

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน

บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด

นางสาวจรรจร จ่าปทุม




การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Motivation Factors Affecting Need for Self – Development of Employees at Test  
Tech Company Limited**

**Miss Chanchira Chompatum**



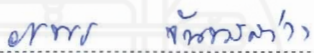
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University


2012

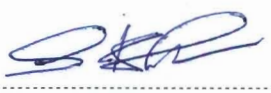
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด  
ชื่อและนามสกุล                              นางสาวจรรจิดา จำปาทุม  
แขนงวิชา                                        บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา                                        วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                              ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท เทสท์ เทค จำกัด

**ผู้ศึกษา** นางสาวจรรจิวา จำปาทุม **รหัสนักศึกษา** 2543002139 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง **ปีการศึกษา** 2555

### **บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด (3) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำนวน 90 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด พบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน (3) การเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด พบว่าพนักงานที่มีด้านระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ** ปัจจัยจูงใจ ความต้องการพัฒนาตนเอง บริษัท เทสท์ เทค จำกัด



**Independent Study Title:** Motivation Factors Affecting Need for Self – Development of Employees at Test Tech Company Limited

**Author:** Miss Chanchira Chompatum; **ID:** 2543002139;

**Degree:** Master of Business Administration ;

**Independent Study Advisor:** Dr. Rachapron Chansavan, Assistant Professor;

**Academic year:** 2012

### **Abstract**

The objectives of this study were: (1) to study the level of needs for self-development of employees at Test Tech Company Limited; (2) to study motivating factors affecting needs for self-development of employees at Test Tech Company Limited; and (3) to compare personal factors affecting needs for self-development of employees at Test Tech Company Limited.

This study was a survey research. The population in this study was 90 employees at Test Tech Company Limited via Yamane calculation. The sample group consisted of 75 employees. The study tool was a constructed questionnaire and statistics for data analysis were percentage, mean, standard division, t-test, one-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that 1) the level of needs for self-development of employees was overall at a high level high; 2) motivating factors affecting needs for self-development of employees at Test Tech Company Limited shown that work achievement was related to needs for self-development of employee at moderate level, while characteristic of work, acknowledgement of work and progress in work career were not related to needs for self-development of employees; 3) the comparing results between personal factors and needs for self-development of employees revealed that different personal factors were not differently related to needs for self-development of employees, except for the level of monthly income which statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Motivation Factor, Self-development, Test Tech Limited Company

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตลอดทั้งตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่มาตลอดตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้และความกรุณาในทุกด้านเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัยทุกท่าน ทั้งจากพี่ๆและเพื่อนๆที่ช่วยให้คำแนะนำ อีกทั้งเอกสารตำราอันเป็นประโยชน์ต่อการเขียนรายงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นอย่างมาก ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

ท้ายที่สุดคือ ขอขอบคุณครอบครัวอันเป็นที่รักของข้าพเจ้า ที่คอยให้กำลังใจที่ดีเสมอ ดังนั้นประโยชน์อันเนื่องมาจากรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ย่อมเป็นผลจากความกรุณาจากทุกท่านที่ได้กล่าวในข้างต้น ซึ่งข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

จรรจิดา จำปาทุม

พฤษภาคม 2556

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	3
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ .....	6
ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง .....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	33

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด.....	41
ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา.....	44
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	50
สรุปการศึกษา.....	50
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	55
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	60
ก รายนามผู้ตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	61
ข ค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	63
ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	68
ง แบบสอบถาม.....	70
ประวัติผู้ศึกษา.....	76

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยส่วนบุคคล..... 37
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด..... 38
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจที่มีผล ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด..... 40
ตารางที่ 4.4	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด ด้านการศึกษาต่อ..... 41
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด ด้านการฝึกอบรม..... 42
ตารางที่ 4.6	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด ด้านการเรียนรู้..... 43
ตารางที่ 4.7	ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด โดยรวม..... 44
ตารางที่ 4.8	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำแนกตาม เพศและสถานภาพสมรส..... 45
ตารางที่ 4.9	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน..... 46
ตารางที่ 4.10	การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำแนกตามรายได้ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD..... 47
ตารางที่ 4.11	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด..... 48
ตารางที่ 4.12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์พยากรณ์และการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ของประชากรที่เพิ่มขึ้น ในการทำนายความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทค จำกัด..... 49

ญ

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะสังคมในปัจจุบันที่เศรษฐกิจอยู่บนความไม่แน่นอน ทำให้องค์กรต่างๆ มุ่งหวังที่จะนำพาธุรกิจของตนเองให้ก้าวผ่านไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงนั้น ต้องใช้ปัจจัยมากมายในการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็น กลยุทธ์ทางการตลาด การจัดการต้นทุนให้อยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ การพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจให้มีความทันสมัยพร้อมที่จะแข่งขัน แต่สิ่งต่างๆเหล่านี้จะไม่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์แบบหากขาดการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) คือการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด องค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำกรวมกันและกรณีที่ทำกรคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเอง รวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญมากน้อยเพียงใด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

การสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กร จะคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กร แต่ทั้งนี้การที่บุคคลจะมีความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรต้องมีกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบัน บริษัทต่างๆมีการแข่งขันในระดับสูง การมีบุคลากรที่ดี เก่งและพร้อมที่จะเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยแต่ละบริษัทก็จะมีวิธีการและเป้าหมายที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีดียิ่งขึ้นไป

บริษัท เทสท์ เทค จำกัด เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับระบบน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสียในด้านการตรวจสอบคุณภาพน้ำและการควบคุมดูแลระบบบำบัด ตลอดจนให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบน้ำ บริษัท ฯ ได้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2533 โดยกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีความตั้งใจที่จะให้ความรู้ความเข้าใจและเทคนิคเกี่ยวกับระบบน้ำ แก่ผู้ใช้บริการ

บริษัท ฯ มีห้องปฏิบัติการวิเคราะห์คุณภาพน้ำและน้ำเสีย ที่ได้รับการรับรองขึ้นทะเบียนจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (เลขทะเบียน ว-012) และยังได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 17025 จากสำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ นอกจากนี้สามารถให้บริการด้านการควบคุมดูแลระบบบำบัดน้ำเสียโดยวิศวกรของบริษัท ฯ ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนการเป็นผู้ควบคุมดูแลระบบบำบัดมลพิษจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (เลขทะเบียน บ-015) จึงมั่นใจได้ว่าการให้คำปรึกษา ความรู้และคำแนะนำต่าง ๆ ของบริษัท ฯ ถูกต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ โดยมีปรัชญาการทำงานของบริษัทฯคือ “ ข้อมูลลับไว ใช้แก้ไขปัญหา ยึดถือจรรยา ราคากันเอง ”

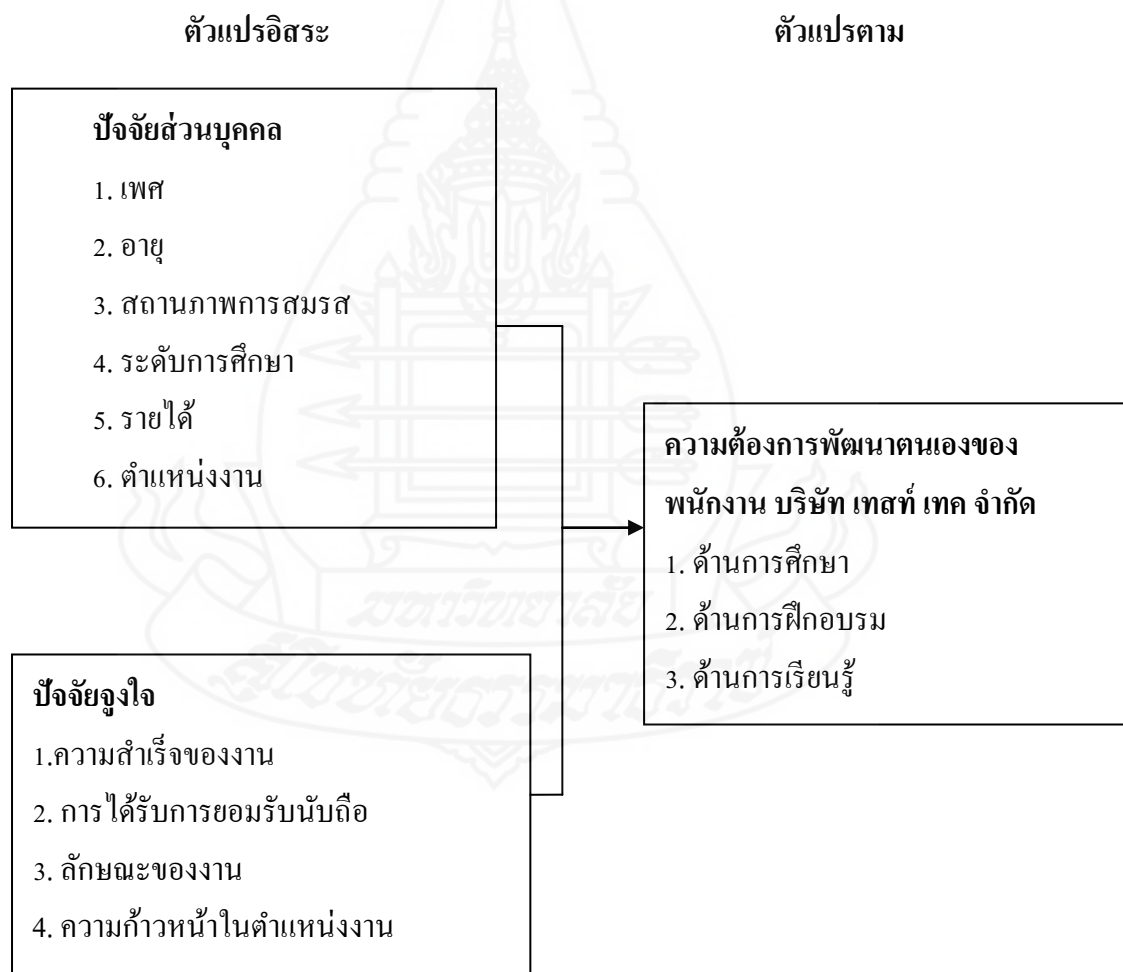
ปัจจุบันบริษัทฯมีพนักงานจำนวน 90 คน โดยบริษัทได้มีการปรับโครงสร้างขององค์กร จัดแผนผังระบบต่างๆ จัดวางตำแหน่งในองค์กรใหม่ทั้งหมดในช่วงเวลา 1 ปีที่ผ่านมา อีกทั้งได้นำระบบโปรแกรมสำเร็จรูปที่ทางบริษัทจัดจ้างทีมโปรแกรมเมอร์ เข้ามาติดตั้ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่มากขึ้น และเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างเต็มที่ และบริษัทมีนโยบายที่ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นเพิ่มทักษะและศักยภาพของพนักงาน เช่น การจัดฝึกอบรมประจำเดือนของแต่ละฝ่าย การส่งเสริมให้พนักงานใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดบริษัทมุ่งเน้นให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้บริษัทฯอาจยังไม่ทราบถึงขีดความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล ในเมื่อบริษัทฯมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แต่ในส่วนของพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด มากเท่าไรและปัจจัยจุดใจใดที่มีผลต่อความต้องการนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บริษัทฯพัฒนาพนักงาน ได้อย่างถูกต้องและมีศักยภาพที่สูงที่สุด



## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด
- 2.3 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัดตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด มีสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

4.1 พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัดมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตของประชากร คือ พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำนวน 90 คน

5.2 ขอบเขตของเนื้อหา คือ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ได้แบ่งขอบข่ายการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ รวมทั้งปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

5.3 ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด มีการปรับกระบวนการความคิด ทักษะคติของตนให้เป็นที่ไปในทางบวก มีความต้องการเสริมสร้างตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ตนเอง ที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตของตนเอง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

6.1.1 การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่างๆที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น

**6.1.2 การฝึกอบรม** หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นสำหรับบุคคลนั้น โดยมีจุดมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

**6.1.3 การเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้เรียนรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง

**6.2 ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของบริษัท เทสท์ เทค จำกัด โดยตรง เพื่อดึงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลจะแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

**6.2.1 ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

**6.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือ การยอมรับในการความรู้ความสามารถ

**6.2.3 ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่

**6.2.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น

**6.3 พนักงาน** หมายถึง พนักงานทั้งหมดของบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ในทุกระดับการทำงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน หัวหน้าส่วน และผู้จัดการ

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด นำไปปรับปรุงนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7.2 เพื่อเป็นตัวอย่างแก่องค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียง หรือนำไปศึกษาเพิ่มเติม

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด” ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและนำเสนอ ดังนี้

1. ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
  - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
  - 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
  - 2.1 ความหมายการพัฒนาตนเอง
  - 2.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจหรือการจูงใจ (Motivation) ที่ต่างกันออกไป โดยผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่างๆ สามารถประมวลได้ดังนี้

Robert N.Lussier (สมเดช มุงเมือง 2548 :9) กล่าวไว้ว่า “การจูงใจ(Motivation)” หมายถึง กระบวนการภายในที่นำไปสู่การกระทำที่ทำให้บรรลุถึงความพอใจตามความต้องการ เหตุผลพื้นฐานที่ทำให้คนเราทำอะไรต่างๆก็เพื่อบรรลุความต้องการหรือความปรารถนานั้นเอง ตามกระบวนการที่ทำให้คนไปสู่ความต้องการ คือความต้องการ แรงจูงใจ พฤติกรรม ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ

ราณี อิศัยกุล (2554: 7) กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

อำนาจ แสงสว่าง (2546: 72) การจูงใจ หมายถึง แรงภายในหรือกระบวนการที่พลังงานทั้งหลายเป็นสิ่งที่ชี้นำพฤติกรรม หรือการจูงใจเป็นพลังที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม โดยพลังของการจูงใจจะปรากฏขึ้นต่อเมื่อบุคคลถูกกระตุ้น

ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2543:111) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552:54) กล่าวว่าไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา ความตั้งใจของคนที่ยพยายามแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

สุธรรม รัตนโชติ (2552:131)แรงจูงใจ หมายถึง พลังทางความคิดที่จะทำให้คนมีพฤติกรรม คงพฤติกรรมไว้ และหยุดพฤติกรรม แรงจูงใจมีบทบาทในการปรับแต่งพฤติกรรมให้ เป็นไปตามความต้องการ

จากนิยามความหมายของ การจูงใจที่มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ นั้น สามารถสรุปได้ว่าการจูงใจ หมายถึง การสร้างเป้าหมายที่กระตุ้นจิตใต้สำนึกของบุคคลนั้นๆ ให้เกิดความปรารถนา ความต้องการ โดยจะส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้มาสิ่งที่ต้องการ

## 1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

**ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theories)** (สุธรรม รัตนโชติ : 2552) พยายามที่จะอธิบายเหตุและผลของแรงจูงใจ โดยพยายามจะอธิบายว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจทำให้เกิดผลอะไรขึ้นบ้าง จากข้อสรุปนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นเหตุผลและผลของพฤติกรรมของคนทั่วไป หรือพนักงาน เช่น ด้วยแรงจูงใจทำให้พนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน ในทางกลับกันด้วยผลสำเร็จของงานทำให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป หรือกล่าวได้ว่า ผลสำเร็จในการทำงานเป็นตัวแปรแทรกกระหว่างแรงจูงใจที่เป็นเหตุและแรงจูงใจที่เป็นผล แต่อย่างไรก็ตามการอธิบายทฤษฎีแรงจูงใจจะแบ่งได้เป็น 2 แนว คือ ทฤษฎีแรงจูงใจแนวเนื้อหา และทฤษฎีแรงจูงใจแนวกระบวนการ ซึ่งจะกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ดังนี้

1) **ทฤษฎีแรงจูงใจแนวเนื้อหา** เน้นการอธิบายความคงอยู่ การเปลี่ยนแปลง และการหยุดพฤติกรรม อันเนื่องมาจากปัจจัยภายในบุคคลโดยพยายามกำหนดความต้องการจำเป็นเฉพาะ ที่สามารถจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมความต้องการ มีทฤษฎีแรงจูงใจแนวเนื้อหา 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

3. ทฤษฎีอิอาร์จของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfar's ERG Theory)

4. ทฤษฎีความต้องการจำเป็นที่ได้เรียนรู้ของแมคเคลแลนด์ (McClelland 's Learned Need Theory)

### 1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ในปี 1943 นั้น (สมยศ นาวิกาน:2543) กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการ 5 ลำดับขั้น ได้แก่

**ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย** เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคลากร ให้พวกเขาสามารถรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น การได้มาซึ่งอาหารและที่อยู่อาศัย ในขณะที่เดียวกันเวลาพักจะเปิด โอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำที่สะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม และการระบายอากาศที่ดี

**ขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย** เป็นความต้องการ การได้รับความคุ้มครองและความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เช่น การทำร้ายร่างกายหรืออุบัติเหตุ สำหรับในองค์กรการตอบสนองความต้องการด้านความปลอดภัย อาจทำได้โดยให้การประกันชีวิตและสุขภาพแก่พนักงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร

**ขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม** จัดเป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการเข้าร่วมในการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ ต้องการได้รับการมิตรภาพ การได้รับการยอมรับและความเห็นใจ จากกลุ่มเพื่อนฝูง เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เช่น จัดกิจกรรมกีฬา WalkRally หรือจัดงานเลี้ยงตามเทศกาล

**ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง** เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือการมีฐานเด่นเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น การมีความเชื่อมั่นในตัวเอง การอยู่ในตำแหน่งที่สำคัญและการมีโอกาสพูดคุย หรือใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ บริษัทอาจสนองความต้องการเหล่านี้

ได้โดยให้รางวัลเพื่อประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น หรือจัดให้มีห้องทำงานส่วนตัวแก่พนักงานที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นผู้บริหาร

**ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต** เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่บุคคลอยากจะทำสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความต้องการให้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ปรารถนา ต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน ต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทสามารถตอบสนองความต้องการประเภทนี้โดยการเสนองานที่ท้าทายให้แก่พวกเขา

จากความต้องการขั้นต่างๆของมนุษย์นี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ เพราะเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เช่น ปัจจัยด้านผลตอบแทน โอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-factor Theory)

เป็นทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (สุธรรม รัตนโชติ 2552:109-111) ที่ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

### 2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลประกอบด้วย

**2.1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ



**2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

**2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)** หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำภายใต้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

**2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**2.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)** หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

## 2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรอาจจะเกิดความไม่ชอบงาน และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

**2.2.1 เงินเดือน (Salary)** หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

**2.2.2 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)** หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

**2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers)** หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

**2.2.4 สถานะทางอาชีพ (Status)** หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี



### 2.2.5 นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration)

หมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

### 2.2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทาง

กายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

### 2.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี

อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

### 2.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของ

บุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

### 2.2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง

ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูน หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่มีความสุข หรือ ไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

## 3. ทฤษฎีออร์เจียของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfar's ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (สุธรรม รัตนโชติ 2552:111-112) ได้เห็นด้วยกับทฤษฎีของ Maslow ว่าความต้องการของบุคคลจะแบ่งเป็นลำดับขั้น แต่ควรแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ

3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์

3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์

3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความ

สมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ จากทฤษฎีที่กล่าวมาพบว่าความแตกต่างระหว่างทฤษฎีลำดับความต้องการและทฤษฎีอิวาร์จี้ คือ

ประการแรกมาสโลว์ ยืนยันว่าบุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้วแต่ทฤษฎีอิวาร์จี้ อธิบายว่าถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไปบุคคลจะเกิดความคับข้องใจแล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สองทฤษฎีอิวาร์จี้ อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

#### 4. ทฤษฎีความต้องการจำเป็นที่ได้เรียนรู้ของแมคคลีแลนด์ (McClelland 's Learned Need Theory)

ทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดยเดวิด ซีแมคคลีแลนด์ในปี 1961 (สมยศ นาวิการ:2543) ซึ่งเน้นความต้องการใน 3 ลักษณะคือ

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือความต้องการที่จะเป็นเลิศได้มาตรฐาน บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะเป็นคนที่ชอบงานที่รับผิดชอบในการแก้ปัญหา มีแนวโน้มชอบงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง และต้องการรู้ผลการทำงาน

4.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นทำตามวิธีที่ตนต้องการ บรรณาการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และการเอาชนะในการโต้เถียง ซึ่งคนที่มีบุคลิกต้องการอำนาจถ้าแสดงออกในทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักจูง ส่วนด้านลบจะเป็นคนที่ข่มคนอื่น

4.3 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) มีมิตรภาพ และเป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างลึกซึ้ง บุคคลที่มีลักษณะนี้จะเป็นคนที่ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางสังคม

การศึกษาทฤษฎีนี้จะทำให้ได้ประโยชน์ในการรู้ว่าจะจูงใจคนแต่ละประเภทอย่างไร ให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ถ้ามองในแง่ของงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การสรรหาบุคคลที่มีลักษณะเหมาะสมกับงาน และการฝึกอบรมให้แก่พนักงานที่มีลักษณะที่ต้องการ ก็เป็นส่วนที่ต้องใช้ความรู้จากทฤษฎีนี้

2) **ทฤษฎีแรงจูงใจแนวกระบวนการ** โดยในตอนนี้จะมุ่งเน้นที่จะตอบคำถามว่าจะพัฒนาบุคคล และหยุดพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างไร โดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกันดังนี้

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)
2. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

