



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

Factors Affecting Self-development on Employees, Nawaplastic Industries Co., Ltd

นามผู้วิจัย นายคติ โฆษณันนตชัย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพกานา สมุทรานนท์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตติกรณ์ จงวิศาล, วท.ศ.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

Factors Affecting Self-development on Employees, Nawaplastic Industries Co., Ltd

โดย

นายคคิ โฆษนันตชัย

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คดี โฆษานันตชัย 2554: ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท
นพพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพทินนา สมุทรานนท์, Ph.D. 91 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงาน 2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของ
พนักงานบริษัท นพพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ กับการพัฒนาตนเอง
ของพนักงาน และ 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษาคือ พนักงาน บริษัท นพพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 134 คน การเก็บรวบรวม
ข้อมูลใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท นพพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับการรับรู้
ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง ระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ใน
ระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน
จะมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรม
องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Kati Kosanuntachai 2011: Factors Affecting Self-development on Employees,
Nawaplastic Industries Co.,Ltd. Master of Science (Industrial Psychology), Major
Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor:
Assistant Professor Thipthinna Smuthranond, Ph.D. 91 pages.

The objectives of this research were to: 1) study level of the perceived self-efficacy, organization culture and self-development of the organization employees; 2) compare self-development classified by personal characteristics; 3) study the relationships between perceived self-efficacy, organization culture and self-development; and 4) study factors affecting self-development. Questionnaires were collected from 134 employees of Nawaplastic Industries Co.,Ltd.. Percentage, mean, t-test, F-test, multiple correlation and multiple regression with stepwise method were analyzed by the statistical package.

The results of the research showed that: 1) Nawaplastic Industries employees owned high level of perceived self-efficacy and self-development, and had middle level of organization culture; 2) Nawaplastic Industries employees with different age groups, education, work experience and salary did not have significantly different level of self-development; 3) perceived self-efficacy and organization culture were positively correlated with self-development at the level of .01; and 4) perceived self-efficacy and organization culture could influence self-development.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพทินนา สมุทรานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัตติกรณ์ จงวิศาล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในทุกขั้นตอนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ยังขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือทั้งในเรื่องการเก็บข้อมูล และการให้คำปรึกษา แนะนำใน โดยเฉพาะทีมงานในส่วนทรัพยากรบุคคล ของบริษัทฯ ทุกท่าน ซึ่งกรุณาเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เป็นผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ และ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจ จนทำให้เกิดความมุ่งมั่น พยายามในการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงไปได้ ผู้วิจัยรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เรียนและสำเร็จการศึกษา รวมทั้งการอบรมสั่งสอนในด้านวิชาความรู้ และประสบการณ์ชีวิตหลายๆด้านจากคณาจารย์ทุกท่าน และ ผู้วิจัยหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ และท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอีกครั้งสำหรับการสนับสนุนทุกกำลังใจที่ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

คติ โฆษานันตชัย

เมษายน 2553

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย	34
สมมติฐานในการวิจัย	35
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การทดสอบเครื่องมือวัด	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	44
ผลการวิจัย	44
ข้อวิจารณ์	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	65
สรุปผลการวิจัย	66
ข้อเสนอแนะ	68
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	71
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการวิจัย	76
ภาคผนวก ข ค่า Item Total Correlation ของแบบสอบถาม	82
ภาคผนวก ค ตารางสำหรับพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	85
ภาคผนวก ง ข้อมูลบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	88
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	91

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	45
2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	46
3	เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศต่างกัน	47
4	เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุต่างกัน	48
5	เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	48
6	เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน	49
7	เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน	49
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและ วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	52
10	ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด	53
11	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	55
ตารางผนวกที่		
1	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามแบบสอบถามการรับรู้ ความสามารถของตนเอง โดยการหาค่าอำนาจจำแนก	82
2	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ โดยการหาค่าอำนาจจำแนก	84
3	ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง โดยการหาค่าอำนาจจำแนก	85
4	ตารางสำหรับพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. and Morgan, D.W.	87

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม	9
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	10
3	พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน	11
4	แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง	13

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันกันในการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาพแวดล้อมของสังคมโลกและสังคมไทยในปัจจุบันนั้นถือได้ว่าเป็นเวทีการแข่งขันสากลที่ทุกองค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สามารถแข่งขันภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ การติดต่อสื่อสาร ค่านิยมและอุดมการณ์ของคน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ขยายตัว ปัญหาสังคมที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนสถานะการแข่งขันทางตลาดและการค้า ดังนั้นองค์การจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหากลไกที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นให้ได้ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการที่องค์การจะสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน (มดิชน, 2549: 34)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและส่งผลให้องค์การต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา นั้น ทุกองค์การจึงจำเป็นต้องวางแผนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการ “ตามแก้ปัญหา” (Reactive Approach) ซึ่งปัจจัยหลักที่เป็นส่วนช่วยให้้องค์การมีศักยภาพในการรับมือในลักษณะของการป้องกันปัญหาได้ก็คือ การเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานในองค์การให้มีความสามารถนั่นเอง ้องค์การจะต้องหาวิธีการผลักดันและส่งเสริมให้พนักงานในองค์การสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการทำงาน รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และการพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน ก็จะนำความก้าวหน้ามาสู้องค์การ (Megginson and Pedler, 1992: 4) ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่ว่า ้องค์การจะต้องมีบทบาทในการเข้าไปผลักดันและเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคนได้อย่างไร ทั้งนี้้องค์การจะต้องทำความเข้าใจถึงสาเหตุและปัจจัยที่อาจมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการจูงใจและเกิดความตระหนักในเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานได้นั้นก็คือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Sehnlain, 1998) ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพราะเมื่อบุคคลที่เห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชื่อมั่นว่าความรู้ความสามารถของตนจะช่วยสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง กลุ่มและองค์กรได้ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ซึ่งหากรับรู้ถึงความสามารถของตนเองก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนเหล่านั้นพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง (Bandura, 1986) ด้วยความตั้งใจ ด้วยแรงผลักดัน และด้วยพลังอีกทั้งมีความอดทนและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกเหนือจากนั้นแล้ว สภาพแวดล้อมของบุคคลก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลด้วย โดย วัฒนธรรมองค์กรก็จะมีส่วนในการกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่สามารถหล่อหลอมให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร อันเกิดจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของพนักงานในองค์กรตามลักษณะวัฒนธรรมนั้นๆ ที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของพนักงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540: 180) และยังเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นให้เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรได้ด้วย ดังนั้น หากองค์กรมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาตนเองของพนักงาน ก็สามารถใช่วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานจากกลุ่มเล็กๆ จนขยายเป็นวงกว้าง และกลายเป็นพฤติกรรมร่วมที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติจนเป็นนิสัยได้ในที่สุด

หากพนักงานในองค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพไปพร้อมๆ กับองค์กรอย่างมีระบบแบบแผนและต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์กรที่เจริญฉลาด สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว องค์กรก็จะสามารถแข่งขันบนโลกใบนี้ได้ (วิระวุธ มาฆะศิรินนท์, 2548) ทั้งนี้ พนักงานในองค์กรจะต้องมีความสามารถเพียงพอ ซึ่งหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) หรือบุคลิกภาพ (Personality) ที่ดีซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กร และความสามารถที่เกิดจากการพัฒนาตนเองนั้นก็ยังเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลไป ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะของสมาชิกขององค์กร สมาชิกของครอบครัว สมาชิกของสังคม จนถึงเป็นสมาชิกของชาติที่มีคุณภาพและสร้างประโยชน์ได้ในทุกๆ บทบาทและสถานะที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ได้อีกด้วย

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์การ ว่ามีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานหรือไม่ อย่างไร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพขององค์การโดยรวม โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างของ บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับบังคับบัญชา เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานรวมทั้งความรู้ในเชิงการบริหารงานมาใช้มากกว่าพนักงานในระดับล่าง โดยจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานของตนเองและเป็นประโยชน์ในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด เป็นองค์กรที่มีนโยบายมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรในส่วนอื่นๆ เพราะเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้คนจำนวนมาก ความสามารถของพนักงานจึงเป็นปัจจัยนำ ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยี หรือการพัฒนากระบวนการบริหารงานอื่นๆ ฉะนั้น ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงจะนำไปใช้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงาน อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพด้วยการพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษา ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึง ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงการศึกษเปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร กับการพัฒนาดตนเอง ของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด
4. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด
5. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร และ การพัฒนาดตนเองของพนักงานในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด
2. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 ระยะเวลาการทำงาน

2.1.1.5 เงินเดือน

2.1.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.1.3 วัฒนธรรมองค์การ

2.1.3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

2.1.3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน

2.1.3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว

2.1.3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์

พนักงานระดับบังคับบัญชา หมายถึง บุคคลในบริษัทที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบโดยตำแหน่งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าทีมงาน หรือหัวหน้างาน โดยเป็นกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือ เป็นกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและได้รับการเลื่อนขั้นจากระดับปฏิบัติการขึ้นมาในภายหลัง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนสามารถที่จะจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดๆ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนทางความคิดที่สมาชิกในองค์การเข้าใจร่วมกันและก่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์การนั้น โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ความสอดคล้องกัน ความสามารถในการปรับตัว และ การมุ่งเน้นที่พันธกิจ

วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ เนื่องจากได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีการยอมรับในค่านิยมเดียวกัน เพื่อแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การสามารถปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนหลังจากที่อ่าน และสามารถทำนายแนวโน้มของธุรกิจในอนาคตได้ และต้องมุ่งเน้นไปที่ลูกค้า โดยการตอบสนองที่รวดเร็วซึ่งเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การต้องรับรู้ในแนวทางขององค์การร่วมกัน สามารถเข้าใจถึงทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์การใช้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง สิ่งที่บุคคลตัดสินใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนต้องการให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางสติปัญญาและความคิด ความสามารถทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความสามารถทางสังคม

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและตรวจเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ดังนี้

อุมพร ตรังคสมบัติ (2543: 15) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองไว้ว่า หมายถึง ความตระหนักว่าตนสามารถที่จะคิด เข้าใจ เรียนรู้ ตัดสินใจแก้ปัญหาและเผชิญหน้ากับความท้าทายและอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้ เป็นความไว้วางใจในตนเองว่ามีความสามารถ มีพลัง มีประสิทธิภาพ และพึ่งพาตนเองได้

Bandura (1986: 390) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ไว้ในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีความเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถทำนาย สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้

Hjelle and Zeigler (1992) ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ว่าหมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำใดๆ ในสถานการณ์หรืองานที่มีความเฉพาะเจาะจงว่าจะสามารถทำได้หรือไม่

Gordon (1999: 66) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองหมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ความยากของเป้าหมาย ความผูกพันของเป้าหมาย และงานที่พนักงานเป็นคนเลือก

