ มีสมาธิไม่พูดแทรก เป็นการฟังเพื่อทำความเข้าใจ ไม่พิพากษาเอนเอียงตามมาตรฐานของโค้ช ทั้งนี้การโค้ชควรให้ความสำคัญในเรื่องการการรับฟัง เพราะเป็นสิ่งที่ผู้รับการโค้ชมีความต้องการแสดงออก

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของ การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก การโค้ชในองค์กรสามารถให้ผู้เป็นโค้ชใช้ทักษะการโค้ชในการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงหัวหน้างานหรือโค้ชควรให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยการเริ่มพูดคุยด้วยข้อดีหรือความคิดเห็นในเชิงบวกเพื่อสร้างบรรยากาศในการโค้ชให้มีความสบายใจ และจึงต่อด้วยการพูดเรื่องข้อสังเกตที่เป็นจุดด้อยหรือจุดที่เป็นประเด็น สุดท้ายที่การชี้แนะทางการพัฒนาที่ดีของพนักงานต่อไป

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของ การสร้างแรงจูงใจ การโค้ชควรเป็นไปในแนวทางของการสนับสนุนพนักงานให้เกิดความรู้สึกอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากโค้ชเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวเองยิ่งขึ้นว่าสามารถทำได้ การสร้างแรงจูงใจจากการพูด หรือการฟัง แม้กระทั่งฟังประสบการณ์นับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาได้

ปัจจัยทักษะการโค้ชในส่วนของ การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ การโค้ชในองค์กรสามารถให้ผู้เป็นโค้ชใช้ทักษะการโค้ชในการกำหนดเป้าหมายแก่ผู้รับการโค้ช การถาม การพูดคุยในขณะที่พร้อมเพื่อทำให้ผู้รับการโค้ชหรือพนักงานได้ทราบถึงเป้าหมายที่ตนต้องการพัฒนา ทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องสมเหตุผล

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยแบบเจาะจงที่ธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งเพื่อผลการตอบแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาอย่างตรงประเด็น

บรรณานุกรม

- จิตรลดา วิวัฒน์เจริญวงศ์. 2556. “ผลของการจัดการเรียนรู้แบบใช้คำถามที่มีต่อผลการเรียนรู้ของนักศึกษาในรายวิชา ACT102 หลักการบัญชีขั้นต้น 2.” คณะบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิราธร โหมคสุวรรณ. 2560. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา.** [Online]. Available: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/103993/82998>.
- จุฑามาศ สนนก. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ วิเวโก. 2555. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนายนาม จังหวัดจันทบุรี.” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬารัตน์ ห้าวหาญ และ อรชร อินทองปาน. 2558. “การวิจัยและพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพ.” วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 25(1) : 167-177.
- จอมกัก จันทะคัต. 2557. “การศึกษาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- จรรยา ห่วงเทศ. 2558. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค208.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยวัฒน์ สุรวิชัย. 2559. **การพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อสามารถทำงานให้ตัวเองและสังคม ดี มีประโยชน์และคุณค่ามากขึ้น.** [Online]. Available: <https://siamrath.co.th/n/900>.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. 2550. “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู”, วิทยานิพนธ์การศึกษาอิสระ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรพรรณ เอื้ออาภรณ์. 2561. “ไม่เก่ง...ก็เก่งได้ ด้วยกระบวนการ โค้ช.” วารสาร TPA news. 253 : 17-18.

ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์. 2557. “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมของนักศึกษาวิชาชีพครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. 2557. **การจัดกลุ่มอุตสาหกรรมและหมวดธุรกิจ.**

[Online]. Available: https://www.set.or.th/th/regulations/simplified_regulations/files/20140815_IndustrySector.pdf.

ทัศนกานต์ ดวงรัตน์ และ กุลทิพย์ศาสตร์ระจุ. มปป. “การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทในการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพของนักประชาสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน.” **สุทธิปริทัศน์.** 24(73) : 101-128.