### 1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

เป็นทฤษฎีของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom)(อ้างถึงใน วุฒิปด สกสทศ 2546:207-208) ซึ่งกล่าวว่า บุคคลไม่เพียงแต่จะถูกผลักดันด้วยความต้องการเท่านั้น แต่จะตัดสินใจเลือกเกี่ยวกับสิ่งที่เขาจะกระทำหรือไม่ด้วย Vroom ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน เป็นบุคคลแรก โดยนำมาอธิบายถึงแรงจูงใจในแง่ของความคาดหวังที่บุคคลมีต่อความสามารถของเขาที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความคาดหวังต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความคาดหวังต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับถ้าเขาปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้ประกอบด้วยปัจจัยหรือความสัมพันธ์ 3 ประการ คือ

1) **คุณค่าของผลลัพธ์ (Value of Outcomes)** โดยธรรมชาติแล้ว ผลลัพธ์จะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจเพียงใดหรือระดับใด ย่อมขึ้นอยู่กับการที่บุคคลให้คุณค่าต่อผลลัพธ์นั้นมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลยิ่งให้ค่ากับผลลัพธ์มากเท่าไร พลังที่ผลลัพธ์จะสามารถมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลยิ่งมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งมีความเชื่อว่าผลลัพธ์ที่ต้องการนั้นจะเกิดขึ้นแน่นอน หลังการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพมากเท่าไร เขายังจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นด้วยประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

2) **ความคาดหวังผลการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (Performance-Outcomes Expectancy)** คือ ระดับความเชื่อที่บุคคลมีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ หรือเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับการมีประสบการณ์ต่อผลลัพธ์ความของบุคคลในเรื่องนี้หรือที่เรียกว่าเป็นกลไก (Instrumentality) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาอีกปัจจัยหนึ่งนอกจากปัจจัยแรกที่กำลังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้เหมาะถ้าปัจจัยทั้งสองอย่างอยู่ในระดับสูง ความต้องการที่จะตัดสินใจกระทำกิจกรรมใดๆนั้น ก็จะมีมากขึ้น

3) **ความคาดหวังความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน (Effort-Performance Expectancy)** คือ ความน่าจะเป็นที่บุคคลรับรู้ว่าการใช้ความพยายามเท่าใดจึงจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานนั้นได้ หรือความเชื่อของบุคคลต่อความเชื่อมโยงระหว่างการใช้ความพยายามกับงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลยังมีความเชื่ออย่างเข้มแข็งว่าเขาสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความพยายามของเขาแล้ว ความคาดหวังความพยายามกับผลการปฏิบัติงานก็จะยิ่งเข้มข้นขึ้นเท่านั้น ทฤษฎีความคาดหวังสามารถนำมาใช้ได้โดยตรงกับการเรียนรู้

โดยมุ่งเน้นปัจจัยทั้ง 3 ประการเป็นสำคัญ ถ้าบุคคลเห็นว่าสิ่งที่จะเรียนรู้มีความสำคัญ เขาจะใช้ความพยายามเพื่อให้การเรียนรู้นั้นประสบผลสำเร็จ

## 2. ทฤษฎีความเสมอภาค

J. Stacy Adams ในปี 1963 (สมยศ นาวิการ:2543) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นมา โดยจะมุ่งที่การรับรู้ของบุคคลว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมมากน้อยแค่ไหน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ถ้าบุคคลรับรู้ว่าการตอบแทนของเขาเสมอภาคกับการตอบแทนที่บุคคลอื่นได้รับการทำงานอย่างเดียวกันแล้ว แสดงว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม บุคคลจะประเมินความเสมอภาคโดยอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่ให้กับงาน และสิ่งที่ได้รับจากงาน โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น สิ่งที่ให้กับงาน หมายถึง การศึกษา ประสบการณ์ ความพยายามและความสามารถ ส่วนสิ่งที่ได้รับจากงาน หมายถึง ผลตอบแทน การยกย่อง สวัสดิการ และการเลื่อนตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลที่เราจะนำมาเปรียบเทียบกับนั้น ขึ้นอยู่กับมุมมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมกับเราเอง เช่น การพิจารณาความเป็นธรรมของการขึ้นเงินเดือน อาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานอื่นในบริษัทเดียวกัน เพื่อนที่ทำงานในบริษัทอื่น คู่สมรส หรือ เปรียบเทียบกับผลตอบแทนของอุตสาหกรรมโดยเฉลี่ยก็ได้ สภาวะของความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อ อัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของบุคคลหนึ่ง เท่ากับอัตราส่วนของสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับของอีกบุคคลหนึ่ง ปัญหาของความเสมอภาคส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับเงิน เช่นการขึ้นเงินเดือนตามความสามารถมักจะสร้างความไม่เสมอภาค และสร้างการเปรียบเทียบที่แตกแยกระหว่างบุคคล

หากบุคคลารู้สึกถึงถึงความไม่เสมอภาคในองค์กร จะเกิดความตึงเครียดภายใน ยิ่งความไม่เสมอภาคถูกรับรู้มากขึ้นเท่าไร ความเครียดจะยิ่งรุนแรงมากขึ้นเท่านั้น และก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะขจัดหรือลดความไม่เสมอภาค เพื่อลดความตึงเครียด เช่นหากพนักงานเชื่อว่าเขาได้รับเงินเดือนต่ำเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ทางเลือกอย่างเดียวของเขาคือ การลดการทำงานลง เนื่องจากเขาควบคุมเงินเดือนของเขาไม่ได้ การทำงานหนักขึ้นจะทำให้เกิดความไม่เสมอภาคมากยิ่งขึ้นไปอีกดังนั้น ปัจจัยด้านผลตอบแทน จึงส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง นอกจากผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับอัตราผลตอบแทนที่ให้พนักงานแล้ว ควรคำนึงถึง ความเสมอภาคด้วย มิเช่นนั้น อาจนำมาซึ่งการทำลายขวัญ กำลังใจของพนักงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง และอาจนำมาซึ่งปัญหาการลาออกของพนักงานในที่สุด

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจนั้นสามารถ แบ่งได้ 2 แนวทาง คือ 1) แนวเนื้อหา มุ่งที่อธิบายในแง่ของปัจจัยภายในของบุคคลนั้นๆ 2) แนวกระบวนการ มุ่งเน้นว่าจะพัฒนาต่อไปหรือจะหยุดพฤติกรรมของบุคคลนั้น ได้อย่างไร

## 2. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้ศึกษาสามารถประมวลได้ดังนี้

กนิษฐา ฐิติวัฒนา (2542: 26) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความก้าวหน้า โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สิริวัฒน์ ศรีเคื่องคง (2547) กล่าวว่า การพัฒนาตน หมายถึง การพัฒนาคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญขึ้น โดยจะต้องถูกหลักศีลธรรม

ศรียรรณ จันทรวงศ์ (2548:161) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงตัวอยู่ได้ปรากฏชัดขึ้น จนทำให้บุคคลมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง สร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้ก้าวเข้าสู่การปรับตัวในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร(2540:38) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการ พัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิดความรู้ ความเข้าใจให้เกิดในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจศักยภาพและความสามารถของตนเอง

วิเชียร แก่นไร่ (2542:10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งพัฒนาร่างกายและจิตใจ

เปาวลี วิมูลชาติ (2549:10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง มีความต้องการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ทนต่อสภาวะการณ์แวดล้อม เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ เพิ่มความสุขและความก้าวหน้าของตนเองและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายต่างๆสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลปรับกระบวนการความคิด ทัศนคติของตนให้เป็นไปในทางบวก มีความต้องการเสริมสร้างตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ตนเอง ที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตของตนเอง



## 2.2 แนวคิดของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจะมุ่งเน้นพฤติกรรมของตนเองเป็นหลักในการพัฒนาด้านต่างๆที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาให้ครบทุกด้านและต้องมีความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยในที่นี่จะกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นก่อน ซึ่งมีดังนี้

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร โดยได้แบ่งกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การศึกษา และการฝึกอบรม

1. การพัฒนาตนเอง คือ มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอด และมุ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่มีอยู่โดยมีข้อบกพร่องอยู่ โดยต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ เพื่อประโยชน์แก่ตนเอง

2. การศึกษา คือ กระบวนการที่พยายามทำให้นักพัฒนาด้านความสามารถ ความคิดทักษะ และพฤติกรรมต่างๆที่เหมาะสม และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของของบุคลากร

3. การฝึกอบรม คือ กระบวนการพัฒนามนุษย์ที่จะมุ่งให้เนื้อหาสาระเกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีแก่นักพัฒนา เพื่อให้บุคคลก่อนนำไปใช้ได้จริง

Nadler (อ้างถึงใน ดนัย เทียนพูน, 2537:22) ได้แบ่งขอบข่ายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ ที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโตทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นเรื่องของการเรียนรู้เฉพาะด้านเกี่ยวข้องกับเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น จากการศึกษาหรือจากการฝึกอบรมซึ่งการพัฒนาต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นได้ว่า การพัฒนาตนเองถือเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ขององค์การซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ โดยมีทั้งที่อยู่ในแผนงานและนอกเหนือจากงาน โดยสำหรับแนวความคิดการพัฒนาตนเอง ได้มีการกล่าวถึงดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2545:54-55) เสนอแนวคิดว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนต้องการ ดังนั้น บุคคลจะต้องทำความเข้าใจในหลักของการพัฒนาตนเองซึ่งมีสาระดังนี้

1. การพัฒนาตนเองต้องเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่พัฒนาตนเองจะมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตัวบุคคลนั่นเอง โดยปราศจากความรู้สึกที่ว่าถูกบังคับซึ่งเต็มใจนี้เกิดขึ้นจาก ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ การตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หมายถึง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องมีความใส่ใจมีการติดตามสังเกตตนเองในแง่พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆอย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งจากการรู้ตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงตนเอง พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและการผลักดันตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายให้ได้

2. ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการลงมือพัฒนาตนเองด้วยตนเอง หมายถึง ผู้จะพัฒนาตนเองตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเอง ว่าไม่มีใครมาลงมือแทนตนเองได้ ถึงแม้ว่าในการเปลี่ยนแปลงตนเองอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อพ่อแม่ หรือครูอาจารย์ร่วมด้วย แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีบทบาทหลัก คือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง นั่นคือการพัฒนาตนเองเป็นความรับผิดชอบของบุคคลผู้จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง

3. มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะควบคุมและจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในตนเองเพื่อพัฒนาตนเองได้ แม้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกและความคิดความรู้สึกซึ่งเป็นสภาวะภายในตัวบุคคลจะส่งผลร่วมกันต่อพฤติกรรมมนุษย์ แต่ผู้ที่จะควบคุมและจัดการให้ตัวเรามีการพัฒนาตนเองหรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมคือตัวเราเอง

4. การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองที่มีขอบเขตของจุดมุ่งหมายครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดในอนาคตและเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

5. การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อความสุขและความงอกงามของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและความงอกงามของสังคมส่วนร่วมด้วยเช่นกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์(2544) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองต้องคำนึงถึงกลไก การพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะนำไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงงานในปัจจุบัน
2. การให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลในทิศทางเฉพาะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในหน้าที่ปัจจุบัน
3. การพัฒนาเป็นการให้โอกาสแต่ละคนให้เรียนรู้ เน้นการปรับปรุงพฤติกรรม บุคลิก คุณลักษณะ และทัศนคติของบุคคล โดยมุ่งงานปัจจุบันและอนาคต

สรุปการพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล มุ่งเน้นในการพัฒนาในรูปแบบต่าง และได้จำแนกความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) การศึกษา 2) การฝึกอบรม 3) การเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 การศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้นักเกิดความรู้ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนคุณภาพให้กับตนเอง เป็นทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับคนให้พร้อมกับการการปฏิบัติงาน

ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2554:11-4) การศึกษาที่ใช้ในที่นี้หมายถึงกระบวนการที่พยายามทำให้นักพัฒนาด้านความสามารถ ความคิด ทักษะ และพฤติกรรมต่างๆที่เหมาะสม และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร

รูปแบบของการศึกษา ในที่นี้เป็นที่มีความหมายกว้าง ถือเป็นการให้ความรู้แก่บุคลากร อาจจะเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาการศึกษา การวัด และการประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมายรูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม
3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความพร้อมและโอกาสโดยศึกษาจากบุคคลประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ



การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาที่มีแนวทางการปฏิบัติได้หลายกรณี ดังนี้ (เรียม ศรีทอง, 2542:33-34)

1. ให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลประกาศนียบัตรและชั้นปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ส่วนดีของการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาลักษณะนี้ คือ เวลาสำหรับการศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อเวลาปฏิบัติงานแต่ขอสำคัญการศึกษาในรูปแบบนี้ จะต้องเป็นไปเพื่อเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การศึกษารูปแบบนี้สำเร็จประโยชน์ได้อย่างแท้จริง หากการศึกษาที่เรียนมาสามารถทำให้สำเร็จการศึกษาได้ ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งงานและองค์กรก็ได้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของบุคคลนั้นด้วย

2. การศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปในประเทศและต่างประเทศโดยองค์กรอนุญาตให้ศึกษาเต็มเวลาได้ คือ

2.1 ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยได้รับเงินเดือนและมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาและเวลาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรหลังเวลาสำเร็จการศึกษา

2.2 ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยงดจ่ายเงินเดือนและมีเงื่อนไขการกลับเข้ารับทำงานในองค์กรเดิม

2.3 ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ โดยได้รับทุนการศึกษาจากองค์กรมูลนิธิ หรือทุนส่วนตัวและได้รับเงินเดือนเต็มซึ่งมีเงื่อนไขระยะเวลาการศึกษาต่อรวมทั้งระยะเวลากลับเข้าปฏิบัติงาน

2.4 ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือภายนอกประเทศ องค์กรอาจจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์กร แล้วเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรกำหนดสมัครทุนเมื่อผู้สมัครคัดเลือกแล้วจะได้รับทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาจะกำหนดระยะเวลาให้ทุนและเงื่อนไขการปฏิบัติของผู้รับทุนกับองค์กรเจ้าของทุนนั้น

3. การให้ศึกษาต่อบางเวลา องค์กรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงานเมื่อองค์กรได้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาและเห็นประโยชน์ยอมสามารถอนุญาตให้บุคลากรได้รับการศึกษาในบางส่วนของเวลาปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดเงื่อนไขของการลาศึกษาต่อไว้ก็ได้

สรุปได้ว่า การศึกษาเป็นถือทางเลือกหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การได้ โดยให้ออกาสบุคลากรของตนเองศึกษาต่อในสิ่งที่น่าสนใจเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และการศึกษาต่อซึ่งมีหลายวิธี ดังนั้นควรเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดเพื่อสร้างการพัฒนา

### 2.2.2 การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นสำหรับบุคคลคนนั้น เป็นการพัฒนาบุคคลอีกกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญโดยการฝึกอบรมจะมีจุดมุ่งหมายที่เฉพาะเจาะจงซึ่งแตกต่างจากการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาทั่วไป และเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิชัย โธสุวรรณจินดา (2549:65) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ การทำให้คนเหมาะสมกับงาน โดยจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิด การกระทำ

วิจิตร อาวะกุล (2537:49) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์กร ในอันที่จะพัฒนาบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสมหรือเข้ากันได้เป็นอย่างดีเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรและมีมาตรฐานเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่มีที่สิ้นสุดเพื่อแก้ปัญหาขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาคำสั่งการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของ องค์กรพัฒนา

พยอม วงศ์สารศรี (2545:158) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จลุล่วง

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541:4) กล่าวว่า การฝึกอบรมไว้หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรใหม่ที่จะเข้าทำงานหรือที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

สัมฤทธิ์ ๒๕๕๖:๖๒) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างมีระบบ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความรู้ ความชำนาญและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานได้รับการมอบหมายให้ทำ

จงกลณี ชุติมาเทวินทร์ (2542:1) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงานและสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

สมคิด บางโม (2544:14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มความรู้ (knowledge) ทักษะ(skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล ทั้งนี้ ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge:K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand:U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความและอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill:S) ทักษะ คือ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude:A) เจตคติหรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกดี ๆ ต่อองค์การต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบจากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรขององค์กรให้รองรับความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่อไป

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรควรเลือกใช้การจัดการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรที่เข้าร่วม เพื่อให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังจากการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประโยชน์ในการนำไปใช้ได้มากที่สุด โดย วิจิตร อาวะกุล (2537:82-86) กล่าวว่า ประเภทของการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service Training or Pre-entry Training) หมายถึง การศึกษาวิชาความรู้วิชาพื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษาจัดหลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่น การแพทย์ วิศวกรรม นักเคมี เศรษฐกร เป็นต้น การศึกษาประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมาเพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอนเน้นหนักไปในเนื้อหาเชิงวิชาการเทคนิคส่วนการทำงานวิธีปฏิบัติในโรงงานสถาบันในชีวิตจริงนั้น เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปหาประสบการณ์เอาเอง ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่องค์กรต้อง จัดฝึกอบรมให้

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรกยังไม่รู้อะไรที่เกี่ยวกับหน่วยงาน เป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ ได้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน สภาพของการจ้าง เป็นการขจัดข้อสงสัยต่าง ๆ ความลังเลใจของผู้ปฏิบัติงานใหม่ นอกจากนี้ การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้จักคุ้นเคยกับหน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์แก่การประสานงานและการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้น เป็นการเสริมสร้างพนักงานสัมพันธ์อีกด้วย การปฐมนิเทศจะช่วยให้พนักงานใหม่ได้รู้เรื่องราวความเป็นไปขององค์กรด้วยความรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ชำนาญงาน และประสบการณ์เบื้องต้นของสาขางานนั้น โดยเฉพาะเป็นการอบรมด้านเทคนิคหรือวิธีการทำงานเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่าง เช่นการใช้เครื่องมือการควบคุมเครื่องจักรควบคุมคน มีเครื่องมืออะไรบ้าง วิธีทำงานที่ถูกต้อง แม่นยำตรงตามเป้าหมาย มาตรฐานผลงานสูง ผิดพลาดน้อย ขึ้นนี้เรียกว่าการอบรมเฉพาะงานก่อนการทำงาน (Induction) คือ ก่อนให้ปฏิบัติงานจริง

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-Service Training) หมายถึง การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ไม่ต้องลาออกไปเรียน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานของหน่วยงานนั้นในขณะที่รับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการจัดขึ้นเอง เช่น การอบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดให้มีขึ้นเป็นครั้งคราว เหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคลในระหว่างการปฏิบัติการ

ทั้งสิ้น นอกจากนั้น การเรียนทางไปรษณีย์การซื้อหนังสือตำรามาอ่านศึกษาด้วยตนเอง ได้สนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ ก็จัดว่าเป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการด้วย เป็นการเติมความรู้ เพิ่มความรู้ใหม่ให้กับผู้กำลังปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะวิชา (Specific Training) เป็นการอบรมเทคนิคปลีกย่อย หรือเป็นรายละเอียดเฉพาะเรื่อง ซึ่งเป็นการอบรมรายละเอียดเฉพาะเรื่องที่ทำเป็นพิเศษของหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษ ที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์กรทั้ง 5 ข้อที่กล่าวไปข้างต้น

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2544:217-221) กล่าวถึง การฝึกอบรมว่ามีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อนิเทศพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้รู้จักที่ทำงาน ได้รับการต้อนรับจากหน่วยงานเพื่อรับรู้เกี่ยวกับระบบงานและโครงสร้างของงานในองค์กร

2. การฝึกโดยปฏิบัติจริง พนักงานจะเข้าประจำเครื่องจักรและลงมือทำงานโดยมีผู้นิเทศที่มีความชำนาญเป็นผู้ฝึกสอนพิเศษ ถ้าผู้ฝึกอบรมมีความสามารถจะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมเป็นงานได้เร็ว เพราะคุ้นกับสถานที่และเริ่มเรียนวิธีที่ถูกต้อง วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมมากที่สุดของการฝึกอบรมพนักงาน

3. การฝึกในห้องฝึกงาน เป็นการฝึกเพื่อต้องการฝึกพนักงานจำนวนมากที่ต้องใช้ความชำนาญและงานที่ใช้เวลาสั้น โดยฝึกอบรมเฉพาะงานที่จะทำ เช่น งานที่เกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรโดยเฉพาะ และห้องเรียนเลียนแบบที่แท้จริงของการผลิต การเรียนการสอน คำนี้ถึง การปฏิบัติให้ถูกวิธี

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมนั้นองค์กรต้องเลือกให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการให้ได้มากที่สุด เพื่อที่จะไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกคนในองค์กร โดยเมื่อได้รับการฝึกอบรมแล้วต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง



### 2.2.3 การเรียนรู้

แนวคิดของ Roger (อ้างถึงใน โชมิต อินทวงศ์ 2547: 3-4) กล่าวถึงแนวทางการเสนอความรู้ใหม่ให้แก่ผู้แสวงหาความรู้่างเกิดประสิทธิภาพ 5 ลำดับขั้นไว้ดังนี้

1. ต้องทำให้เขาตื่นตน (Awareness) การมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และภูมิปัญญา โดยการจัดการให้ข่าวสารข้อมูลที่จะจูงใจให้อยากเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นข้อมูลไปสู่การจูงใจให้อยากเรียนรู้มากขึ้น