Kreither and Kinicki (2001: 142) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสในการประสบความสำเร็จของงานที่เฉพาะเจาะจง

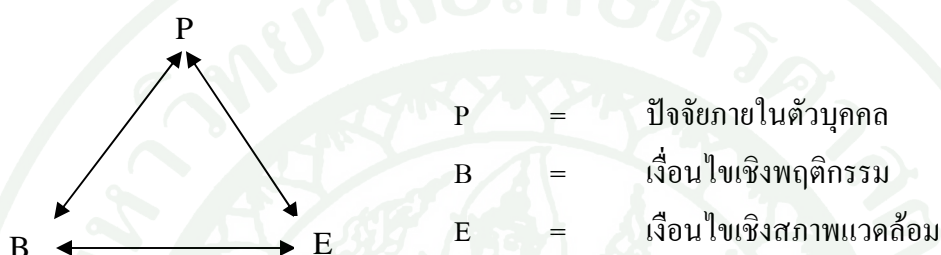
จากความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนสามารถที่จะจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แนวคิดพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นทฤษฎีที่ Bandura (1986) นักจิตวิทยาชาวแคนาดาเป็นผู้ศึกษาและพัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) โดยได้ขยายแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมให้กว้างขึ้นและเปลี่ยนชื่อทฤษฎีใหม่เป็น ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) โดยมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของคนเรานั้น ไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว หากแต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลภายใน ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และชีวภาพอื่นๆ ร่วมด้วย

Bandura (1977: 192) ได้เสนอแนวคิดว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Person Factor = P) ได้แก่ ความเชื่อเรื่องการรับรู้ตนเอง
2. เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior Condition = B)
3. เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environment Condition = E)



ภาพที่ 1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม และเงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม

ที่มา: Bandura (1977: 192)

Bandura (1977: 191) เสนอว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 นี้ มีลักษณะต่อเนื่องเป็นขั้นตอนเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกันไว้ (Interlocking System) กล่าวคือ ในแต่ละองค์ประกอบต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ซึ่งอิทธิพลใดจะมากหรือน้อยแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับความแตกต่างของสภาพแวดล้อม นอกจากนี้พฤติกรรมของบุคคลยังเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคม นั่นคือ มนุษย์เรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ และระหว่างพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้จะกลายเป็นความเชื่อที่มีผลในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ นอกจากนี้บุคคลมักใช้เงื่อนไขของสภาวะแวดล้อม ประสบการณ์ หรือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น เป็นข้อมูลในการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมครั้งต่อไป จึงอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมเกิดจากการเรียนรู้ที่ได้รับจากสังคมในเงื่อนไขดังกล่าว โดยเปรียบเสมือนเป็นตัวเสริมแรงในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

Bandura (1977) ได้เสนอภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: Bandura (1977: 22)

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่าการที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจเองว่ามีความมั่นใจที่จะกระทำพฤติกรรมใดในระดับใด ส่วนความคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการคาดหวังต่อผลที่จะเกิดในด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านการประเมินคุณค่าของตนเองจากการกระทำ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ถ้าเพียงด้านใดสูงหรือต่ำบุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรม ดังภาพที่ 3

ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง	สูง	ไม่เห็นด้วย อาจจะกระทำ	เกิดการกระทำ มีความพึงพอใจ
	ต่ำ	ไม่สนใจ หลีกเลี่ยงที่จะไม่ทำแน่นอน	รู้สึกหมกมุ่นค่า เกิดความท้อแท้ ไม่กระทำ
		ต่ำ	สูง

ภาพที่ 3 พฤติกรรมและสภาวะทางอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ความสามารถของ
ตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกัน
ที่มา: Bandura (1977: 20)

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความ
คาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นการตัดสินใจความสามารถของ
ตนเองว่าสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นการ
ตัดสินใจถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งสามารถแสดงถึงพฤติกรรมและสภาวะ
ทางอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังต่อผลที่จะ
เกิดขึ้นจากการกระทำในระดับที่แตกต่างกันได้

จากภาพที่ 2 และ 3 จะเห็นได้ว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการรับรู้
ความสามารถของตนเองและความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับหลังจากทำพฤติกรรมนั้น ถ้าบุคคลเรียนรู้
ว่าการกระทำนั้นจะเกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและรับรู้ว่าคุณมีความสามารถเพียงพอที่จะ
กระทำพฤติกรรมนั้น บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลนั้นเรียนรู้ว่า การกระทำนั้นจะ
เกิดผลที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองแต่รับรู้ว่าคุณไม่มีความสามารถพอ ก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำสิ่งนั้น
เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวัง

แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1977) ได้เสนอแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเองว่ามาจาก 4 แหล่ง ดังนี้

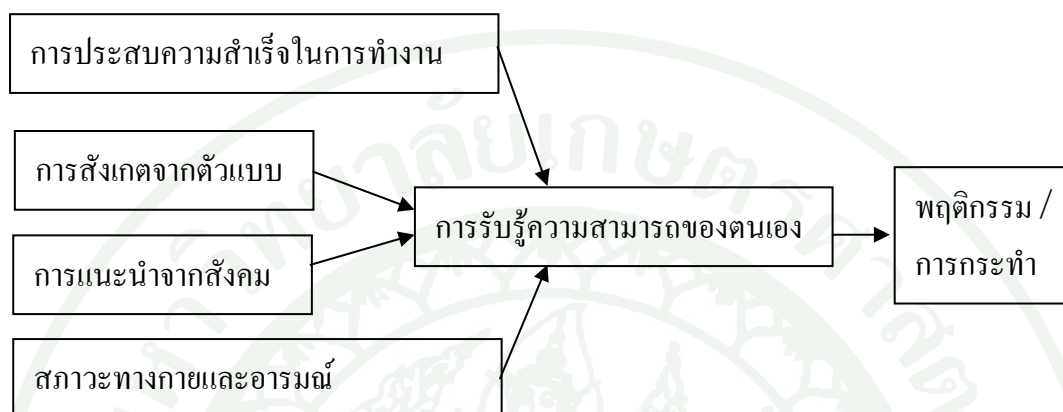
1. การประสบความสำเร็จในการทำงาน (Performance Accomplishments) เป็นแหล่งพื้นฐานและสำคัญที่สุดในการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จของบุคคลนั้น โดยบุคคลที่ทำงานแล้วประสบความสำเร็จหลายครั้ง ก็จะมีมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูง จะทำให้บุคคลประเมินตนเองสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่ทำงานแล้วล้มเหลวหลายครั้ง ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่ำและทำให้มีการประเมินความสามารถของตนเองต่ำลง

2. การสังเกตจากตัวแบบ (Vicarious Experience) เป็นการสังเกตบุคคลอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับตนเองและประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เป็นการดูตัวอย่างจากบุคคลอื่น ช่วยให้บุคคลเพิ่มความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมในทำนองเดียวกันให้ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน ในทางกลับกัน ถ้าเห็นว่าผู้อื่นไม่ประสบความสำเร็จในการทำนั้นๆ บุคคลก็จะรู้สึกว่าจะไม่น่าจะทำได้เช่นเดียวกัน

3. การแนะนำจากสังคม (Social Persuasion) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจเกิดจากการที่บุคคลได้รับการจูงใจจากบุคคลอื่นและสังคมรอบข้าง ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมนั้นๆ มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่าความเชื่อมั่นนี้สามารถเสื่อมลงได้อย่างรวดเร็ว เมื่อผลการกระทำไม่ตรงกับที่คาดหวัง ดังนั้นการชักจูงนี้จึงต้องคำนึงถึงความสามารถ ทักษะที่แท้จริงของบุคคลนั้นด้วย

4. สภาวะทางกายและอารมณ์ (Physiological and Emotional States) สภาวะทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจของบุคคล มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การสร้างให้เกิดความคุ้นเคยกับสถานการณ์ ฝึกให้บุคคลลดความตื่นเต้น ซึ่งมีผลในการช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆ หลายประการดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น อาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรืออาจเกิดจากหลายๆ ปัจจัยผสมผสานกันก็ได้ (Bandura, 1977) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4 แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง
ที่มา: Bandura (1977: 192)

การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตามแนวคิดของ Bandura (1977: 84) การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถวัดได้ใน 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ระดับของความยาก (Magnitude) คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง หรือแตกต่างกันออกไปในบุคคลคนเดียวกันเมื่อต้องทำพฤติกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน

มิติที่ 2 ความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตนสามารถทำงานได้ในระดับความยากต่างๆ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีระดับความเข้มหรือความมั่นใจน้อย คือบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตนเอง เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่รับรู้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นหรือมานะพยายามมาก แม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับการรับรู้บ้างก็ตาม

มิติที่ 3 ความเป็นสากล (Generality) เป็นความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้

โดยสรุป การรับรู้ความสามารถของตนเอง คือ การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนสามารถที่จะจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดๆ โดยการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยส่วนใหญ่จะวัดใน 2 มิติ คือ มิติระดับความยาก และมิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ ส่วนการวัดในมิติความเป็นสากลไม่ค่อยนำมาใช้วัดกันในบริบทขององค์การ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้มิติระดับความยากและมิติความเข้มแข็งหรือความมั่นใจในการวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ของพนักงานบังคับบัญชา บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2540) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกพันสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2540: 11) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิด ประจําตัวของพนักงานซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์การที่ตนทำงานอยู่ มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์การ แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ควรทำหรือไม่

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540: 11) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า สิ่งต่างๆ อันประกอบไปด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

Robbins (1989) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นระบบของการมีส่วนร่วมที่ช่วยให้สมาชิกในองค์กรมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น

Schein (1992: 12) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นแบบแผนของคตินิยมที่กลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกันว่าสามารถแก้ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และปัญหาการบูรณาการภายในองค์กร ซึ่งได้รับการพิจารณาว่าสมเหตุสมผล ดังนั้นจึงถูกนำมาถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว

Trice and Beyer (1993: 2) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นปรากฏการณ์ร่วมกันของบุคคลหลายคนที่ตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและความยุ่งเหยิงในสภาพรอบตัวของตนเอง

Hofstede (1997: 180) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง แบบแผนทางความคิดที่สมาชิกในองค์กรเข้าใจร่วมกันและก่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีการถ่ายทอดให้กับคนทุกรุ่น จนเกิดเป็นรูปแบบพฤติกรรม เป็นสัญลักษณ์ และเป็นกรอบของพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปตามธรรมชาติของแต่ละองค์กร

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวก่อให้เกิดรูปแบบของการทำงานขององค์กร ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆผ่านบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่น พร้อมที่จะทุ่มเทพลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้ววัฒนธรรมองค์กร ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร คือช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จในการบริหาร โดย Newstrom and Davis (2002) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเหตุผล 7 ประการ ได้แก่