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. 2556. “ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเนชั่นต่าง ๆ.” **วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

ธารินี ทองลิ้ม. 2558. “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เทิดทูน ไทศรีวิชัย. 2556. **Interview with Coach Terdtoon.** [Online]. Available: <https://www.coachthai.com/16462046/interview-with-coach-terdtoon>.

ณัฐรดา เจริญสุข และคณะ. 2558. “กลยุทธ์การสอนงาน (Coaching) เพื่อสร้างสมรรถนะที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงาน.” **วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.** 4(2) : 60-66.

นันทวัฒน์ ภูมิพิทยานนท์ และ บุญยา วงษ์ชวลิตกุล. 2554. “การศึกษาความสามารถหลักและความสามารถด้านการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของบริษัท ในเขตอุตสาหกรรมสุรนารีจังหวัดนครราชสีมา.” **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.** 7(1) : 30-41.

ประกอบ กรณีกิจ. 2551. รายงานการวิจัย ผลของระดับความสามารถทางการเรียนรู้และแบบการให้ข้อมูลป้อนกลับในแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตในวิชาการผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประวีณา คาไซ. 2560. “ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา.” วารสารวิทยาลัยอุตสาหกรรมศึกษา. 11(2): 202-219.
- ปณัฐ เนรมิตตพงษ์ และ ภิญโญ รัตนาพันธุ์. 2560. “การใช้วิธีโค้ชเชิงบวกเพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษา คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 10(1) : 180-198
- ประพิศ กุลบุตร. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประทีป มีเอียด. 2554. “กระบวนการพัฒนาองค์การของโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปริญธร สระทองฮ่อม. 2560. “การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วารสารวิทยาศาสตร์การจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 4(1) : 84-96
- ปกรณ วังศรีรัตนพิบูลย์. มปป. HRD เป็นโค้ชในองค์กร. [Online]. Available: <http://www.learning-online.in.th/all-content/DLSP/CO/DLSPPCO-10.pdf>.
- ยุพาภรณ์ จงเจริญ. 2555 “การบริหารเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 4(1) : 23-34
- ภัทรนันท์ ศรีไทย. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว.” วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง. 5(1) : 157-197
- ลวพร สุกียาม่า. 2558 “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักศึกษานอกระบบ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วินัย เพชรช่วย. มปป. กระบวนการพัฒนาตน. [Online]. Available: <http://www.oocities.org/vinaip/articles/process.htm>.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. 2557. การโค้ชเพื่อรู้คิด (Cognitive Coaching). [Online]. Available : http://www.escd.or.th/data/2016/conitive_coaching.pdf.
- วนิดา พลเดช. 2560. “ต้นแบบการโค้ชวิถีไทย : ประยุกต์พุทธปรัชญาสู่การโค้ชบนพื้นฐานสติ Thai Coaching Model: Applying buddhist Philosophy to Mindfulness-Based Coaching.” สุทธิปริทัศน์. 31(97) : 125-136

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. 2558. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. 2556. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. [Online]. Available: <https://sites.google.com/site/potarticle/02>.
- พรพรรณ พุฒนาชนสิน. 2562. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดนะ.” วารสารสมาคมนักวิจัย. 24(3) : 2920-305
- พระมหาคณาธิปไตย จันทร์สง่า. 2561. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร.” ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. 2551. “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. 2557. “การโค้ชเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม” กรุงเทพฯ เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ศศิมา สุขสว่าง. 2560. ทักษะการโค้ช (Coaching Skill) สำหรับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาบุคลากรและเป็นที่เลี้ยง บทความโดย ศศิมา สุขสว่าง. [Online]. Available: <https://www.sasimasuk.com/16657170/ทักษะการโค้ช-coaching-skill-สำหรับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาบุคลากร>.
- ศศิมา สุขสว่าง. 2560. ทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback giving). [Online]. Available: <https://www.hcdcoaching.com/17020392/ทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ-feedback-giving>.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2557. “สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 6(12) : 165-184
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. 2553. “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สิวารี ศรีวิโรจน์. 2558. “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน: กรณีศึกษา บริษัท A.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารกิจการทางทะเล (สหสาขาวิชา) บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมลดา พรหมมา. 2559. “รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชของผู้นำทางการพยาบาล.” **Academic Journal: Uttaradit Rajabhat University**. 11(2) : 367-382 .