2. ต้องการให้เขาสนใจ (Interest) ข้อมูลข่าวสารจำเป็นต้องกระจ่าง กระชับ ประทับใจและสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนให้มาก และข้อมูลจำเป็นต้องเฉพาะเจาะจงสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด

3. ต้องยอมให้มีการไตร่ตรอง (Evaluate) ขั้นของการไตร่ตรองนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะเกิดประโยชน์ หมายถึง การไตร่ตรองถึงผลดี ผลเสีย และตัดสินใจเข้าร่วมโครงการที่ต้องการได้อย่างมั่นใจ และมีความพึงพอใจที่จะร่วมโครงการที่ตอบสนองความสนใจสนองความต้องการของตนเอง ขั้นนี้ต้องมีข้อมูลที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากที่สุด

4. ต้องให้มีการทดลอง (Trial) ขั้นตอนของการทดลองนี้ต้องการพิจารณาไตร่ตรองพิจารณาที่สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของตนเองได้อย่างดี และเห็นประโยชน์ชัดเจนและมีการตัดสินใจทดลองเข้าร่วมโครงการและปฏิบัติจริงตามแนวทางที่ตนพึงพอใจตกลงใจมีส่วนร่วม (Participation) โครงการต่าง ๆ เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติจริงตามโปรแกรมที่กำหนด

5. ให้มีการรู้ทำและนำไปใช้ (Adoption) ขั้นของการให้ผู้เรียนรู้ทำนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและงานอาชีพได้มากขึ้นเป็นขั้นของการปรับใช้ หมายถึง การนำทฤษฎี (Theory) ไปสู่การปฏิบัติ (Practice) ได้อย่างมีคุณค่า และมีระบบการประยุกต์และนำไปใช้ (Implementation) ในการพัฒนางานพัฒนาคนในองค์กรให้สามารถนำความรู้ทักษะและประสบการณ์การเรียนรู้ที่ปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างกระชับรัดกุมและเป็นระบบที่สามารถตรวจสอบประเมินได้

แนวความคิดของ Knowles (อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2538:138-139) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งได้สรุปพื้นฐานของแนวคิดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Need and interests) ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมาเขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้น ควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life-centered) ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of experience) เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำหรับการศึกษผู้ใหญ่ ก็คือ การวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียดว่ามีส่วนร่วมของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self-directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้น บทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกันกับผู้เรียน (Mutual inquiry) มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่า เขาคือตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้น การสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ได้สอน สถานที่สอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of leaning)

Larisey (อ้างถึงใน วุฒิปด สกตเกียรติ 2546:150) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งมักไม่มีใครตระหนักถึงเพราะที่ผ่านมาไม่ได้ใช้การเรียนรู้แบบนี้ในชั้นเรียน แต่ในอนาคตผู้เรียนจะต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องฝึกให้ผู้เรียนได้มีรูปแบบการเรียนรู้ของตนเองสามารถประเมินความพร้อมในการเรียน เพื่อที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนมากขึ้น

Knowles (1975:15-17) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองไว้ดังนี้

1. คนที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง จะเรียนได้มากกว่าและดีกว่าคนที่ เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ครูถ่ายทอดวิชาความรู้ให้เท่านั้น คนที่เรียนด้วยตนเองจะเรียนอย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจ สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับคำสอนแต่เพียงอย่างเดียว

2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสอดคล้องกับพัฒนาการทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติมากกว่า คือ เมื่อตอนเด็ก ๆ เป็นธรรมชาติที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่นต้องการผู้ปกครองปกป้องเลี้ยงดู และตัดสินใจแทนให้ เมื่อเติบโตมีพัฒนาการมากขึ้นเรื่อย ๆ พัฒนาการไปสู่ความเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพิงผู้ปกครอง ครู และผู้อื่นการพัฒนาเป็นไปในสภาพที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเอง

3. พัฒนาทางการใหม่ ๆ ทางการศึกษา มีหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิด ศูนย์บริการทางวิชาการ การศึกษาอย่างอิสระ โปรแกรมการเรียนที่จัดแก่นักเรียนนอกมหาวิทยาลัยเปิด และอื่น ๆ รูปแบบของการศึกษาเหล่านี้ล้วนผลักดันการรับผิดชอบไปที่ผู้เรียน ให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นความอยู่รอดของชีวิต ในฐานะที่เป็นบุคคลและเผ่าพันธุ์มนุษย์ เนื่องจากโลกปัจจุบันเป็นโลกใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปกว่าเดิมซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ และข้อเท็จจริงเช่นนี้ เป็นเหตุผลไปสู่ความจำเป็นทางการศึกษาและการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

Gross (1977:63-65) กล่าวว่า การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองมีหลายแนวความคิดซึ่งมีวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อแสวงหาความรู้ โดยมีผู้เรียนเริ่มต้น การเรียนรู้เกิดจากใจชอบเพื่อความพอใจ มีวิธีการดังนี้

1. การสำรวจตนเอง พยายามสำรวจตนเองให้รู้ว่าตนเองสนใจอะไรมากที่สุดและต่อไปต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถใหม่ อะไรบ้าง

2. การบันทึกกิจกรรม บันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มา เพื่อจะได้เป็นแนวทางของความสนใจของตนเอง และนำไปประกอบการวางแผนเพื่อเลือกวิธีการแสวงหาความรู้ที่เป็นไปได้เหมาะสม

3. การสร้างแหล่งความรู้ด้วยตนเอง จัดหา รวบรวมรายการต่าง ๆ เกี่ยวกับความรู้แล้วจัดไว้เป็นหมวดหมู่ เป็นมุมวิชาการในเรื่องต่าง ๆ

4. การแสวงหาแหล่งวิชาการในชุมชน ซึ่งโอกาสที่เรียนรู้ชุมชนมีมาก เช่น การสนทนากับผู้รู้หรือผู้ชำนาญในอาชีพต่าง ๆ การมองหาป้ายประกาศตามที่สาธารณะเช่น วัด โรงเรียน สถานที่ราชการ ร้านค้า เป็นต้น

5. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในวงการศึกษาใดวงการศึกษาหนึ่งที่สนใจ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ ไม่เป็นสถาบัน เป็นการเชื่อมโยงบุคคลผู้มีความสนใจในวิชาการเฉพาะอย่าง หรือเฉพาะปัญหา



6. การเรียนรู้โดยการเป็นอาสาสมัคร โดยการเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมทางสังคม สาธารณะต่าง ๆ จะทำให้ได้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รู้จักคุ้นเคยกับอาชีพและปัญหาการทำงาน

7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกปฏิบัติงานในสถานที่ราชการ โรงงานบริษัท ซึ่งมักจะเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้เรียนรู้ ทดลองทำงานในหน่วยงานของตน ภายในเวลาที่กำหนด

8. การเลือกเรียนในมหาวิทยาลัยเปิด ที่เปิดสอนสำหรับบุคคลภายนอกซึ่งบางแห่งก็เป็นการเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์

Boud (1988:12) กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง 5 แบบ คือ

1. การเรียนแบบใช้สัญญาการเรียนรู้ (Learning Contracts) การเรียนรูปแบบนี้ผู้เรียนวางแผน โดยเขียนสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งวิธีการวัดการประเมินผล ซึ่งจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของผลงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสัญญาจากผู้ร่วมงาน

2. การเรียนแบบการทำงานตัวต่อตัว (One-to-one Learning) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนทำงานเป็นผู้ช่วยอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. การเรียนแบบวางแผนการทำงานโดยผู้เรียน (Student Planned Courses) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มในการริเริ่มโครงการ และนำมาสู่การปฏิบัติ

4. การเรียนแบบมีระบบการสนับสนุนจากเพื่อน (Peer Support Systems) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนที่เริ่มใหม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้เรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า

5. การเรียนแบบร่วมมือกันประเมิน (Collaborative Assessment) การเรียนแบบนี้ผู้เรียนร่วมมือกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน และตัดสินผู้เรียนด้วยกัน

สรุปได้ว่า การเรียนรู้คือรูปแบบของกระบวนการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งเน้นความหลากหลายในการเรียนรู้ และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องมีรูปแบบที่กำหนดก็สามารถพัฒนาตนเองได้

จากการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเกิดจากการต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในด้านบวก ตามวิธีที่ตนเองสมัครใจ โดยแต่ละบุคคลจะมีความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่เท่ากัน และวิธีแตกต่างกัน

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ยังได้มีผู้ที่ศึกษา และวิจัยงานที่เกี่ยวข้อง ไว้หลายท่านดังนี้

ศิวาพร เกิดวาจา (2550) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการ เขตจตุจักร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ ) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) นอกจากนี้พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

พัทธรินทร์ กมลน้า (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 235 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.70) อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 34.90) สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 65.50) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.70) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ร้อยละ 45.50) และประสบการณ์การทำงาน 11 - 20 ปี (ร้อยละ 37.00) มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่มีความแตกต่าง

เสารัฐลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบริษัท เมดไลน์ จำกัด” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงาน ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน และพนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน

มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด ด้านการศึกษาต่อพนักงานต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานนำมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ ต้องได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษา และต้องการให้องค์กรแนะแนวการศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์-อาทิตย์ ส่วนด้านการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน พัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ต้องการให้จัดหาอุปกรณ์และอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองพนักงานต้องการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับตนเองเรียนรู้สถานการณ์ที่มีผลกระทบ

พัชรินทร์ ราชคมณ์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” พบว่า ปัจจัยจูงใจที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่ามีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนที่เห็นด้วยระดับปานกลางได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

วิภาวรรณ เหลือรัก (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาการตนเองของ บริษัท ดิทีแอสส์ จำกัด” ได้ผลสรุป ดังนี้ พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม อยู่ในปานกลางทั้ง 3 ด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และด้านการศึกษาต่อพนักงานที่มีเพศและวุฒิการศึกษา และฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการ พัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

พรทิพย์ ภูประคิษฐ์ (2545) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองทุกวิธี มีความต้องการที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่า ทุกกลุ่มวุฒิการศึกษามีระดับ การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ยกเว้นกลุ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการมากที่สุด คือ มีความตั้งใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเองมีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ของตนเองและมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองตามลำดับ

# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานทั้งหมดในบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 90 คน (ณ เมษายน พ.ศ. 2556) โดยแบ่งเป็น 3 ฝ่ายดังนี้

- ฝ่ายสำนักงาน จำนวน 15 คน
- ฝ่ายเทคนิคและบริการลูกค้า จำนวน 31 คน
- ฝ่ายห้องปฏิบัติการทดสอบ จำนวน 44 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของประชากร ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จะได้ขนาดตัวอย่างของพนักงานที่ได้ทำการวิจัยตามการหาคำนวณ Yamane ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่  $N$  = จำนวนประชากร