1. การเริ่มต้น โดยการทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร
2. ช่วยจำแนกวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เป็นที่เข้าใจกับทุกคน
3. เป็นแหล่งสำคัญในอันที่จะสร้างความรู้สึกลอดภัยที่มีต่อความมั่นคงและต่อเนื่องขององค์กรให้กับสมาชิกในองค์กร
4. ทำให้สมาชิกใหม่สามารถตีความสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้
5. วัฒนธรรมจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง
6. ดึงดูดความสนใจและสื่อให้พนักงานรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กร
7. ผู้ที่เป็นวีรบุรุษขององค์กรจะรับรู้ได้ถึงรางวัลที่จะสร้างให้ตนเป็นบุคคลตัวอย่างขององค์กร

ลักษณะและหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการที่ได้อธิบายถึงลักษณะและหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 14-20) ให้ความเห็นถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของคนเดียว เป็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้ แนวคิดในปัจจุบัน

วัฒนธรรมของสังคมและองค์การสมัยใหม่มักเป็นเพียงสิ่งที่สมาชิกสังคมหรือสมาชิกองค์การจำนวนหนึ่งพึงต้องการ เพราะสังคมและองค์การสมัยใหม่ ประกอบด้วยกลุ่มคนหลายกลุ่มที่มีความแตกต่างกันหลากหลาย แต่ละกลุ่มมีวัฒนธรรมย่อยของตน ซึ่งอาจมีแบบแผนทางวัฒนธรรมบางอย่างที่กลุ่มต่างๆ เห็นร่วมกันบ้าง

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม

ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่บุคคลในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับ และมีอยู่ร่วมกัน นั้นมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะเวลา 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมบ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

วัฒนธรรมองค์การไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของสมาชิกที่เกิดจากสัญชาตญาณของมนุษย์ นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์การก็ไม่ได้เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดพันธุกรรมด้วย แต่วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การค่อยๆ เรียนรู้ พนักงานใหม่จะเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรม ที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organization Socialization) โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิด วิธีการทำงานและการวางตัวที่ถูกต้อง รวมถึงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของหน่วยงาน ดังนั้นผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานรู้ว่าควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง

หลังจากที่วัฒนธรรมองค์การได้ผ่านเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์การที่จะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลายาวนานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดา นั้นย่อมหมายความว่า สิ่งที่คิดหรือกระทำกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่ได้คำนึงถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมและบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึงพาการใช้สัญลักษณ์

สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง การสื่อสารวัฒนธรรมเกิดขึ้นได้ 2 กรณี กรณีแรก เป็นเรื่องที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การไปยังสมาชิกใหม่ คือการถ่ายทอดหรือสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังให้พนักงานทำตามผ่านสัญลักษณ์ต่างๆ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เป็นต้น กรณีที่สอง เป็นเรื่องที่พนักงานหรือบุคคลภายนอก (เช่น นักวิจัย) พยายามสืบค้นหรือแปลความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนั้น สัญลักษณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานจึงบ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมในหน่วยงานนั้นได้

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตในโรงงานแห่งหนึ่ง จากการทำงานด้วยมือมาเป็นการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ ทำให้วัฒนธรรมในโรงงานดังกล่าวเปลี่ยนไป การพึ่งพาอาศัยแบบเดิมในหมู่พนักงานมีน้อยลง เป็นต้น

สูตร วงศ์ไวยวรรณ (2540: 27-32) ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับ จากการศึกษาในหน่วยงานทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับเรื่องงานทำให้บุคลากรใหม่ขององค์การเรียนรู้วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม จากคำแนะนำของสมาชิกเก่า หรือไม่ก็เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์หรือการสังเกตส่วนตัว

2. จัดระเบียบในองค์การ ถ้าพนักงานเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับวิธีการคิด วิธีทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง พนักงานก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงาน และการประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวันแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นธรรมเนียม บรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติ ผู้ใดฝ่าฝืนย่อมได้รับการลงโทษ

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อบุคลากรให้หน่วยงาน เข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกของหน่วยงาน เข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปในหน่วยงานของตน

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การทำอยู่เป็นปกติวิสัย จนเคยชินกลายเป็นนิสัย ดังนั้น สมาชิกในองค์การสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติ

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ ช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐาน ขององค์การเพื่อให้องค์การอยู่รอด Schein, (1992: 51) เห็นว่า ทุกหน่วยงานมีปัญหาที่จะต้องแก้ไข 2 ประการคือ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) และการ บูรณาการ ต่างๆ ภายในองค์การ (Internal Intergration) ให้ทำงานประสานงานสอดคล้องกัน

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่าน กาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิก และองค์การส่วนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วย แก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้ก็จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีทำงานที่ ถูกต้องเหมาะสม ที่ใช้ภายในหน่วยงาน กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การให้สมาชิกรุ่นใหม่ เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประพฤติปฏิบัติ ต่อไป

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกของหน่วยงาน ตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกัน หรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการ ประพฤติปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน เป็นเอกลักษณ์แตกต่างจากกลุ่มอื่น

กรอบแนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงกรอบแนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

Hofstede (1984: 11) ได้ศึกษาวัฒนธรรมข้ามชาติภายใต้โครงการ Hermes โดยสำรวจจาก พนักงานจำนวน 116,000 คน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จาก 50 ประเทศ จาก

ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมของแต่ละชาติเป็นเครื่องแสดงรูปแบบทั่วไปของความเชื่อและค่านิยมต่างๆ ของประชาชนในชาตินั้นๆ ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ในการศึกษาวัฒนธรรมตามกรอบของ Hofstede (1984) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 5 มิติได้แก่

1. ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance) เป็นมิติที่อธิบายให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์กรว่ามีการกระจายอำนาจไม่เท่าเทียมกัน โดยมีความแตกต่างกันด้านอำนาจหน้าที่ การตัดสินใจ และสิทธิพิเศษในองค์กร โดยจะมีลักษณะตั้งแต่เหลื่อมล้ำของอำนาจมากไปจนถึงเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย องค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก สถานภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปรากฏออกมาในรูปของความไม่เท่าเทียมกัน คือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจสูงสุดในงาน แต่สนใจด้านสัมพันธภาพต่ำ ส่วนองค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีสิทธิใกล้เคียงกัน สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิใกล้เคียงกันแต่ละคนจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง การตัดสินใจจะเป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นมิติที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับกลุ่มนิยม (Collectivism) เป็นมิติที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแต่ละบุคคล สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะรูปแบบการอยู่ร่วมกัน องค์กรที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูง พนักงานจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของตน เป็นอิสระจากกลุ่ม กล้าที่จะเผชิญหน้ากับคนอื่นๆ รับผิดชอบดูแลตัวเองและครอบครัวของตนเอง มีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ส่วนองค์กรที่มีลักษณะของกลุ่มนิยม พนักงานจะให้ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม และเป้าหมายของกลุ่มก่อนจะคำนึงถึงเป้าหมายของตนเอง สมาชิกจะรักษาความกลมเกลียว มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความร่วมมือกัน มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน โดยสะท้อนออกมาในรูปของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ไม่มีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกัน

3. ความเป็นชาย (Masculinity) เป็นลักษณะที่ตรงกันข้ามกับความเป็นหญิง (Femininity) เป็นมิติที่อธิบายถึงการแสดงบุคลิกภาพตามลักษณะบทบาททางเพศ มิติความเป็นชาย จะเป็นลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการ ยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง เน้นความสำเร็จทางวัตถุ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง บรรยากาศทำงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบ มีค่านิยมการทำงานแบบอยู่เพื่อทำงาน และมีการแบ่งแยกศักดิ์ทางเพศสำหรับตำแหน่งสูง ซึ่งจะตรงกันข้ามกับความเป็นหญิง จะเป็นมิติที่อธิบายถึงลักษณะของ

ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสงบเสงี่ยมอ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง ผู้บริหารมักจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการเจรจาต่อรอง การพิจารณารางวัลขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเสมอภาค เคยชินกับการใช้มติมหาชน และมีค่านิยมการทำงานเพื่ออยู่ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบความเป็นหญิง เหมาะสมกับอุตสาหกรรมทางการให้บริการติดต่อลูกค้าโดยตรง

4. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainly Avoidance) เป็นมิติที่อธิบายถึงวิธีการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง หรือความก้าวร้าวที่อาจเกิดขึ้นของบุคคลในแต่ละสังคม เป็นขอบเขตซึ่งสมาชิกในวัฒนธรรมนั้นรู้สึกกลัว เนื่องจากมีความไม่แน่นอนหรือการไม่รู้สถานการณ์ที่ชัดเจน องค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับระดับความวิตกกังวลที่เกิดจากความกลัวว่าจะเกิดสิ่งที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือความผิดพลาด ถ้าหากองค์กรรู้สึกว่าจะเกิดความผิดพลาดหรือความไม่ปลอดภัย องค์กรจะหาวิธีการป้องกันเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้น โดยจะมีการกำหนดกฎข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาก เพื่อควบคุมสิทธิและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำ จะมีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักก็ต่อเมื่อต้องการจะทำ ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายในที่จะทำกิจกรรมนั้น ชอบที่จะผ่อนคลายและเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการทำงานเอง

5. การมองผลในระยะยาว (Long-Term Orientation) เป็นลักษณะที่ตรงข้ามกับการมองผลระยะสั้น (Short-Term Orientation) เป็นมิติที่อธิบายถึงลักษณะวัฒนธรรมที่มุ่งให้ความสำคัญในเรื่องคุณค่าของระยะเวลา โดยองค์กรที่มีลักษณะมองผลในระยะยาว สมาชิกแต่ละคนจะมีลักษณะการทำงานแบบเป็นผู้มองผลระยะยาว มีความพากเพียรพยายาม และประหยัดคอดออม แต่ในส่วนขององค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมองผลระยะสั้น สมาชิกจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบลักษณะที่คำนึงถึงความเป็นระเบียบประเพณีนิยม ดังนั้นลักษณะวัฒนธรรมในลักษณะนี้ สังคมภายในจึงเต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆมากมาย

Schein (1992) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ประเภทคือ

1. วัฒนธรรมมุ่งเน้นอำนาจ (Power Culture) คือทัศนคติของบุคคลในองค์กรที่รับรู้ว่ามี ความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และสมาชิกจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งเน้นบทบาท (Role Culture) คือทัศนคติที่มีร่วมกันว่ามีการระบุบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความมีเหตุผล และมีการแต่งตั้งตัวแทน

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) คือแบบแผนที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ และมีความผูกพันในการทำงาน ซึ่งจะผลักดันให้สมาชิกทำในสิ่งที่ทำได้ รวมถึงมีความกระตือรือร้น และมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้น ดังนั้นสมาชิกจึงทุ่มเทพลังงานและเวลาให้กับการทำงานอย่างมาก

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support Culture) คือแบบแผนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ให้มีการตอบแทนกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความใส่ใจในเรื่องสวัสดิภาพของคนอื่น การให้บริการคนอื่นด้วยความเต็มใจ