- สุวรรณ พรหมเขต. 2558. “แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.” วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 7(2) : 68-80
- สุวรรณ มิทเชล. 2560. **Coaching คืออะไร เข้าใจใน 3 นาที.** [Online]. Available: <https://coachnapoleonhill.com/blog/coaching/coaching/>.
- สลิลลา ธนภัทรศรีกุล. 2560. “การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในสถาบันกวดวิชาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.” วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 12(2) : 838-852
- ฤทัยรัตน์ แสนศิลา. 2557. “ปัจจัยด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองอาเซียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. 2560. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).** [Online]. Available: http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. มปป. **คุณรู้จัก “Competency” (สมรรถนะ สมรรถนะ) ดีแค่ไหน.** [Online]. Available: http://www.ocsb.go.th/upload/contents/20/attachfiles/F6523_250708.pdf.
- สมพร สุทัศน์ย์. 2541. **มนุษย์สัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา ประเสริฐสิน. 2556. “การพัฒนาตนเอง สำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน.” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 5(10) : 73-84
- Anthony M. Grant. 2014. “The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organisational Change.” **Journal of Change Management.** 14(2) : 258–280.
- Cipher. 2562. 6 ตัวอย่าง Smart Goal ที่ทำให้คุณเป็นนักการตลาดที่ดีขึ้น. [Online]. Available: <https://blogs.cipher.co.th/6-ตัวอย่าง-smart-goal-ที่ทำให้คุณเป็นนักการตลาดที่ดีขึ้น>.
- Dan Beverly. 2015. **The What, Why and How of Brain-based Coaching.** [Online]. Available: <https://danbeverly.com/brain-based-coaching/>.
- Douglas Harper. 2017. **Coach.** [Online]. Available: <http://www.etymonline.com/index.php?term=coach>.
- Entraining. 2561. **ตัวอย่างลูกค้า เอ็นทรนนิ่ง.** [Online]. Available: <https://www.entraining.net/site-reference.php>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

International Coach Federation. 2019. **Referring a Client to Therapy A set of guidelines.**

[Online]. Available: <https://coachfederation.org/app/uploads/2018/05/Whitepaper-Client-Referral.pdf>.

Intology. 1980. **The McKinsey 7s Model Analysing how well your organisation is positioned.**

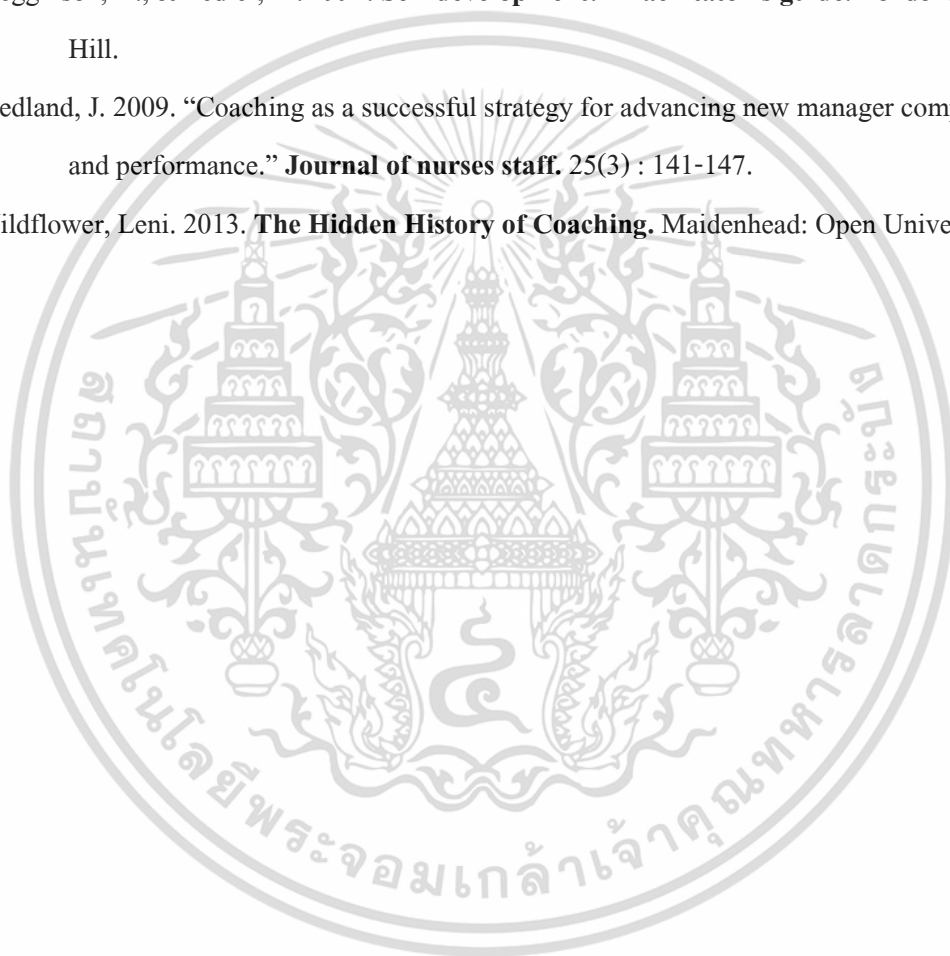
[Online]. Available: <https://www.intology.co.uk/the-mckinsey-7s-framework>.