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าลงในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{90}{1+90(0.05)^2}$$

$$= 73.47$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า 74 ตัวอย่าง โดยผู้ศึกษา  
เลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 75 ราย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 แบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสร้างเครื่องมือ  
ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ  
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง  
โดยจะใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่าแบบ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดคะแนนความ  
คิดเห็นดังนี้

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

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่  
การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเรียนรู้ โดยกำหนดคะแนนการให้ความต้องการดังนี้

5	คะแนน	=	ความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
4	คะแนน	=	ความต้องการพัฒนาตนเองมาก
3	คะแนน	=	ความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
2	คะแนน	=	ความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1	คะแนน	=	ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4: เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างอิสระ

## 2.2 การตรวจสอบเครื่องมือวัด

ดำเนินการใน 2 ส่วนดังนี้

### 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรง

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ได้นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นเสนอให้ แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นสามารถวัดความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ได้ตรงตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด โดยค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.75 – 1

### 2) การตรวจสอบความเชื่อถือได้

ทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปทดลองให้กับพนักงานบริษัทที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน

จากนั้นได้นำข้อคำถามทั้งหมดมาตรวจให้คะแนนตามวิธีการและหลักเกณฑ์การให้คะแนน และนำผลที่จากการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ซึ่งเหมาะกับแบบสอบถามที่มีคำตอบเป็นแบบประเมินค่า ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยสามารถคำนวณได้เท่ากับ 0.949

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าส่วนบุคคล ช่วยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 75 ฉบับ

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แล้วนำไปวิเคราะห์



#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

4.1 เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สำรวจแล้ว ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อเตรียมประมวลผล

4.3 ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างไปตรวจสอบความถูกต้อง ตรวจสอบให้คะแนน และลงรหัส จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1.4.1 นำแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยอาศัยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

1.4.2 นำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นมาคำนวณตามสูตรทำการหาความกว้างของอัตราภาคชั้นเพื่อให้เกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่ได้ตามสูตรคำนวณดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ดังนี้

4.21 – 5.00	=	ปัจจัยจูงใจระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	=	ปัจจัยจูงใจระดับมาก
2.61 – 3.40	=	ปัจจัยจูงใจระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	=	ปัจจัยจูงใจระดับน้อย
1.00 – 1.80	=	ปัจจัยจูงใจระดับน้อยที่สุด

และสำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเรียนรู้ มีเกณฑ์พิจารณาและแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00	=	ความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
3.41 – 4.20	=	ความต้องการพัฒนาตนเองมาก
2.61 – 3.40	=	ความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง
1.81 – 2.60	=	ความต้องการพัฒนาตนเองน้อย
1.0 – 1.80	=	ความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

1.4.3 ใช้สถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม

1.4.4 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแปรทางเดียว (ANOVA) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มที่มีมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อทดสอบพบความแตกต่างจำทำการทดสอบความต่างเป็นรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

1.4.5 ใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีแบบ Correlation ใช้เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์กันของตัวแปรทั้ง 2 โดยระดับความสัมพันธ์พิจารณาดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		ความสัมพันธ์
0.00	=	ไม่มีความสัมพันธ์
ต่ำกว่า 0.30	=	ต่ำ
0.30-0.69	=	ปานกลาง
0.70-0.89	=	สูง
0.90 ขึ้นไป	=	สูงมาก

1.4.6 ใช้การวิเคราะห์ Regression ด้วยเทคนิควิธีแบบ step wise ใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการแบ่งผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง
- 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด
- 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล เพื่อให้เกิดการสื่อความหมายแล้วความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อต่างๆ ได้ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย Mean ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์ correlation
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด

ผลการศึกษาปัจจัยบุคคลของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่ง

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
		(75 คน)	(100)
เพศ	ชาย	22	29.3
	หญิง	53	70.7
อายุ	ไม่เกิน 20 ปี	3	4.0
	21-30 ปี	43	57.3
	31-40ปี	19	25.3
	41-50ปี	9	12.0
	51 ปีขึ้นไป	1	1.4
สถานภาพ	โสด	51	68.0
	สมรส	24	32.0
ระดับการศึกษา	ม.3	8	10.7
	ม.6/ปวช.	12	16.0
	ปวส./อนุปริญญา	4	5.3
	ปริญญาตรี	49	65.3
	ปริญญาโท	2	2.7
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	8	10.7
	10,001 - 20,000 บาท	51	68.0
	20,001 - 30,000 บาท	14	18.7
	30,001-40,000 บาท	2	2.6
ตำแหน่ง	ผู้จัดการ	1	1.3
	หัวหน้าส่วน	11	14.7
	หัวหน้างาน	6	8.0
	ผู้ปฏิบัติการ	57	76.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัดมีปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้  
เพศพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็น  
ร้อยละ 29.3

อายุพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคืออายุ  
ระหว่าง 31-40ปี คิดเป็นร้อยละ 25.3 และน้อยที่สุดคืออายุ 51ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.3

สถานภาพพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.0 และ  
มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.0

ระดับการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ  
65.3 รองลงมาคือจบการศึกษาระดับม.6/ปวช.คิดเป็นร้อยละ 16.0 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาโท  
คิดเป็นร้อยละ 2.7

รายได้ต่อเดือนพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาทคิดเป็น  
ร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.7 และน้อยที่สุดคือ 30,001-40,000  
บาท คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตำแหน่งพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมาคือ  
หัวหน้าส่วน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 1.3

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>1) ด้านความสำเร็จของงาน</b>			
1. การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.97	0.697	มาก
2. การเป็นส่วนหนึ่งทำให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	3.85	0.692	มาก
3. ความพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ	3.91	0.701	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.623</b>	<b>มาก</b>



ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	3.65	0.668	มาก
2. ผลงานสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น	3.59	0.737	มาก
3. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นเสมอ	3.45	0.843	มาก
4. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นเสมอ	3.55	0.776	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.56</b>	<b>0.629</b>	<b>มาก</b>
<b>3) ด้านลักษณะงาน</b>			
1. งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงปฏิบัติงานได้ดี	3.96	0.667	มาก
2. งานที่ปฏิบัติตรงตามความถนัด	3.79	0.810	มาก
3. งานเป็นงานที่คิดค้นสิ่งใหม่	3.12	1.039	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.676</b>	<b>มาก</b>
<b>4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>			
1. โอกาสพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม	3.24	0.786	ปานกลาง
2. หน่วยงานสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้	3.27	0.991	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าในสายบังคับบัญชา	3.28	0.909	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.811</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาคือความพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.91$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากคือการเป็นส่วนหนึ่งทำให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.85$ )

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาคือผลงานสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.59$ ) และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นเสมอ ( $\bar{X} = 3.45$ )

3) ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงปฏิบัติงานได้ดีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติตรงตามความถนัด ( $\bar{X} = 3.79$ ) และน้อยที่สุดคืองานเป็นงานที่คิดค้นสิ่งใหม่ ( $\bar{X} = 3.12$ )

4) ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความก้าวหน้าในสายบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.28$ ) รองลงมาคือหน่วยงานสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และน้อยที่สุดคือโอกาสพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.24$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมด้านปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด

ปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.91	0.62	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.62	0.67	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.26	0.81	ปานกลาง
รวม	3.58	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.26$ )

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ต้องการการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	3.85	0.78	มาก
2. ต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.88	0.73	มาก
3. ต้องการการศึกษาต่อในหลักสูตรเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.75	0.85	มาก
4. ต้องการการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้ไม่เกี่ยวข้องกับสายงาน ที่รับผิดชอบ	3.81	0.73	มาก
5. ต้องการศึกษานอกเวลาทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์	3.87	0.79	มาก
6. ต้องการโอกาสลาศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	3.72	0.86	มาก
7. ต้องการให้องค์กรกำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่อ	3.95	0.75	มาก
รวม	3.87	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ด้านการศึกษาต่อ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ต้องการให้องค์กรกำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาคือ เพื่อต้องการศักยภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และน้อยสุดคือต้องการโอกาสลาศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X} = 3.72$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความต้องการ
1. ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีความรู้ยิ่งขึ้น	4.19	0.67	มาก
2. ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มาใช้ในการทำงาน	4.00	0.67	มาก
3. ต้องการฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา ความเชี่ยวชาญ	4.05	0.65	มาก
4. ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	4.12	0.67	มาก
5. ต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาทใน การอยู่ร่วมกัน	4.12	0.69	มาก
6. ต้องการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับสายงานที่รับผิดชอบ โดยตรง	4.05	0.73	มาก
7. ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นวิทยากรพิเศษ	4.04	0.79	มาก
8. ต้องการให้จัดเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหลักสูตร	4.03	0.71	มาก
9. ต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรม	4.08	0.69	มาก
10. ต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.06</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4.5 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีความรู้ยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมาคือต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาท ในการอยู่ร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.12$ ) และน้อยสุดคือต้องการฝึกอบรมโดยวิธีสัมมนาและต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ด้านการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ต้องการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อเป็นผู้ที่มีคุณภาพ	4.32	0.54	มากที่สุด
2. ต้องการมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไป	4.21	0.50	มากที่สุด
3. ต้องการเฝ้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	4.09	0.66	มาก
4. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือกฎระเบียบต่างๆในหน่วยงาน	3.91	0.75	มาก
5. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆทางโทรทัศน์	4.05	0.63	มาก
6. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆทางหนังสือพิมพ์หรือสิ่งพิมพ์อื่น	4.07	0.62	มาก
7. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆโดยสนทนากับบุคคลทั่วไป	4.13	0.62	มาก
8. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	4.33	0.60	มากที่สุด
9. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆโดยสนทนากับผู้รู้ในหน่วยงาน	4.25	0.71	มาก
10. ต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ	4.36	0.62	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และน้อยที่สุดคือต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือกฎระเบียบต่างๆในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.91$ )

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด โดยรวม

การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านการศึกษาต่อ	3.87	0.56	มาก
ด้านฝึกอบรม	4.06	0.60	มาก
ด้านการเรียนรู้	4.17	0.46	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.06$ ) และน้อยที่สุดคือด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.87$ )

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังตาราง 4.8 – 4.9



ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด  
จำแนกตาม เพศและสถานภาพสมรส

การพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
<b>1. เพศ</b>						
ชาย	22	3.87	.456	73	.324	.747
หญิง	53	3.83	.429			
<b>2. สถานภาพสมรส</b>						
โสด	51	3.90	.445	73	1.919	.059
สมรส	24	3.70	.384			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด จำแนกตาม เพศและสถานภาพสมรส เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าสถิติที (t-test) ที่มีค่าตอบ 2 คำตอบ พบว่าค่า sig. ที่ได้มีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ ที่กำหนดไว้คือ 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด  
จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
<b>1. อายุ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	.332	4	.083	.426	.789
ภายในกลุ่ม	13.630	70	.195		
รวม	13.962	74			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ตัวแปรและแหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
<b>2. ระดับการศึกษา</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.214	4	.303	1.666	.168
ภายในกลุ่ม	12.749	70	.182		
รวม	13.962	74			
<b>3. รายได้ต่อเดือน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.817	3	.606	3.541*	.019*
ภายในกลุ่ม	12.145	71	.171		
รวม	13.962	74			
<b>4. ตำแหน่งงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.087	2	.544	3.040	.054
ภายในกลุ่ม	12.875	72	.179		
รวม	13.962	74			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสต์ เทค จำกัด จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน เมื่อวิเคราะห์ ความแปรปรวนแปรทางเดียวเพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 คำตอบ พบว่าค่า sig. ที่ได้มีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญ ที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig > 0.05) ได้แก่ อายุระดับ การศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งแสดงว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และพบว่าระดับรายได้ต่อเดือนมี ค่า Sig. น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ ที่กำหนดไว้คือ 0.05 (Sig > 0.05) แสดงว่าพนักงานที่มี ระดับรายได้ ต่อเดือน ที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสต์ เทค จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความต้องการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน จึงนำผลมาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสต์ เทค จำกัดจำแนกตามรายได้ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด  
จำแนกตามรายได้ แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเอง น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นมีความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์เทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจากตาราง 4.8 และ 4.9 สรุปได้ว่า พนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกแล้วส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

รายได้	$\bar{X}$	SD	ผลต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผล ต่อการพัฒนาตนเองรายคู่ (I - J)			
			น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 - 20,000 บาท	20,001 - 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท
น้อยกว่า 10,000 บาท	3.53	0.39	1	0.312	0.529*	0.123
10,001 - 20,000 บาท	3.84	0.41		1	0.217	0.435
20,001 - 30,000 บาท	4.06	0.43			1	0.652*
30,001-40,000 บาท	3.41	0.22				1

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ว่า พนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี ที่มีปัจจัยบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เฉพาะด้านระดับรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท  
เทสท์ เทค จำกัด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ปรากฏผลดังตารางที่  
4.11 – 4.13

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
บริษัท เทสท์ เทค จำกัด

	ความสำเร็จ ของงาน	การเป็นที่ ยอมรับ	ลักษณะงาน	ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง	การพัฒนา ตนเอง
ความสำเร็จของงาน	1	.432*	.649*	.263*	.605*
การเป็นที่ยอมรับ		1	.668*	.394*	.379*
ลักษณะงาน			1	.462*	.462*
ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง				1	.151
ความต้องการพัฒนา ตนเอง					1

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยเชิงจิตงานทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงจากสูงไปต่ำ คือ ด้านความสำเร็จ  
ของงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ  
ต้องการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความก้าวหน้าของงาน จึงใช้ตัวแปรที่  
มีความสัมพันธ์เข้าสมการทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง  
โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับ  
การเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของ  
สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการทำนายความต้องการพัฒนาตนเองของ  
พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์พยากรณ์และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ของประชากรที่เพิ่มขึ้น ในการทำนายความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด

Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
Constant	2.286	0.271		8.427	0.00*
ความสำเร็จของงาน	0.445	0.069	0.605	6.489	0.00*
R = 0.605    R <sup>2</sup> = 0.366    S.E = 0.36716    F = 42.103    Sig = 0.00*					

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ตัวแปรอิสระที่ทำสู่สมการทำนายมี 1 ตัวแปรคือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแสดงด้วยสมการ

$$Y = 2.286 + 0.445 X$$

โดยที่ Y คือ ความต้องการพัฒนาตนเอง  
X คือ ความสำเร็จของงาน

และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.366 (R<sup>2</sup>=0.366) แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ได้ร้อยละ 36.6

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด”

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด

##### 1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 75 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา มีการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) การวิเคราะห์พีเออร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Regression)

##### 1.3 ผลการศึกษา

###### 1.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท เทศท์ เทคโนโลยี จำกัด ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 70.7 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี



คิดเป็นร้อยละ 57.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 68.0 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 65.3 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.0 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการ มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76.0

### 1.3.2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

พบว่าพนักงาน บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.26$ )

1) ด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาคือ ความพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.91$ ) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากคือการเป็นส่วนหนึ่งทำให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.85$ )

2) ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงปฏิบัติงานได้ดีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติตรงตามความถนัด ( $\bar{X} = 3.79$ ) และน้อยที่สุดคืองานเป็นงานที่คิดค้นสิ่งใหม่ ( $\bar{X} = 3.12$ )

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาคือผลงานสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.59$ ) และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นเสมอ ( $\bar{X} = 3.45$ )

4) ด้านความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความก้าวหน้าในสายบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.28$ ) รองลงมาคือหน่วยงานสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และน้อยที่สุดคือโอกาสพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.24$ )

### 1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

พบว่าพนักงาน บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด ให้ระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.06$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.87$ )

1) ด้านการศึกษาต่อ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าต้องการให้องค์กรกำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาคือเพื่อต้องการศึกษาภาพในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และน้อยที่สุดคือต้องการโอกาสศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X} = 3.72$ )

2) ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีความรู้ยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมาคือต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานและต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาท ในการอยู่ร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.12$ ) และน้อยที่สุดคือต้องการฝึกอบรมโดยวิธีสัมมนาและต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.00$ )

3) ด้านการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมาคือต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆ โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ( $\bar{X} = 4.33$ ) และน้อยที่สุดคือต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ กระจะเบียบต่างๆ ในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.91$ )

### 1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน แต่เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อจำแนกแล้วส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัดที่มีปัจจัยบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยจิตใจมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

พบว่าปัจจัยจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามียังปัจจัยจิตใจ 3 ด้านที่มีนัยสำคัญระดับ 0.05 โดยด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัดมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงาน และน้อยที่สุดคือด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ และพบว่าด้านความก้าวหน้าในงานมีค่ามากกว่านัยสำคัญระดับ 0.05 ดังนั้นปัจจัยจิตใจด้าน

ความก้าวหน้าของงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด จึงใช้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เข้าสมการทั้งหมด

ตัวแปรอิสระที่ทำสู่สมการทำนายมี 1 ตัวแปรคือ ด้านความสำเร็จของงาน โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.366 ( $R^2=0.366$ ) แสดงว่าปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ได้ร้อยละ 36.6

## 2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด” มีประเด็นที่สามารถสรุปดังนี้

### 2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

จากผลการศึกษาพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาคือต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.06$ ) และน้อยที่สุดคือด้านศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.87$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของเสารวัณณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบริษัท เมคไลน์ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทเมคไลน์ จำกัดมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การที่พนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้นั้น เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ต้องการหาความรู้อย่างไม่เป็นทางการนัก โดยต้องการพัฒนาตนเองอย่างเป็นกันเองในการศึกษาหาความรู้ในงาน เช่น การได้รับการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้างานโดยตรง การใช้คอมพิวเตอร์ค้นหาข้อมูลที่ต้องการรู้ เป็นต้น เนื่องจากไม่ต้องเสียเวลาในการทำงาน เพื่อไปศึกษาในระบบ หรือฝึกอบรม

### 2.2 ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด

ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง โดยปัจจัยจุดใจที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าตามลำดับโดยสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศิวาพร เกิดวาจา (2550) ได้ศึกษางานวิจัย

เรื่อง “แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีส่วนราชการ เขตจตุจักร” ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับปัจจัยจูงใจรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

### 1. ด้านความความสำเร็จในงาน

พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับงานสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด เนื่องจากบริษัทเป็นห้องปฏิบัติการทดสอบ ความแม่นยำในการทำงานจึงต้องได้เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกครั้ง ส่งผลให้พนักงานให้ความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

### 2. ด้านลักษณะงาน

พบว่าพนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงจึงปฏิบัติงาน ได้ดี เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ต้องอยู่ห้องปฏิบัติการทดสอบ งานในหน้าที่รับผิดชอบจึงเป็นงานทดสอบเฉพาะด้านต้องความถนัด และความรอบรอบในการทำงาน ความรับผิดชอบสูงจึงสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

### 3. ด้านการยอมรับนับถือ

พบว่าพนักงานให้ความสำคัญมากที่สุดคือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพนักงานให้ความสนใจกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เนื่องบริษัทยังคงองค์กรที่ไม่ใหญ่มาก ความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรจึงมีความใกล้ชิดและผูกพันกัน

### 4. ด้านความก้าวหน้าในงาน

พบว่าปัจจัยด้านที่พนักงานให้ความสำคัญในลำดับสุดท้าย โดยภาพรวมอยู่ระดับกลาง ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายบังคับบัญชา อาจเกิดจากบริษัทยังไม่เปิดกว้างในส่วนความก้าวหน้าในสายบังคับบัญชา การที่จะก้าวหน้าในส่วนตำแหน่งงานนั้นยังมีเกณฑ์ที่ไม่แน่นอน พนักงานจึงให้ความสำคัญอยู่ในระดับกลาง

## 2.3 ปัจจัยจูงใจส่วนบุคคลที่แตกต่าง

การทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSDพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท  
 กลุ่มที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท กับ กลุ่มที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท  
 ซึ่งรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด  
 รองลงมาคือกลุ่มที่มีรายได้ 10,001 – 20,000กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท และสุดท้าย กลุ่มที่  
 มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาทอาจเป็นเพราะกลุ่มที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีความอึดตัวทาง  
 รายได้และผู้ที่มีรายได้ในช่วงนี้มักจะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงอยู่แล้วซึ่งทำให้การพัฒนาตนเอง  
 ไม่สำคัญกับคนกลุ่มนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ราชคมน์(2554) ได้ศึกษาเรื่อง  
 “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า  
 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เทสท์  
 เทค จำกัด ควรนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิด  
 ความต้องการพัฒนาตนเอง เช่น กำหนดลักษณะงานที่มีความท้าทาย และส่งเสริมให้พนักงานที่  
 ศักยภาพในการพัฒนาตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3.1.2 ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท เทสท์  
 เทค จำกัด ควรนำไปเป็นข้อมูลเพื่อส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ โดยให้โอกาสพนักงานลาศึกษาต่อ  
 หรือศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และเมื่อศึกษาสำเร็จแล้วสามารถนำวุฒิ  
 การศึกษามาปรับระดับเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาข้อมูลในเชิงลึกถึงความต้องการของพนักงานบริษัท เทสท์ เทค  
 จำกัด เพื่อทราบถึงความต้องการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กับบริษัท  
 อื่นที่มีการดำเนินงานในลักษณะเดียวกัน