Daft (2001) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถสร้างกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ประสิทธิผลได้ จึงได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ตามรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นให้มีความสามารถในการปรับตัวหรือวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการความยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความต้องการของลูกค้า จึงมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร เพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามที่องค์กรต้องการแต่จะไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพียงให้บรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้เท่านั้น

3. วัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์กร เน้นให้สมาชิกในองค์กรสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความรู้สึกลงใจในการเป็นเจ้าขององค์กรให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นที่การดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กรประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่จะ

สนับสนุนวิธีการในการทำธุรกิจโดยใช้ความร่วมมือกันภายใต้กฎระเบียบ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการ ต่างๆ ที่เน้นประสิทธิภาพ

Denison (2000) ได้เสนอโมเดลของวัฒนธรรมองค์การที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อผลการดำเนินการในทางธุรกิจ โดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ ซึ่งอาศัยเกณฑ์การยึดหยุ่นและความมั่นคงกับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นให้สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกได้ถึงมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การเนื่องจากได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีลักษณะดังนี้ คือ

1.1 การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้อำนาจแก่สมาชิกแต่ละคนในการตัดสินใจ ให้มีความคิดริเริ่มและสามารถจัดการในงานของตนให้สำเร็จ เพื่อให้สมาชิกได้รู้สึกถึงความมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติพันธกิจขององค์การ

1.2 มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง การที่องค์การจะไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้นั้นสิ่งสำคัญคือ สมาชิกในองค์การต้องมีค่านิยมเดียวกัน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความเชื่อร่วมกันว่าความสำเร็จที่ได้มานั้นมาจากการทำงานร่วมกันมาจากความตั้งใจและความพยายามอย่างดีจากทุกฝ่าย

1.3 การพัฒนาความสามารถ (Capability Development) หมายถึง การที่องค์การจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้นั้น ต้องพัฒนาทักษะของพนักงานเพื่อที่จะสามารถแข่งขันและสามารถเผชิญต่อผู้กับสภาพธุรกิจภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ ดังนั้นต้องมุ่งไปที่การพัฒนาความสามารถของพนักงาน

2. วัฒนธรรมด้านความสอดคล้องกัน (Consistency) หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การมีการยอมรับในค่านิยมหลักร่วมกันเพื่อแสดงถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีลักษณะดังนี้ คือ

2.1 การประสานงานและการผสมผสาน (Coordination and Integration) หมายถึง การที่องค์กรมีหน่วยงานและหน้าที่งานที่แตกต่างกัน แต่มีความสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างดีเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2.2 การมีข้อตกลงร่วมกัน (Agreement) หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรมีความคาดหวังและความเข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน ทำให้สามารถสรุปประเด็นไปในทิศทางเดียวกันได้

2.3 การมีค่านิยมหลักร่วมกัน (Core Values) หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีจิตสำนึกในความเป็นพวกเดียวกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เอื้ออาทรต่อกัน ยอมรับค่านิยมหลักร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความคาดหวังร่วมกันอย่างชัดเจน

3. วัฒนธรรมด้านความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมที่สามารถปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนหลังจากที่ประเมินและสามารถทำนายแนวโน้มของธุรกิจในอนาคตได้ มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า โดยมีลักษณะดังนี้ คือ

3.1 มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) หมายถึง องค์กรต้องสามารถสร้างแนวทางในเชิงสร้างสรรค์ที่ปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น สามารถประเมินสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและตอบสนองแนวโน้มในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

3.2 การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer Focus) หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า เพราะถือว่าลูกค้าเป็นตัวขับเคลื่อนหลักสำคัญขององค์กร

3.3 มีการเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) หมายถึง พนักงานในองค์กรสามารถทำนาย แปลและตีความหมายสัญญาณจากสภาพแวดล้อมที่เด่นชัดภายนอก เพื่อนำไปสู่โอกาสในการสร้างนวัตกรรม โดยพนักงานในองค์กรนำเอาความรู้ของตน มาพัฒนาจนเป็นความสามารถที่จะเข้าใจ รับรู้ และปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

4. วัฒนธรรมด้านการมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission) หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรต้องร่วมรับรู้ในแนวทางขององค์กรร่วมกัน สามารถเข้าใจถึงทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์กรใช้ในพันธกิจนั้น เมื่อทุกคนสามารถก้าวตามทันกลยุทธ์ที่กำหนด ก็สามารถมุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) และวัตถุประสงค์ (Objective) ที่สอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร โดยมีลักษณะดังนี้ คือ

4.1 การมีแนวทางกลยุทธ์และจุดมุ่งหมาย (Strategic Direction and Intent) หมายถึง การที่องค์กรมีจุดมุ่งหมายในการสร้างกลยุทธ์ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร เพราะหากองค์กรมีแนวทางกลยุทธ์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนแล้วนั้น สมาชิกในองค์กรจะสามารถมีส่วนช่วยในการทำงานให้องค์กรดำเนินงานไปตามเป้าหมายได้อย่างดีด้วย

4.2 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objective) หมายถึง การที่องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนั้น จะสามารถเชื่อมโยงพันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และสามารถที่จะค้นหาแนวทางในการทำงานของตน ได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

4.3 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การที่องค์กรมีความปรารถนาที่จะมองเห็นอนาคตร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นต้องทำให้สมาชิกในองค์กรเห็นถึงค่านิยมหลัก หัวใจและความคิดขององค์กร เพื่อจะสามารถแนะนำแนวทาง และกำหนดทิศทางของสมาชิกในองค์กรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาวัฒนธรรมองค์กรภายใต้โมเดลวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องผลการดำเนินการในทางธุรกิจ ของ Denison (2000) ซึ่งได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 แบบ โดยอาศัยเกณฑ์การยึดหยุ่นและความมั่นคงกับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ความสอดคล้องกัน ความสามารถในการปรับตัว และการมุ่งเน้นที่พันธกิจ อันเนื่องมาจาก โมเดลดังกล่าว สอดคล้องกับสภาพการปัจจุบันขององค์กรที่ผู้วิจัยจะศึกษา ซึ่งอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ทั้งในเรื่องการขยายตัวขององค์กร นโยบายการสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การปรับปรุงโครงสร้างการทำงานซึ่งกระทบต่อพนักงานภายในองค์กรและลูกค้าภายนอก ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะมีส่วนสำคัญในการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขึ้นได้ รวมไปถึงพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน และจากวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน

เรื่องต่างๆ การสร้างค่านิยมให้เกิดการยอมรับข้อตกลงร่วมกัน ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักปรับตัวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมไปถึงการมุ่งไปยังเป้าหมายที่องค์กรกำหนดร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ย่อมส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานพัฒนาตนเอง ซึ่งท้ายที่สุดเมื่อพนักงานแต่ละคนพัฒนาตนเองและยกระดับตนเองได้ องค์กร โดยรวมก็มีแนวโน้มที่จะยกระดับความสามารถขององค์กรและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องผลการดำเนินการทางธุรกิจได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังต่อไปนี้

พิสิทธิ สารวิจิตร (2540: 83) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 145) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

นพเก้า ศิริพลไพบุรย์ และคณะ (2545: 11) หมายถึงการเพิ่มผลผลิตในตนเอง คือการปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้คุ้มค่า ทั้งเวลา ความรู้ ความสามารถและอารมณ์ เพื่อความสำเร็จในชีวิต

Boydell (1985: 10-12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการมีคุณสมบัติใหม่ๆ มีความสามารถใหม่ๆ และความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

Meggison and Pedler (1992: 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไหร่และมีวิธีการใด หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาตนเองดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นสิ่งที่บุคคลตัดสินใจเพิ่มประสิทธิภาพในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางสติปัญญาและความคิด ความสามารถทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความสามารถทางสังคม โดยมุ่งหวังให้ตนเป็นผู้มีศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายใดๆ มากขึ้น

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

เรียม ศรีทอง (2542: 164-165) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สำคัญมีดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกระหัดในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจในตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผลดีต่อผู้อื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม
3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นอกจากจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย มีคำกล่าวว่า ในขณะที่จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม

และเศรษฐกิจมีจำนวนมากและทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพ ขาดการตระหนักถึงการพัฒนา และพึ่งตนเอง รอคอยการพัฒนาจากบุคคลและระบบภายนอก ผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพชีวิตก็จะพลอยลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชากร จะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงาน และสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127-128) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด
2. เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2533: 229) กล่าวถึงความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคลไว้ดังนี้

1. เพื่ออำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน

7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

ขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542: 155-164) ให้ความเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองไว้ว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และจัดกระบวนการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจพิจารณาตนเอง
2. การวิเคราะห์จุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง
3. การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย
4. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
5. การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง
6. การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
7. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง

แนวทางในการพัฒนาตนเอง

Megginson and Pedler (1992: 4-7) ได้เสนอแนวความคิดของการพัฒนาตนเองในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to Learn) การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและองค์กร ดังนั้นความก้าวหน้าในงานจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากบุคคลขาดความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล

การพัฒนาย่อมจะไม่สามารถเริ่มต้นขึ้นได้เลย บุคคลที่ต้องการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้

2. การวิเคราะห์ตนเอง (Self-Diagnosis) บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องวิเคราะห์และสำรวจตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองและนำจุดด้อยนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

3. การตั้งเป้าหมาย (Set Goals) เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าต้องการที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่ต้องการจะทำต่อไปคืออะไร ให้เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินตนเองหรือวัดความก้าวหน้าของตนเองด้วย

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นๆ ได้โดยแสวงหาความรู้ตามที่ต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน และค้นหาสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้

5. การสรรหานักคนอื่น (Recruit for Other People) การสรรหาหรือการแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งเรียกบุคคลเหล่านี้ว่าเพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีทักษะความชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้ เพื่อช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strict Ability and Perseverance) ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องใช้ความพยายาม อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ทุ่มเทใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่าไม่สูญเปล่าเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Self Evaluation) การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจกระทำโดยการให้คะแนนตนเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

จากการพิจารณาแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้แล้วนั้น ผู้วิจัยเลือกประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาตนเอง Megginson and Pedler (1992) เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และมีความจำเป็นต้องส่งเสริม กระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังเช่นในบริษัทนวมพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งมุ่งศึกษาถึง ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงลักษณะส่วนบุคคล และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง แต่สำหรับ วัฒนธรรมองค์กรนั้น ผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีผู้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาตนเองโดยตรง ผู้วิจัยจึงใช้งานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและการพัฒนาตนเองมาเป็นการอ้างอิง เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดในการมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์กร (Ashkanasy and Wilderom and Peterson: 2000)