McClelland, D. C. 1975. **A Competency Model for HR Management specialists to be used in the delivery of Human Resource Management Cycle.** Boston: McBer

Meggison, D., & Pedler, M. 1992. **Self-development: A facilitator's guide.** London: McGraw Hill.

Medland, J. 2009. "Coaching as a successful strategy for advancing new manager competency and performance." **Journal of nurses staff.** 25(3) : 141-147.

Wildflower, Leni. 2013. **The Hidden History of Coaching.** Maidenhead: Open University Press.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย
การโค้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการโค้ชและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านวิชาการครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติแล้ว ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้สละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การอบรมการโค้ช
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการโค้ชในองค์กร
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ
ปภาดา วิฬาร

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในช่องว่าง

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี () 2. มากกว่า 20 - 30 ปี
 () 3. มากกว่า 30 - 40 ปี () 4. มากกว่า 40 - 50 ปี
 () 5. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
 () 3. ปริญญาโท () 4. อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ประสบการณ์ปฏิบัติงานของท่านรวมทุกองค์กรกระทั่งปัจจุบันเป็นระยะเวลากี่ปี

- () 1. ไม่เกิน 2 ปี () 2. มากกว่า 2 ปี - 4 ปี
 () 3. มากกว่า 4 ปี - 6 ปี () 4. มากกว่า 6 ปี - 8 ปี
 () 5. มากกว่า 8 ปี - 10 ปี () 6. มากกว่า 10 ปี

5. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในองค์กรของท่านในปัจจุบัน คืองานด้านใด

- () 1. ด้านการบริหาร () 2. ด้านการบริการ
 () 3. ด้านเทคนิค () 4. ด้านธุรการ
 () 5. อื่น ๆ โปรดระบุ

6. ตำแหน่งงานของท่านในองค์กรปัจจุบันเป็นอย่างไร

- () 1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager)
 () 2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager)
 () 3. ผู้บริหารระดับต้น (First-Line Manager)
 () 4. พนักงานปฏิบัติการ (Employee)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การอบรมการโค้ช

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในช่องว่าง

1. องค์กรของท่านมีหลักสูตรการโค้ชให้แก่หัวหน้างาน ปีละกี่วัน

() 1. 1 วัน

() 2. 2 วัน

() 3. มากกว่า 2 วัน

() 4. ไม่ทราบ/ไม่มีข้อมูล

2. องค์กรของท่านกำหนดให้หัวหน้างานเข้าอบรมเรื่องการโค้ช อย่างไร

() 1. สมัครใจเข้าร่วมด้วยตนเอง

() 2. องค์กรของท่านแจ้งให้ทราบและท่านสมัครใจ

() 3. ไม่ทราบ/ไม่มีข้อมูล



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการโค้ชในองค์กร (เลือกคำตอบเพียง 1 ข้อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การเลือกระดับความคิดเห็น