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กนิษฐา จิตวิวัฒนา (2542) “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่าง  
สังกัดกรมทางหลวง” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์ (2542) *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา: Training and development.*  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พี. เอ. ลีฟวิง.
- โฆษิต อินทวงศ์. (2547) *กลยุทธ์ในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*  
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์,  
ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2554) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ  
จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน้าที่ 11 หน้า 11-3 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- คนัย เทียนพุด (2537) *กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งท้าทายความสำเร็จ* กรุงเทพมหานคร  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร บริษัท พิมพ์ดี จำกัด
- เปาวลี วิมูลชาติ (2549) “การศึกษารับรู้ ความสมรรถของตนเองและความต้องการพัฒนา  
ตนเองของข้าราชการ กรมการทหารสื่อสาร” งานวิจัยบุคคล คณะศิลปศาสตร์  
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พยอม วงศ์สารศรี (2545) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุภา
- พรทิพย์ ภูประดิษฐ์ (2545) “การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการศึกษาเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรม และทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสารสนเทศสนันสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ปัญหาพิเศษปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- พัฒนา สุขประเสริฐ (2541) *กลยุทธ์ในการฝึกอบรม* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



- พัชรินทร์ กมลน้ำ (2548) "ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลใน  
จังหวัดราชบุรี"วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่  
และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540) *การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนและสังคม*  
กรุงเทพมหานคร วารสารบัณฑิตศึกษา
- ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) *พฤติกรรมองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิรัตน์  
เอ็ดดูเคชั่น
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2545) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง* กรุงเทพมหานคร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (2544) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* อุตรดิตถ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- ราณี อธิชัยกุล (2554) "การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการ  
องค์กรและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7 หน้า 7-5 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เรียม ศรีทอง (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร เชิดด์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- วิจิตร อาวะกุล. (2537) *การฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ไพบรุษ
- วิเชียร แก่นไร่ (2542) "การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
ประถมศึกษา จ.สุพรรณบุรี"วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิภาวรรณ เหลือรัก (2553) "ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ดิทีแฮล์ม จำกัด"  
สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วุฒิพล สกลเกียรติ (2546) "การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้  
แรงงานใน สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์  
และชิ้นส่วน" วิทยุศาสตรคุษฎีบัณฑิตสาขาการศึกษานอกโรงเรียน  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีวรรณ จันทรวงศ์(2548) "พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน:ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิต  
อุดรธานี" คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

- ศิวาพร เกิดวาจา (2550) "แรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ส่วนราชการ เขตจตุจักร" ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏจตุจักรเกษม
- สมคิด บางโม (2544) *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา
- สมเดช มุงเมือง. (2548) *พฤติกรรมองค์กร* เชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- สมยศ นาวิการ (2543) *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์หลักการและแนวคิด* กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัดเวลด์เทรค
- สิริวัฒน์ ศรีเคื่องดง (2547) *สุขภาพจิต* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2538) *จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- เสาร์ลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) "ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อำนวยการ แสงสว่าง (2546) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ
- Boud, D. (1988). *Developing student autonomy in learning*. New York: Nichols.
- Gross, R. (1977). *The lifelong learner*. New York: Simon and Schuster. Hiemstra, R., & Brockett, R. G. (1991). *Self-direction in adult learning: Perspectives on theory research, and practice*. London: Routledge.
- Jonh M.Ivancevich *พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ* แปลจาก *Organizational Behavior and Management* โดย สุธรรมรัตน์โชติ (2552) กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ท็อป
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Chicago: Association Press.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

### รายนามผู้ตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1. เรวดี ศิริมงคล  
ผู้จัดการฝ่ายห้องปฏิบัติการทดสอบ  
บริษัท เทสท์ เทค จำกัด การศึกษา:  
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2551
2. ณัฐวุฒิ ใจสุภาพ  
ผู้จัดการฝ่ายบริการลูกค้า บริษัท เทสท์ เทค จำกัด  
การศึกษา: วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2552
3. นายไพรัช พ่วงแจ่ม  
หัวหน้าส่วนจุลชีวะ บริษัท เทสท์ เทค จำกัด  
การศึกษา: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2555
4. รัตรินทร์ ก้องสุรินทร์  
หัวหน้าส่วนสำนักงาน ฝ่ายบริการลูกค้า  
บริษัท เทสท์ เทค จำกัด  
การศึกษา: วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2552

**ภาคผนวก ข.**

ค่า IOC ของแบบสอบถาม



### ค่า IOC ของแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ ว่าท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับเนื้อหาของข้อคำถามซึ่งตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจกับเนื้อหาของข้อคำถามซึ่งตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับเนื้อหาของข้อคำถามไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ในกรณีให้คะแนน -1 (ไม่เห็นด้วย) ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติมในข้อนั้น

ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง	คนที่				IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
ข้อคำถาม						
<b>ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน</b>						
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ	1	0	1	1	0.75	ใช้ได้
<b>ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในผลงานของท่าน	1	0	1	1	0.75	ใช้ได้
2. ผลงานของท่าน สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้	1	0	1	1	0.75	ใช้ได้
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ส่วนที่ 1 (ต่อ) ปัจจัยจูงที่ส่งผลต่อความ ต้องการพัฒนาตนเอง	คนที่				IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>						
1. งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง จึง จะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี	1	1	0	1	0.75	ใช้ได้
2.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ตรงตาม ความถนัดของท่าน	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. งานของท่านเป็นงานที่คิดค้นสิ่งใหม่ๆ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>						
1.ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.ท่านรู้สึกว่ายานหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสดำเนินการศึกษาคูงานหรือเพิ่มพูนความรู้ สม่ำเสมอ	0	0	1	1	1	ใช้ได้
3.ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานใน สายการบังคับบัญชา	1	0	1	1	0.75	ใช้ได้
<b>ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเอง</b>						
<b>ด้านการศึกษา</b>						
1. ต้องการศึกษาคือเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่ สูงขึ้น	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.ต้องการศึกษาคือเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ต้องการศึกษาคือในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงาน ที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้ว่า จะไม่อยู่ในสายงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.ต้องการศึกษาคือโดยใช้เวลาในเวลา ราชการในวันเสาร์-อาทิตย์	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเอง (ต่อ)	คนที่				IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
<b>ด้านการศึกษาต่อ</b>						
6. ต้องการ โอกาสลาศึกษาต่อเพื่อ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน	1	1	1	0	0.75	ใช้ได้
7. ต้องการให้องค์กรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาต่อ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>						
1. ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีความรู้ยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มาใช้ในการทำงาน	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ต้องการฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาทในการอยู่ร่วมกัน	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ต้องการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับสายงานที่รับผิดชอบโดยตรง	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นวิทยากรพิเศษ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ต้องการให้จัดเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหลักสูตร	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรม	1	1	1	0	0.75	ใช้ได้
10. ต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	0	0.75	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเอง(ต่อ)	คนที่				IOC	แปลผล
	1	2	3	4		
ด้านการเรียนรู้						
1.ต้องการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อเป็นผู้ที่มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.ต้องการมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไป	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ต้องการเฝ้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ ฎุระเบียบต่างๆในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5.ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆทางโทรทัศน์	1	1	1	0	0.75	ใช้ได้
6.ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆทางหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7.ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆโดยสนทนากับบุคคลทั่วไป	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8.ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆโดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9.ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆโดยสนทนากับผู้รู้ในหน่วยงาน	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10.ต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	ใช้ได้



**ภาคผนวก ค**  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	40



ภาคผนวก ง.

แบบสอบถาม



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย****เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด****คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช โดยมี  
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์  
เทคโนโลยี จำกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงนโยบาย พัฒนาพนักงานและองค์กร อันนำไปสู่  
การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัว  
พนักงาน ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย และจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม  
เท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับไม่ส่งผลกระทบต่อ  
ตัวท่าน

ขอขอบคุณในความร่วมมือ





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) และเติมคำในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 20 ปี ( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี  
( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่า/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

( ) ม.3 ( ) ม.6/ปวช. ( ) ปวส/อนุปริญญา  
( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ( ) 10,001 – 20,000 บาท  
( ) 20,001 – 30,000 บาท ( ) 30,001 – 40,000 บาท

6. ระดับตำแหน่งงาน

( ) ผู้จัดการ ( ) หัวหน้าส่วน  
( ) หัวหน้างาน ( ) ผู้ปฏิบัติการ

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ					
3. ท่านรู้สึกพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ					
<b>ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน					
2. ผลงานของท่าน สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้					
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ					
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
1. งานของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง จึงจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดี					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้ตรงตามความถนัดของท่าน					
3. งานของท่านเป็นงานที่คิดค้นสิ่งใหม่ๆ					
<b>ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>					
1. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม					
2. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการศึกษาดูงานหรือเพิ่มพูนความรู้สม่ำเสมอ					
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา					

### ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับที่สอดคล้องกับความต้องการของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ความต้องการในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความต้องการในระดับมาก

3 หมายถึง ความต้องการในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความต้องการในระดับน้อย

1 หมายถึง ความต้องการในระดับน้อยที่สุด

การพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการศึกษาต่อ</b>					
1. ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น					
2. ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
3. ต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
4. ต้องการศึกษาในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่รับผิดชอบ					
5. ต้องการศึกษาต่อโดยใช้เวลานอกเวลาราชการในวันเสาร์-อาทิตย์					
6. ต้องการโอกาสลาศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน					
7. ต้องการให้องค์กรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการศึกษาต่อ					
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>					
1. ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีความรู้ยิ่งขึ้น					
2. ต้องการฝึกอบรมโดยวิธีสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มาใช้ในการทำงาน					
3. ต้องการฝึกอบรมควบคู่กับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ					
4. ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน					
5. ต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคลิกภาพและมารยาทในการอยู่ร่วมกัน					
6. ต้องการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับสายงานที่รับผิดชอบโดยตรง					
7. ต้องการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นวิทยากรพิเศษ					
8. ต้องการให้จัดเวลาการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหลักสูตร					
9. ต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรม					
10. ต้องการให้จัดให้มีสถานที่ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					

การพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านการเรียนรู้</b>					
1. ต้องการเรียนรู้ให้มากขึ้น เพื่อเป็นผู้ที่มีคุณภาพ					
2. ต้องการมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ดีเมื่อเปรียบเทียบกับคนทั่วไป					
3. ต้องการใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลา					
4. ต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ กระจะเบียบต่างๆ ในหน่วยงาน					
5. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆ ทางโทรทัศน์					
6. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆ ทางหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น					
7. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆ โดยสนทนากับบุคคลทั่วไป					
8. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆ โดยผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์					
9. ต้องการแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆ โดยสนทนากับผู้รู้ในหน่วยงาน					
10. ต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่เสมอ					

#### ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวจรรจรจิรา จำปาทุม
วัน เดือน ปีเกิด	11 ตุลาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการเงินและธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ทำงาน	บริษัท เทสท์ เทคโนโลยี จำกัด
ตำแหน่ง	หัวหน้างานส่วนธุรการ ฝ่ายสำนักงาน