กรณีการ วิจัยมภประหาร (2539) ศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีการพัฒนาสมรรถภาพในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ธนิศร พิบูลแถว (2542) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ กองทัพอากาศไทย กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า เพศ ยศ ตำแหน่ง และบรรยากาศองค์กรในด้านอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย ความต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความขัดแย้งในหน่วยงาน และโครงสร้างการทำงาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประกาศรี อิมวณิช (2539) ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก ข้าราชการที่มีอายุวุฒิการศึกษา และลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

รุ่งทิพย์ โชตยันตร (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาพนักงานจำนวน 227 คน ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรพร สอนเสริม (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) จำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สหวัดน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทค้าสากลซิเมนต์ไทย จำกัด จำนวน 136 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา และอายุงานในองค์การแตกต่างกันมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Eddie and Danny (2001) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผลของการศึกษาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง 3 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในงาน และการผูกพันในอาชีพการงาน โดยหมายรวมถึงการที่พนักงานมีความสนใจในการพัฒนาตนเอง และรู้สึคว่าตนเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความสามารถ

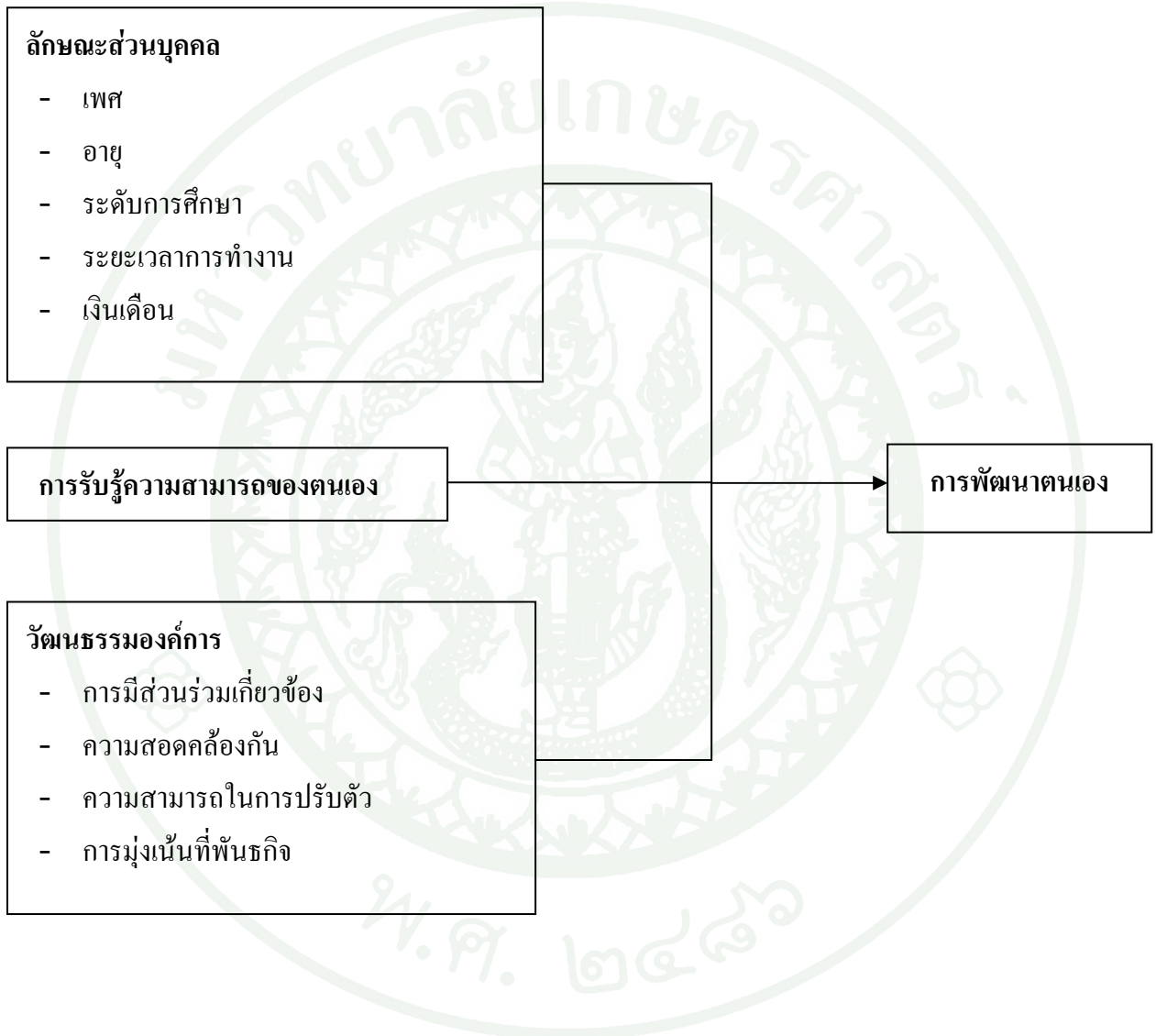
Sehnein (1998) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความไม่มั่นคงในงาน การวางแผนอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การให้ความสำคัญกับเป้าหมาย และการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรที่มีการลดขนาดองค์กร โดยศึกษาจากผู้บริหารระดับต้นที่ยังคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นนี้ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของ กรรณิการ์ วิชัยภรหาร (2539) , ประภาศรี อิมวณิช (2539) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ดังผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544) , วรพร สอนเสริม (2548) , Sehnein (1998) และบรรยากาองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ดังผลการวิจัยของ ธนิศร พิบูลแถว (2542) , รุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544) , วรพร สอนเสริม (2548) , สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) จึงเป็นปัจจัยบ่งชี้ในระดับหนึ่งว่า ปัจจัยอันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์กรสามารถส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร กรอบแนวคิด และการตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.1 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.2 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.4 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.5 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีช่วงเงินเดือนแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

4. การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ระดับบังคับบัญชา จำนวนทั้งหมด 202 คน ณ เดือน มกราคม 2553 และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 134 คน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่สามารถยอมรับได้จากการเปิดตารางสำหรับพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในพิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) หลังจากนั้นได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยระบบคอมพิวเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการสร้างข้อคำถามให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพองค์กร และกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยที่แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) และแบบเติมคำตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1977) ซึ่งข้อคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วย

น้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2000) ซึ่งข้อคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของ Magginson และ Pedler ซึ่งข้อคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ ไม่เคยเลย นานๆครั้ง บางครั้ง บ่อย และบ่อยมาก โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ และเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด

การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ เงินเดือน
2. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง กำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ทั้งหมด 5 ระดับ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็น

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

การพิจารณาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดย พิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานได้ดังนี้

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานมีการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ได้ในระดับต่ำ

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง พนักงานมีการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ได้ในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ได้ในระดับสูง

3. แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร กำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าทั้งหมด 5 ระดับ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็น

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

การพิจารณาระดับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดย พิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง องค์การมีแบบแผนทางความคิดที่สมาชิกในองค์การเข้าใจร่วมกันและก่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมกันในระดับต่ำ

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง องค์การมีแบบแผนทางความคิดที่สมาชิกในองค์การเข้าใจร่วมกันและก่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมกันในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง องค์การมีแบบแผนทางความคิดที่สมาชิกในองค์การเข้าใจร่วมกันและก่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมกันในระดับสูง

4. แบบสอบถามการพัฒนาดตนเอง กำหนดลักษณะการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า ทั้งหมด 5 ระดับ เป็นข้อความเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความเห็น

ไม่เคยเลย	เท่ากับ	1 คะแนน
นานๆครั้ง	เท่ากับ	2 คะแนน
บางครั้ง	เท่ากับ	3 คะแนน
บ่อย	เท่ากับ	4 คะแนน
บ่อยมาก	เท่ากับ	5 คะแนน

การพิจารณาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ผู้วิจัยจัดระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดย พิจารณาตามเกณฑ์การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนรายชื่อสูงสุด} - \text{คะแนนรายชื่อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\begin{aligned} \text{เมื่อแทนค่าคะแนนในสูตร} &= \frac{5-1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากความกว้างของอันตรภาคชั้นดังกล่าวสามารถแบ่งระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ ดังนี้

คะแนนระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง พนักงานมีการตัดสินใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการให้ดีขึ้นในระดับต่ำ

คะแนนระหว่าง 2.34 – 3.66 หมายถึง พนักงานมีการตัดสินใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการให้ดีขึ้นในระดับปานกลาง

คะแนนระหว่าง 3.67 – 5.00 หมายถึง พนักงานมีการตัดสินใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการให้ดีขึ้นในระดับสูง

การสร้างและทดสอบเครื่องมือวัด

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ และแนวทางการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

การทดสอบเครื่องมือวัด

1. แบบสอบถามทั้งหมด ได้รับการตรวจพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย ตลอดจนถึงการใช้ภาษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เพื่อให้ได้ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมในสิ่งที่ศึกษา โดยได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปทดลองใช้กับพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้นๆ (Item-Total Correlation)

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยการหาค่าความสอดคล้องภายใน ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) และจากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลที่ได้มีดังนี้

3.1. แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8965

3.2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9387

- ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .7757

- ด้านความสอดคล้องกัน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8147

- ด้านการปรับตัว มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9153

- ด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8443

3.3 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .8920

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด โดยการส่งด้วยจดหมายในระบบการเดินเอกสารภายในบริษัทจำนวน 134 ฉบับ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2552 – 30 ตุลาคม 2552 ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 134 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด และนำมาดำเนินการขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการจำแนกเป็น 2 กลุ่มด้วยค่า t-test
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มกับตัวแปรตามทีละคู่ด้วยค่า F-test
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน
5. Multiple Regression Analysis ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัวซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้นตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและเงินเดือน

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัดตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด กับการพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ตัวพยากรณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

(n=134)		
ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	114	85.1
หญิง	20	14.9
อายุ		
21-30 ปี	70	52.2
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	64	47.8
Max = 58 ปี , Min = 21 ปี , \bar{X} = 30 ปี		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	22.4
ปริญญาตรีขึ้นไป	104	77.6
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	59	44.0
6-15 ปี	39	29.1
16 ปีขึ้นไป	36	26.9
Max = 36 ปี , Min = 1 ปี , \bar{X} = 12 ปี		
เงินเดือน		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	51	38.0
30,001-40,000 บาท	53	39.6
40,001 บาทขึ้นไป	30	22.4
Max = 102,200 บาท , Min = 19,000 บาท , \bar{X} = 34,200 บาท		

จากตารางที่ 1 อธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน ได้ดังนี้
 เพศ พนักงานชาย มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 เป็นพนักงานหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

อายุ พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8

ระดับการศึกษา พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ระยะเวลาการทำงาน พนักงานมีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา มีอายุงาน 6-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ อายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

เงินเดือน พนักงานที่มีเงินเดือน 30,001-40,000 บาทต่อเดือน มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมา มีเงินเดือนต่ำกว่า 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และ 40,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (X) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.8026	.3887	สูง
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	3.5134	.4817	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	3.6433	.5568	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน	3.3448	.5717	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว	3.5463	.6117	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ	3.5194	.5851	ปานกลาง
การพัฒนาตนเอง	3.9299	.4052	สูง