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นข้อความวิจัย	5	4	3	2	1
การใช้คำถามที่ดี					
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามที่เหมาะสมกับเป้าหมายของการโค้ช					
2. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามชวนให้ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นและอยู่บนพื้นฐานของความจริง					
3. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามชวนค้นหาทางเลือกและโอกาส โดยกลับไปเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้					
4. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำถามปลายเปิดเชิงบวก ให้ท่านได้มีอิสระในการคิดหาทางออกได้ด้วยตนเอง					
การฟัง					
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังด้วยความมีสมาธิ ตั้งใจไม่พูดแทรก					
2. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างเข้าใจ โดยไม่พิพากษาเอนเอียง ฟังโดยไม่ใช้มาตรฐานของตัวเอง					
3. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีมุมมองในเชิงบวก มีความเห็นอกเห็นใจ ความอดทนอดกลั้นในการฟัง					
4. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านเป็นผู้ฟังอย่างมีความเข้าใจในบทสนทนาระหว่างการพูดคุย					
การให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงบวก					
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลที่มีความหมาย มีคุณค่า เป็นความจริงเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
2. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลอธิบายชัดเจน มุ่งเน้นการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการเข้าใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้					
3. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลสรุปประเด็นถึงสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น					
4. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยกระบวนการที่เป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ทำให้เกิดความคิดในทางที่ดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นข้อความวิจัย	5	4	3	2	1
การสร้างแรงจูงใจ					
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีเมื่อประทับใจผลงาน					
2. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำกล่าวด้วยการแสดงความยินดีทำให้ท่านเกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน					
3. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำกล่าวชื่นชมด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น โดยเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัยที่ดีงาม					
4. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านใช้คำกล่าวชื่นชมโดยเชื่อมโยงผลงาน ทำให้ท่านรู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น					
การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ					
1. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้น ผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านการรู้จักคิด					
2. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่มีความสำคัญ มุ่งเน้นทักษะกระบวนการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
3. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวของท่าน					
4. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านช่วยกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจง วัดผลได้ ผลที่ได้อ้างอิงบนพื้นฐานความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร					
5. หัวหน้างานหรือโค้ชของท่านชี้แนะวิธีการบรรลุความสำเร็จด้วยการสร้างแรงผลักดันสู่เป้าหมายที่กำหนดได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (เลือกคำตอบเพียง 1 ข้อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

เกณฑ์การเลือกระดับความคิดเห็น

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นข้อความวิจัย	5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้					
1. ท่านพยายามศึกษาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานของระบบงานต่าง ๆ					
2. ท่านนำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
3. ท่านนำความรู้จากการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน					
4. ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง					
ด้านการวินิจฉัยตนเอง					
1. ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง					
2. ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น					
3. ท่านมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
4. เมื่อท่านพบข้อบกพร่องของตนเองท่านจะปรับปรุงแก้ไขทันที					
ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
1. ท่านปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					
2. ท่านมักกำหนดเป้าหมายในการทำงานอยู่เสมอ					
3. ท่านต้องทำงานให้เสร็จในเวลาที่กำหนด					
4. ท่านกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง					
ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม					
1. ท่านศึกษาวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นข้อความวิจัย	5	4	3	2	1
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นใหม่ในปัจจุบัน มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
4. ท่านสามารถใช้วิทยาการใหม่ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านการหาเพื่อน					
1. ท่านพร้อมรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น					
2. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และสามารถแบ่งปันข้อมูลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงานได้					
3. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน					
ด้านความอดทนและพยายาม					
1. ท่านเป็นผู้มีใจพร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ณ ขณะปฏิบัติงาน					
2. เมื่อทราบว่างานที่ท่านยังไม่สามารถทำได้ดี ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น					
3. ท่านเชื่อมั่นว่าหากเรามีความพยายามตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถจะประสบความสำเร็จในที่สุด					
4. ท่านไม่รู้สึกรำคาญแม้จะอุปสรรคในการทำงานที่ท่านได้พยายามทำสุดความสามารถแล้ว					
ด้านการประเมินผล					
1. ท่านประเมินแผนงานของตนเองอยู่เสมอ					
2. ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
3. หากท่านถูกตำหนิในการทำงานท่านจะต้องแก้ไขให้ดีขึ้นเสมอ					
4. ท่านมักจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองกับการทำงานในองค์กร โดยเขียนข้อมูลต่าง ๆ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายชื่อบริษัทที่มีประวัติอบอรมการโค้ช (เอ็นเทรนนิ่ง, 2561)