(n=134)

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย การรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8026

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การของบริษัท พบว่า พนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด มีวัฒนธรรมองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5134 และมีวัฒนธรรมในทุกๆ แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง วัฒนธรรม องค์การแบบความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว และ วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6433 , 3.3448 , 3.5463 และ 3.5194 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย การพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9299

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานตามลักษณะ ส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศต่างกัน

(n=134)					
เพศ	n	Mean	S.D.	t	p
ชาย	114	3.9398	.4113	.675	.501
หญิง	20	3.8733	.3727		

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามเพศแล้ว พบว่า พนักงานชายและหญิงมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุต่างกัน

(n=134)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.654	.327	2.021	.137
ภายในกลุ่ม	131	21.180	.162		
รวม	133	21.834			

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามอายุแล้ว พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

(n=134)

การศึกษา	n	Mean	S.D.	t	p
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	3.8044	.4327	-1.944	.054
ปริญญาตรีขึ้นไป	104	3.9660	.3916		

จากตารางที่ 5 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาแล้วพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุงานต่างกัน

(n=134)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.234	.117	.709	.494
ภายในกลุ่ม	131	21.600	.165		
รวม	133	21.834			

จากตารางที่ 6 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงานแล้วพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเงินเดือนต่างกัน

(n=134)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	.793	.396	2.467	.089
ภายในกลุ่ม	131	21.041	.161		
รวม	133	21.834			

จากตารางที่ 7 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด กับการพัฒนาตนเองและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานที่ 3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานที่ 3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานที่ 3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

สมมติฐานที่ 3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและ
วัฒนธรรมองค์การ กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตัวแปร	การพัฒนาตนเอง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.702**
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.381**
วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	.284**
วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน	.313**
วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว	.323**
วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ	.342**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการ
พัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด และความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด
มีดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.702$)

วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ของ
พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.381$) วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วม
เกี่ยวข้อง แบบความสอดคล้องกัน แบบความสามารถในการปรับตัวและแบบการมุ่งเน้นที่พันธ
กิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 ($r=.284$, .313 , .323 และ .342 ตามลำดับ)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ที่ 4 ตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของ
พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ได้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้หาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity) หลังจากนั้นตัดตัวแปรอิสระที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามที่มีค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ตั้งแต่ 0.80 หรือ มากกว่าร้อยละ 80 ออกไป เนื่องจากตัวแปรอิสระดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ สูง (สุชาติ, 2540)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่า ตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตามมีค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ไม่เกิน 0.80 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนได้

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับ วัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ตัวแปร	วัฒนธรรมองค์การ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.257**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระการรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันไม่เกิน 0.80

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

2. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเป็นการวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบสมมติฐานเมื่อตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ วัฒนธรรมองค์การ โดยมีการพัฒนาตนเองของพนักงาน เป็นตัวแปรตาม

ตารางที่ 10 ตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม
จำกัด

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E.b	Beta	t	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.680	.063	.653	10.879*	.000
วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ	.112	.045	.161	2.493*	.014
วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง	.098	.047	.135	2.110*	.037
ค่าคงที่ = .592					
R = .743 R ² = .551 R ² _{Adj} = .541 Overall F = 53.277* p = .000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพสามารถเข้าสมการเพื่อทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน ได้ มี 3 ตัวแปร คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง , วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจและวัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน ร้อยละ 54.1 (R²_{Adj} = .541) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .743(R=.743) โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของพนักงานได้สูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Beta = .653) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Beta = .161) และวัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Beta = .135) และสามารถสร้างเป็นสมการที่ใช้ในการทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณ โดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาตนเองของพนักงาน} &= 0.743 + 0.680 (\text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง}) \\ &+ 0.112 (\text{วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ}) \\ &+ 0.098 (\text{วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง}) \end{aligned}$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาตนเองของพนักงาน} &= 0.653 \text{ (การรับรู้ความสามารถของตนเอง)} \\ &+ 0.161 \text{ (วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ)} \\ &+ 0.135 \text{ (วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง)} \end{aligned}$$

จากสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการพัฒนาตนเอง ในรูปสมการถดถอยมาตรฐาน สามารถอธิบายได้ว่า

หากพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าพนักงานจะมีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น 0.653 เท่า

หากพนักงานมีวัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าพนักงานจะมีระดับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น 0.135 เท่า

หากพนักงานมีวัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าพนักงานจะมีระดับการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น 0.161 เท่า

จากสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากกว่าวัฒนธรรมองค์การ

ผู้วิจัยทำการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรและสมมติฐาน	สมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน		
1.1 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน		✓
1.2 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน		✓
1.3 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน		✓
1.4 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน		✓
1.5 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน		✓
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	✓	
3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	✓	
3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	✓	
3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	✓	
3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	✓	
3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด	✓	

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด โดยมีพนักงานระดับบังคับบัญชา เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน ซึ่งจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.1 พนักงานส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 77.6 อายุ 21 – 30 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.2 มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.0 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน ในช่วง 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.6 โดยผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายเกี่ยวกับผลการวิจัย ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา ซึ่งจะได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและรับหน้าที่ในการบังคับบัญชาทีมงาน ซึ่งโดยลักษณะงานดังกล่าวย่อมเอื้ออำนวยให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ มีโอกาสในการเผชิญกับปัญหาที่ท้าทาย รวมถึงความกดดันด้วยกรอบของเวลาที่จำกัดตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวถึงแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งประการหนึ่งมาจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน Bandura (1977) นอกเหนือจากนั้น เนื่องจาก บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ ของบุคลากรภายในองค์กร โดยมีแผนการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทางพัฒนาโดยการจัดทำ เส้นทางการพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development Roadmap) โดยเริ่มต้นตั้งแต่เมื่อพนักงานเข้าทำงานในวันแรกของการทำงานไปจนถึงเมื่อมีการโยกย้ายเปลี่ยนหน้าที่งาน หรือเมื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบริษัทมีการจัดฝึกอบรมความรู้ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ต่อยอดพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมส่งผลต่อความรู้สึกรับรู้ถึงความสามารถของตนเองระดับสูง ทั้งนี้ ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับแนวคิด

ของ Hunt (1996) ที่พบว่าการศึกษาการฝึกอบรมทักษะขั้นพื้นฐานในการทำงานสามารถทำให้พนักงานเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเองได้

วัฒนธรรมองค์กร

จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีวัฒนธรรมองค์กรในทุกๆ แบบอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็น วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กรแบบความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์กรแบบความสามารถในการปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด เป็นองค์กรที่ผ่านขั้นตอนของการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การบริหารองค์กร (Organization Change) ในช่วงที่เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 โดยมีการเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้น การเปลี่ยนแปลงทีมผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงนโยบายและทิศทางการดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนองค์กร (Re-organization) ตามมาอีกหลายครั้ง ในช่วงปี 2545 – 2552 ที่ผ่านมา ดังนั้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงน่าจะมีผลกระทบกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไม่น่ามากนัก อย่างไรก็ตาม หลังจากปี 2545 ถึง ปัจจุบัน บริษัทได้รับพนักงานระดับบังคับบัญชาใหม่เข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีการปรับระดับพนักงานปฏิบัติการที่มีความสามารถขึ้นมาเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาด้วยอีกส่วนหนึ่ง เพื่อให้สามารถมีกำลังพลที่เพียงพอต่อการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในเรื่องการวางแผนกำลังพล การกำหนดสายการบังคับบัญชา การกำหนด จัดสรรหน้าทำงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยส่งผลให้มีจำนวนพนักงานระดับบังคับบัญชาเพิ่มขึ้นจาก ประมาณ 140 คนในปี 2545 เป็นประมาณ 200 คนในปัจจุบัน และส่งผลให้เกิดความหลากหลายของกลุ่มคนและความหลากหลายทางความคิด เกิดกลุ่มสังคมในรูปแบบต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วง อย่างไรก็ตาม ในระหว่างช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ก็มีนโยบายในการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดค่านิยมร่วมของพนักงานในองค์กร โดยสร้างแบบแผนของการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบของคำว่า “ISTEP” โดยเป็นคำย่อมาจาก ค่านิยมที่บริษัท ต้องการให้พนักงานรับรู้ และแสดงออกร่วมกัน 5 เรื่องได้แก่ I ย่อมาจาก Innovation , S ย่อมาจาก Service mind , T ย่อมาจาก Team Spirit , E ย่อมาจาก Entrepreneur และ P – ย่อมาจาก Participation โดยมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบจากระดับบนลงมาสู่พนักงานระดับล่าง โดยที่พนักงานระดับบังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวเชื่อมต่อการสื่อสารในเชิงนโยบาย จากผู้บริหารระดับสูงไปถึงพนักงาน

ระดับต่ำสุด และต้องเป็นตัวแบบในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่องค์การคาดหวัง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ทั้ง 5 เรื่องดังกล่าว มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างค่านิยมร่วมอย่างเป็นแบบแผน เช่น การสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurship) ที่ต้องให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ โดยส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการร่วมมือร่วมใจ และการรับรู้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่สอดคล้องกันตลอดสายการผลิต ทั้งนี้ ได้มีความพยายามในการสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยวิธีการดังกล่าว ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา โดยส่งเสริมทั้งในรูปแบบของการกำหนดเป็นนโยบายประจำปีของบริษัท การประชาสัมพันธ์ และสอดแทรกแนวคิด ค่านิยมดังกล่าว เข้าไปในกิจกรรมและวาระต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม และสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นตามแนวคิดของ สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จึงอาจจะต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การอีกพอสมควร และด้วยความหลากหลายและด้วยระยะเวลาเพียงประมาณ 5 ปีในการสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างจริงจัง จึงอาจส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การในด้านต่างๆ ยังอยู่เพียงในระดับปานกลางเท่านั้น

การพัฒนาตนเอง

จากผลการศึกษาการพัฒนาตนเองพบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด เป็นองค์การที่อยู่ในช่วงของการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเห็นได้จากจำนวนพนักงาน ยอดขาย และผลประกอบการที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อองค์การสามารถขยายตัวได้ย่อมส่งผลถึงโอกาสในการก้าวหน้าของพนักงานในองค์การด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานในระดับบังคับบัญชาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ถือเป็นกลุ่มที่มีโอกาสก้าวหน้าไปเป็นผู้บริหารระดับกลาง หรือระดับสูงได้ในอนาคต และด้วยแนวโน้มจากการขยายตัวขององค์การ พนักงานโดยส่วนใหญ่จึงตระหนักถึงความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับตนเองสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ หากพิจารณาถึงความสอดคล้องของระดับการพัฒนาตนเองกับความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน ก็อาจเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนจากเรื่องหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และได้มีการประกาศ สื่อสารให้พนักงานทุกคนรับทราบโดยทั่วกัน ว่าในแต่ละปี บริษัท ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาไว้อย่างไรบ้าง และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของพนักงานอย่างไร ซึ่งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานนั้น ก็จะประกอบทั้งเรื่องคุณภาพ

ปริมาณงาน ความสามารถในการบริหารงานด้านต่างซึ่งครอบคลุมทั้งในเรื่อง ความรู้ (Knowledge) อันหมายรวมถึงทั้งความรู้เกี่ยวกับนโยบาย และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพของพนักงานในแต่ละลักษณะงาน ทักษะ (Skill) ทั้งเรื่องทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคน ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้วัตถุสิ่งของ อุปกรณ์ในการทำงาน และทักษะในการพัฒนาปรับปรุงงานให้ทันสมัย รวมทั้งเรื่องคุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ จึงเป็นการกระตุ้นให้พนักงานปรารถนาที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเอง โดยใช้ การประเมิน วินิจฉัย ว่าต้องปรับปรุงตนเองในส่วนตัว และกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางในการ พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) และด้วยแนวโน้มทิศทาง ในการขยายตัวขององค์กร แนวนโยบายในการบริหารบุคคลกรขององค์กร ประกอบกับความ คาดหวังในความก้าวหน้าและความมุ่งมั่นตั้งใจของพนักงานเอง จึงอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ ระดับ การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีผลอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีระดับการ พัฒนาตนเองที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาไม่ แยกต่างกันอย่างมากนักระหว่างพนักงานชาย และพนักงานหญิง รวมทั้ง พนักงานชายและพนักงานหญิง มี โอกาสในการได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน จึงอาจส่งผลให้ระดับ การพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน บุคคลกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท คำสากรลซิเมนต์ไทย จำกัดและพบว่าพนักงานที่มีเพศ ต่างกันมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัทนวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า โดยแบ่งระดับพนักงานระดับบังคับบัญชา ออกเป็น 4 ระดับย่อย ได้แก่ ระดับบังคับบัญชา 1 ระดับบังคับบัญชา 2 ระดับบังคับบัญชา 3 และระดับบังคับบัญชา 4 และใช้ผลการปฏิบัติงานประจำปี ศักยภาพในการทำงาน และระยะเวลาในการทำงานในแต่ละระดับเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาปรับระดับพนักงานแต่ละคนให้สูงขึ้น ทั้งนี้ไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในช่วงอายุใด ก็จะมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าความก้าวหน้าขั้นถัดไปคือการแสดงศักยภาพให้ผู้บริหารเห็นว่าตนเหมาะสมที่จะปรับระดับไปอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งย่อมเป็นสาเหตุหนึ่งที่กระตุ้นให้พนักงานในทุกช่วงอายุ จำเป็นต้องพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของตนเองอยู่เสมอ อันสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของ อัมพิกา ไกรฤทธิ (2533) ที่กล่าวถึงความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคลว่า ปัจจัยหนึ่งเป็นความมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าพนักงานจะจบวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แต่เมื่อพนักงานสามารถก้าวหน้าและได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา ย่อมแสดงให้เห็นว่า เป็นพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งสิ้น และพนักงานระดับบังคับบัญชาทุกคนไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับใด จำเป็นที่จะต้องพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถเช่นเดียวกัน เนื่องจากได้รับความรับผิดชอบในบทบาทของการเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีจุดมุ่งหมายทั้งการดูแลตนเอง ทีมงาน และหน่วยงาน ให้ปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การคาดหวัง พนักงานกลุ่มนี้จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของ เรียม ศรีทอง (2542) ที่กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองของบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อผลดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงอาจมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมีการกระตุ้นและเสริมสร้างให้พนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งการฝึกอบรม การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ ในทุกช่วงอายุงานตามแผนการพัฒนาศักยภาพที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง โดยระยะเวลาการทำงานเข้ามาทำงานในองค์การไม่มีผลกับการปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาดังกล่าว ดังนั้นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจึงมีการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรพร สอนเสริม (2548) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีนโยบายในการกำหนดโครงสร้างการบริหารผลตอบแทนที่มีการกำหนดให้ผลตอบแทนแก่พนักงานทั้งที่เป็นรูปตัวเงิน ในรูปแบบของเงินเดือนและรูปแบบอื่น เช่น เงินช่วยเหลือพิเศษค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี รวมทั้งยังให้ผลตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากรูปแบบของเงิน เช่น การจัดสวัสดิการรักษายาพยาบาล หรือการให้อุปกรณ์การทำงาน เช่นการจัดรถยนต์ ซึ่งการกำหนดโครงสร้างการบริหารผลตอบแทนเช่นนี้ อาจทำให้พนักงานไม่ให้ความสำคัญกับระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกันมากนัก เนื่องจากก็ยังคงได้ผลตอบแทนที่ดีในรูปแบบอื่นเช่นกัน ดังนั้นพนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่างกันจึงไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544) ที่พบว่ารายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าพนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความสามารถสูงจะมีการพัฒนาตนเองสูง ในขณะที่หากพนักงานรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความสามารถต่ำ ก็จะมีการพัฒนาตนเองต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีความสามารถสูง จะมีความตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานการทำงานในระดับสูงตามความสามารถของตนเองเอาไว้ และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาความสามารถและมาตรฐานในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เนื่องจากความสำเร็จในหน้าที่การงานจะเกิดขึ้นได้จากความสามารถที่พนักงานแสดงออกได้เป็นที่ประจักษ์ และยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร ซึ่งย่อมต้องเป็นผลมาจากการมีมาตรฐานการทำงานที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่า หากบุคคลรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ โชตยันตร (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

จากผลการวิจัยพบว่า ทั้งวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม วัฒนธรรมองค์กรแบบการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้อง วัฒนธรรมองค์กรแบบความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์กรแบบความสามารถในการปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าหากพนักงานในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูงพนักงานจะมีการพัฒนาตนเองสูง ในขณะที่หากมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับต่ำ พนักงานก็จะมีพัฒนาตนเองในระดับต่ำเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางขององค์กรในด้านการบริหารและ

สามารถเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้หลายประการ ตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวก็เป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้องค์กรแสดงพฤติกรรมของความมุ่งมั่นไปสู่ทิศทางที่องค์กรตั้งไว้ และเมื่อพนักงานในองค์กรรับรู้ทิศทางขององค์กรก็就会有ความพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ทิศทางที่ตั้งไว้เช่นกัน

เช่นเดียวกับที่บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ได้ใช้กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการกำหนดทิศทางขององค์กร ในรูปแบบของการสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่เรียกในชื่อ ISTEP ซึ่งครอบคลุมถึง การมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (I – Innovation) การใส่ใจในเรื่องการบริการลูกค้าทั้งภายในและภายนอก (S – Service Mind) การสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกัน (T-Team Spirit) การสร้างแนวคิดของความเป็นเจ้าของกิจการองค์กรนี้เป็นของของเราทุกคน (E – Entrepreneur) และ การส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร (P – Participation) โดยพนักงานทุกคนในองค์กรได้ร่วมรับรู้ถึงค่านิยมดังกล่าว ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และส่งผลถึงการรับรู้ร่วมกันภายในองค์กร ประกอบกับการได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรนี้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งท้ายที่สุดเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีความเข้มแข็งขึ้น ก็จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการทำงานของตนเอง ตามแนวคิดเรื่องความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดย Newstrom and Davis (2002) และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ โชตยันตร (2544) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ผลวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์กร กับการพัฒนาตนเอง พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ร้อยละ 54.1 ($R^2_{Adj} = .541$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .743 ($R = .743$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ และหมายความว่า เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และรับรู้วัฒนธรรมองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมของ

พนักงานที่แสดงออกมาในรูปแบบของการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง นอกเหนือจากนั้น จากผลการวิจัยยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน เป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณสูงสุด ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ในน้ำหนักที่มากกว่าอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ โดยแม้ว่า องค์การจะมีการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง แต่หากพนักงานเกิดความรู้สึกในทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อันเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น การไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย การถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา การได้รับผลการประเมินผลงานที่ไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลสูงต่อการทำให้พนักงานไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น โดยผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพร สอนเสริม (2548) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด และเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด กับการพัฒนาตนเอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของ บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน และเพื่อศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาจำนวน 134 คน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติ จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เป็นข้อความทางบวก จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ จำแนกเป็น 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติ จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด

เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุดเป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงพฤติกรรมที่ปฏิบัติ จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ บ่อยมาก บ่อย บางครั้ง นานๆครั้ง และไม่เคยเลย เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 15 ข้อ

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล พนักงาน ส่วนใหญ่ เป็นพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีเงินเดือน 30,001-40,000 บาทต่อเดือน
2. พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.8026
3. พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.5134 และมีวัฒนธรรมในทุกๆ แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว และ วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.6433 , 3.3448 , 3.5463 และ 3.5194 ตามลำดับ
4. พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.9299
5. พนักงานชายและหญิงจะมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.702$)

7. วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.381$)

วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.284$)

วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.313$)

วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.323$)

วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.342$)

8. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลร้อยละ 54.1 ($R^2_{Adj} = .541$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .743($R=.743$) โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาตนเองของพนักงานได้สูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($Beta = .653$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ($Beta = .161$) และวัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ($Beta = .135$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้นและส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การให้ความรู้แก่ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ทราบและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการพัฒนาตนเอง และผลที่จะได้รับจากการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรสามารถรับรู้ความสามารถของตนเองจากทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดนโยบายต่างๆที่เป็นรูปธรรม โดยผ่านเวทีการจัดสัมมนา “HR Management Forum” ซึ่งเป็นการจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะจัดขึ้นเป็นประจำทุกๆ ไตรมาส

1.2 กำหนดนโยบายการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานโดยอาศัยการผลักดันจากผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ให้กับพนักงานระดับบังคับบัญชาทุกคนให้แล้วเสร็จ จากนั้นกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ติดตาม ส่งเสริม ประเมินผลการพัฒนาพนักงานในสังกัด รวบรวมข้อมูลเพื่อเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานเป็นระยะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

1.3 การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงความรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อเป็นช่องทางให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้ด้วยตนเองได้ ซึ่งหากสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ในงานมากขึ้น จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน และจะเป็นวงจรที่ส่งผลต่อความพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถมากขึ้นอีก