กลุ่มธุรกิจ	ชื่อบริษัท
กลุ่มธุรกิจบริการ	บริษัท โพรเกรส ฟาซิลิตีส์ แมเนจเม้นต์ จำกัด
	บมจ. แคทเทลคอม (CAT Telecom) กสท โทรคมนาคม
	บจก. บีคิว (สำนักงานใหญ่)
	บจก. ทู ทัช
	บมจ. ทู คอร์ปอเรชั่น
	บจก. เอ็นพีซีเซฟตี้แอนด์เอ็นไวรอนเมนทอลเซอร์วิส
	บมจ. อินเทอร์เน็ตทีเลคอม
	บจก. มนต์ทรานสปอร์ต
	Inter Express Logistic Co.,Ltd
	กีรีแตรเวลกรุ๊ป
	บจก. เคอริโลจิสติกส์
	บจก. อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลเอสไอเอส
	บมจ. เอ็มไอเค็ป
กลุ่มธุรกิจโรงพยาบาล และความงาม	GFC Co.,ltd.
	ทีเอ็นซี ศัลยกรรมความงาม
	โรงพยาบาลสัตว์ทองหล่อ
	โรงพยาบาลมหาสารคาม
กลุ่มธุรกิจทรัพยากร	เวอริน่า
	บมจ. ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก (มหาชน) สำนักงานใหญ่
	บจก. พีโตรเลียม ไทยคอร์ปอเรชั่น
	บจก. ไทยเชื้อเพลิงการบิน เอทานอล
	บจก. แอร์ลิควิด (ประเทศไทย)
	บจก. บางจากปิโตรเลียม
	บจก. ลอยตี้
	บจก. อุบล ไบโอ เอทานอล
บจก. ไออาร์พีซี	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มธุรกิจ	ชื่อบริษัท
กลุ่มธุรกิจสิ่งพิมพ์และสื่อ	ทีวีบูรพา
	บจก. อมรินทร์
	เอเชียบุ๊กส
	แปลน ฟอร์ คิดส์
กลุ่มธุรกิจก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์	บมจ. พุกยา โฮลดิ้ง/พุกยาเรียลเอสเตท
	บจก. เนอวานาไดอิ
	บมจ. เอสทีพีแอนด์ไอ
	บจก. มิตรเทคนิคัลคอนซัลแตนท์
	บมจ. เอสซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น
	บจก. สยามอุตสาหกรรมยิปซัม (สระบุรี)
	TEAM BUILT CO.,LTD
	อารีญา พรอพเพอร์ตี้
	ฟอร์เบสท์พร็อพเพอร์ตี้ส์
	สมาร์ทแลนด์แอสเสท
กลุ่มธุรกิจเกษตร และ อุตสาหกรรมอาหาร	บจก. ดอยคำผลิตภัณฑ์อาหาร
	บริษัท เนสท์เล่(ไทย) จำกัด
	บจก. แปซิฟิคเมิลล์พันธุ์
	สุรพลนิเชเร ในเครือ บมจ. สุรพลฟู้ดส์
	บจก. โออิชิ
	บจก. อายิโนะโมะโต๊ะ (ประเทศไทย)
	บจก. มารีน โกลด์โปรดักส์
	บจก. จีเอฟพีที / กรุงไทยอาหารสัตว์
	เอฟพี ฟู้ด ในเครือ บจก. สันติภาพ(ฮั่วเฟ็ง 1958)
	บจก. กรุงไทยอาหาร
	บจก. เทพผดุงพระมะพร้าว กะทิชาวเกาะ
	บจก. อาร์เอ็กซ์ แมนูแฟคเจอร์ริง
	บจก. โกลเด้นฟู้ดส์สยาม
	บจก. หลุยส์ดีเลียโนเวนส์
	บมจ. ลำสูง (ประเทศไทย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มธุรกิจ	ชื่อบริษัท
กลุ่มธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค	บจก. นิวคอนเซพท์ โปรดักท์
	บจก. กะรัต ฟอเซท
	บมจ. พีแซทคัสตัน(ประเทศไทย
	Central Marketing Group
	บจก. บีซีเอฟแกรนด์วู้ด
	บจก.เอฟเอนด์เอ็นแคร์รี่ส์(ประเทศไทย)
	บจก.รอสโซ(สำนักงานใหญ่)
	บมจ. สยามมอดิฟายด์สตาร์ช
	บมจ. วายเคเค
	บมจ. โตโยต้าทูลิปส์(ไทยแลนด์)(ชลบุรี)
	บริษัท ไทย โอ.พี.พี. จำกัด (มหาชน)
	Y.M.F. INTERNATIONAL (THAI) CO., LTD
	บมจ. บุติคนิวัติ
	บจก. พี.เอส.สหายเนียน (ประเทศไทย)
	มิตซูโฮอิน แมททีเรียลส์ (ประเทศไทย)
	บจก. ประชาอาภรณ์
	บจก. สยามสแตนเลสตีล
	บจก. ไทยจินเนบราเทรคดิ่ง
	บจก. เอ็ม.เอส.กรุ๊ป
	VISTEON (THAILAND) LIMITED
	คอดเกต-ปาล์ม โอลีฟ
	บมจ. ธนุลักษณ์
	S&J International Enterprises Public Company Limited
	บจก.สยามเซมเพอร์เมด (เครื่องรีตริง)
	บริษัท เวลคราฟท์ โปรดักส์ จำกัด
	คาราบาวตะวันออก
	ไอสดสกา
บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)	
บริษัท ซีโอแอล จำกัด (มหาชน)	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มธุรกิจ	ชื่อบริษัท
กลุ่มธุรกิจการเงิน/ประกัน	ธนาคารกสิกร
	ธนาคารทหารไทย
	ธนาคารกรุงไทย
	ธนาคารออมสิน
	ธนาคารชนชาติ
	บมจ. หลักทรัพย์จัดการกองทุนบัวหลวง
	บจก. เงินติดล้อ(สำนักงานใหญ่)
	AEON
	ศรีสวัสดิ์ไพรวอร์ 1979
	อลิอันซ์ซีพี ประกันภัย
	บมจ. ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป
	ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร
	บจก. วิริยะประกันภัย
	บมจ. นวกิจประกันภัย
	บมจ. สิ้นมั่นคงประกันภัย
	สยามคอสโมสเซอร์วิส
	กรุงเทพธุรกิจดีเอสซี
กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยี	ธนาคารเกียรตินาคิน
	บจก. กรีนไลน์ซินเนอร์จี้
	บจก. ไซท์เพรพพาราชัน แมนจเมนท์
	บจก. วีเอสทีไอเอส(ประเทศไทย)
	บจก. เลอโนโว (ประเทศไทย)
	บจก. ซายเนค เทคโนโลยี
	บจก. เฮฟเล่(ประเทศไทย)
	บจก. ทีทีเน็ตเวิร์คอินทิเกรชั่น
	บจก. ไคดองอีเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย)
	บจก. พีเอสพัฒนากร
	Datacraft Asia Ptl Ltd
	บจก. เอสแอนด์วีคอม มิวนิเคชั่นเซอร์วิสเน็ตเวิร์ค
บจก. เคเบิลคอม เน็ตเวิร์คส	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มธุรกิจ	ชื่อบริษัท
	บจก. สยามเทค แอนด์ ดีเวลลอป
	บจก. โสยา กลาส ดิสค์ (ประเทศไทย)
	บจก. ดิจิตอลคอม
กลุ่มธุรกิจสินค้าอุตสาหกรรม	บจก. สยามซานิทารีแวร์ ฟิตติ้งส์
	บจก. โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด
	บจก. คูโบต้า เอ็นจินไทยแลนด์
	บจก. มิตซูบิชิเฮฟวี อินดัสตรีส์-มหาจักร แอร์คอนดิชั่นเนอร์ส
	บจก. กุลธรเคอร์บี ฟานด์รี
	บจก. อีซูซุมอเตอร์สเอเชีย(ประเทศไทย)
	บจก. ตรีเพชรอีซูซุเซลส์
	บจก. อิตาซีทรานสปอร์ตซิสเต็มแวนเทค(ประเทศไทย)
	บจก. สอนค้าอโตโมบิล(ประเทศไทย)
	บจก. ธนบุรีประกอบรถยนต์
	บจก. ดิสโตนครอปอเรชั่น(สำนักงานใหญ่)
	บจก. ทีไอเอฟเอ็นทีตั้ง
	บมจ. เบทาโกร สำนักงานใหญ่
	บจก. เอสซีจีซีเมนต์
	บจก. โรงงานกระดาษ เทนมา
	บจก. ไมย์เออร์ อินดัสตรีส์
	บจก. แอ็พพลายตีบีอินดัส เตรีล เทนมา
	บจก. มิตซูบิชิ เอลเลเวเตอร์ เอเชีย
	บจก. ยูเนี่ยนโซจิริซี
	บจก. เหล็กแผ่นรีดเย็น
	บจก. วายไอซี เอเชีย แปซิฟิก คอร์ปอเรชั่น
	บจก. บจก. บริดจส โตนไทร์ แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย)
	บจก. มิคอินดัสทรี (ไทยแลนด์)
	บจก. โอเชียนกลาส
	บจก. ไพรมัส
	Johnson Controls (Thailand) Co.,Ltd
	Y.S.S. (Thailand) Company Limited.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มธุรกิจ	ชื่อบริษัท
	บมจ. ไทยสตีลเคเบิ้ล
	บจก. เสถียรพลาสติก แอนด์ ไฟเบอร์
	บริษัท ศูนย์บริการเหล็กสยาม จำกัด (มหาชน)
	บจก. ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์
	บจก. เจเทคโตะ (ไทยแลนด์)
	Riken (Thailand) Co.,Ltd
	Pago Salee Printing Co., Ltd.
	บจก. สไตโรลูชั่น
	บจก. เอสบีเฟอร์นิเจอร์ อินดัสทรีส์
	บจก. ยู.เอส. สัมมิต
	บจก. ไทยยูเนี่ยนฟีด มิลล์
	บจก. เบ็นไมเยอร์ เคมีคอล (ที)
	บจก. สยามคอมเพรสเซอร์ อุตสาหกรรม
	บจก. จรูญรัตน์
	บจก. เบอร์ลินฟาร์มา ชูติคอล อินดัสทรี
	บจก. ซินโดมอิเลคทรอนิกส์ อินดัสทรี
	Fujitsu Systems Business (Thailand) Ltd.
	สยามกลการ
	บจก. กรุนด์ฟอส (ประเทศไทย)
	บจก. อีซูฮูเอ็นเอ็น แมนูแฟกเจอร์ริง (ประเทศไทย)
	บจก. ซองซอล ไฮเทค
	บจก. อุลตราคอร์
	บจก. คาร์ดิแนลเฮลท์ 222 (ประเทศไทย)
	บจก. บางกอกแปซิฟิคสตีล
	บจก. เบเยอร์
	บจก. วิชัยศักดิ์ ค้าสากล
	บจก. ทีพีเอ็น เฟล็กซ์แพค
	บมจ. พัฒน์กล
	บจก. เอช ซี เอ็น (ฮอนด้า นทบุรี)
	บจก. โตโยต้า นทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มธุรกิจ	ชื่อบริษัท
	บจก. ไอซินไทย ออโต้โมทีฟไคคาสตังส์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวปภาดา วิพาร
ที่อยู่ 381/1 ถนนประชาทร แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ที่ทำงาน ธนาคารกสิกรไทย
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2560 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2557 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการธุรกิจต่างประเทศ ธนาคารกสิกรไทย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้