1.4 ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับการยกย่อง ชมเชย ยินดี กับผู้ที่ประสบความสำเร็จ โดยการจัดทำเป็นแผนการส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การส่งเสริมแนวคิด เรื่องการ ยกย่องชมเชยจากกรรมการผู้จัดการให้เวทีต่างๆ ที่ได้พบปะกับพนักงาน การทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงข้อดีของการยกย่อง ชมเชย ยินดี ต่อเพื่อนร่วมงานและข้อเสียในการดำเนิน ติเตียน เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้แสดงออกต่อกันในทางบวกมากขึ้น ซึ่งจะ เป็นการเสริมแรงบวกให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองจากสังคมอีกทางหนึ่ง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง นั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม และเป็นการ ถ่ายทอดทางสังคมจากรุ่นสู่รุ่น องค์กรจึงควรมีแผนกลยุทธ์และกำหนดแนวทางในการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร(Road Map) ที่เป็นลำดับขั้นตอน มีความต่อเนื่อง และต้องชี้แจงให้ผู้บริหาร ระดับสูงและระดับหน่วยงานรับทราบในทิศทางเดียวกัน

2.2 คัดเลือกตัวแทนพนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงาน มาเป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนอกเหนือจากการกำหนดนโยบายจากเพียงผู้บริหาร ระดับสูงและหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับ หัวหน้าระดับหน่วยงานซึ่งใกล้ชิดกับพนักงานจึงสามารถนำ ข้อมูลทั้งที่เป็นข้อจำกัดและข้อส่งเสริมมาช่วยให้การกำหนดนโยบายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการคัดเลือกตัวแบบ (Role Model) ที่มี คุณลักษณะ พฤติกรรมที่โดดเด่นและสอดคล้องกับแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้งตัวแบบที่ ได้รับการยอมรับในสังคมภายนอก และตัวแบบที่เป็นพนักงานในองค์กรเอง โดยส่งเสริมให้ พนักงานในองค์กรมองแบบอย่างที่ดีและจะเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับตัวแบบ ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบธุรกิจภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นสินค้าในกลุ่มผลิตภัณฑ์ก่อสร้างและตกแต่ง ซึ่งสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มประชากรขององค์กรที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมในด้านอื่น เพื่อนำผลวิจัยมาเทียบเคียงกัน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ศึกษาถึงเฉพาะประชากรที่เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบในลักษณะงานเฉพาะสำหรับผู้บริหารระดับต้น ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมประชากรที่เป็นพนักงานในระดับอื่นด้วย เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและมีมุมมองที่กว้างมากขึ้น
3. ศึกษาถึงผลที่ตามมาจากการพัฒนาตนเองของพนักงาน เช่น ผลประกอบการขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อัตราการเกิด/สร้างสรรค์ เทคโนโลยีใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ทราบว่า การพัฒนาตนเองสอดคล้องกับการเพิ่มประสิทธิผลต่อองค์กรในด้านใด อย่างไร
4. ศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) ภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ เป็นต้น เพื่อการกระตุ้น จูงใจพนักงานในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้นต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- กรณีการ์ วิชัยภประหาร. 2539. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2538. องค์การ ทฤษฎีการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนิศร พิบูลแถว. 2542. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพเก้า สิริพลไพบุรุษย์ และคณะ. 2545. เพิ่มผลผลิตในตนเองเพื่อความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: หจก.ซีโน ดีไซน์.
- ประภาศรี อีมวณิช. 2539. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้วยความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชิต ฤทธิรัฐ. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : เฮ้าส์ ออฟ เคอร์ มีสท์.
- พิสิทธิ สารวิจิตร. 2540. “การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนเองและสังคม”. วารสารบัณฑิตศึกษา 1 (กันยายน 2540): 83-87.
- มดิชน. 2549. วิถีทางนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 3 ผู้นำแห่งยุค “พงษ์ศักดิ์-ชิวเว-นิวัตต์”. (17 กรกฎาคม 2549): 34.

- รุ่งทิพย์ โชตยัณดร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของ
ตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรียม ศรีทอง. 2542. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวฟเอดดูเคชั่น
จำกัด.
- วรพร สอนเสริม. 2548. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระวุธ มาฆะสิรินนท์. 2548. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท เอ็กซ์เปอร์ท์ จำกัด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ทิพย์วิสุทธิ.ตร สัญชู.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรตดิ้ง.
- สหวัดน์ ประไพทรัพย์สกุล. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรม
การพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกเซเว่นไทย จำกัด.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. 2540. วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540. จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บิ๊กแบงก์.
- อุมาพร ตรังคสมบัติ. 2543. พาลูกค้นหาความนับถือตนเอง. กรุงเทพมหานคร: ชันด้าการพิมพ์.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2533. **มนุษยสัมพันธ์ในโรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.

Ashkanasy, M. and P. M. Wilderom. and F. Peterson. 2000. **Handbook of Organization Culture and Climate**. California: Sage Publications., Inc.

Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice-Hall., Inc.

_____. 1986. **Social Foundation PF Thought and Action: A Social Cognition Theory**. New Jersey: Prentice-Hall., Inc.

Boydell, T. 1985. **Management Self-Development: A Guide for Managers, Organizations and Institution**. Switzerland: International Labour Organization.

Daft, R.L. 2001. **Organization Theory and Design**. Ohio: South-Western: College Publishing.

Denison, D.R. 2000. **The International Handbook of Organizational Culture and Climate**. Chichester: John Wiley and Sons.

Eddie, W.L. and C.K. Danny. 2001. "The Influence of job and career attitudes on Learning Motivation and Transfer." **Career Development International** 6:20-27.

Gordon, J. R. 1999. **Organization Behavior: A Diagnostic Approach**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hjelle, L.A. and D.J.Ziegler. 1992. **Personality Theories: Basic Assumption, Research, and Applications**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, Inc.

Hofstede, G. 1984. **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**. California: Sage Publications.

- Hofstede, G. 1997. **Culture and Organizations: Software of the Mind**. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hunt, S.T. 1997. **The Effects of Basic Skill Training on Employee Self-Efficacy and Self-Esteem (Underskilled Worker)**. Ohio: Prentice-Hall, Inc.
- Kreithler, R. and A. Kinicki. 2001. **Organization Behavior**. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Megginson, D. and M. Pedler. 1992. **Self-Development: A Facilitator's Guide**. London: McGraw-Hill, Inc.
- Newstrom, J. and W. David. 2002. **Organization Behavior: Human Behavior at Work**. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. 1989. **Organizational Behavior: Concepts Controversies and Applications**. New York: Prentice-Hall International, Inc.
- Schein, E.H. 1992. **Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sehnein, K. M. 1998. **The Relationship of Job Insecurity, Career Planning, Self-Efficacy, Goal-Oriented and the Self-Development of Survivors of a Downsizing Corporation**. New York: McGraw-Hill.
- Trice, H.M., and J.M. Beyer. 1993. **The Cultures of Work Organization**. New Jersey: Prentice-Hall.





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ลาดยาว จตุจักร
กรุงเทพมหานคร 10900

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อหาข้อมูลประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในองค์กรและความรู้ลักษณะทำงาน **ท่านไม่** ต้องเขียนชื่อลงในแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านและหน้าที่การงานของท่านทั้งสิ้น ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะนำมาสรุปผลเป็นภาพรวม ไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน **กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงด้วยตัวท่านเอง** ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

กตติ โฆษณันตชัย

นิสิตปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

1. เพศ ชาย หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุ _____ ปี
3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาการทำงานเฉพาะในบริษัท _____ ปี
5. เงินเดือน (โดยประมาณ) _____ บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง

ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1	ท่านเชื่อในความสามารถของตนเอง					
2	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด					
3	ท่านสามารถนำทีมงานให้ประสบความสำเร็จ					
4	ท่านสามารถนำความสำเร็จของผู้อื่นมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้หากใช้ความพยายามอย่างเต็มที่					
6	ท่านสามารถรับมือกับปัญหาที่ผ่านเข้ามาได้ทุกรูปแบบ					
7	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน					
8	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ท่านสามารถพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
10	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
11	ท่านสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองได้อยู่เสมอ					
12	ท่านสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13	ท่านสามารถพูดจาชักจูงให้ผู้อื่นร่วมงานยอมรับแนวความคิดในการทำงานของท่าน					
14	ท่านสามารถทำงานยากให้สำเร็จลุล่วงได้					
15	ท่านสามารถทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อนให้สำเร็จลุล่วงได้					
16	ท่านสามารถหาวิธีในการแก้ปัญหาในงานของท่านได้หลายวิธี					
17	ท่านสามารถเลือกใช้ชีวิตแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
18	ท่านสามารถตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
19	ท่านสามารถพัฒนาตนเองด้วยการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
20	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตนเอง					
21	ท่านสามารถนำความรู้ในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
22	ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อความ	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
		1	2	3	4	5
1	องค์การส่งเสริมให้ท่านมีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ					
2	องค์การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
3	องค์การเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
4	พนักงานในองค์การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม					
5	องค์การสนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
6	พนักงานในองค์การของท่านมีค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกัน					
7	พนักงานในองค์การมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน					
8	พนักงานในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
9	องค์การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
10	องค์การเปิดโอกาสให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น					
11	องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม					
12	พนักงานในองค์การสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานได้อย่างสร้างสรรค์					
13	องค์การให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว					
14	องค์การปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอยู่เสมอ					
15	องค์การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม					
16	พนักงานในองค์การสามารถเข้าใจถึงนโยบายขององค์การอย่างชัดเจน					
17	องค์การชี้แจงเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน					
18	พนักงานในองค์การทราบวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ					
19	พนักงานในองค์การมีความปรารถนาที่จะเห็นความสำเร็จขององค์การ					
20	พนักงานในองค์การสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อความ	ไม่เคยเลย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อย	บ่อยมาก
		1	2	3	4	5
1	ท่านแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ					
2	ท่านค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน					
3	ท่านแสวงหาโอกาสในการทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานให้ดียิ่งขึ้น					
4	ท่านดูแลสุขภาพให้พร้อมต่อการทำงาน					
5	ท่านใช้เวลาว่างด้วยการอ่านหนังสือหรือบทความที่เป็นประโยชน์ต่องาน					
6	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง					
7	ท่านนำความคิดพลาดจากการทำงานมาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการปรับปรุงให้ดีขึ้น					
8	ท่านพยายามปรับทัศนคติของตนเองให้เป็นบวกต่อสิ่งต่างๆที่เผชิญ					
9	ท่านสำรวจถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง					
10	ท่านสนใจที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้ดีขึ้น					
11	ท่านซักถามผู้รู้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในงานของท่าน					
12	ท่านพยายามปรับตัวให้เข้ากับทีมงานของท่าน					
13	ท่านหาวิธีการใหม่ๆที่ดีกว่าเดิมในการทำงาน					
14	ท่านหาวิธีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าที่เพิกเฉยต่อปัญหานั้น					
15	ท่านหาโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านอื่นๆที่ท่านไม่ถนัด					



ภาคผนวก ข
ค่า Item Total Correlation ของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามของแบบสอบถามการรับรู้
ความสามารถของตนเอง โดยการหาค่าอำนาจจำแนก

ลำดับข้อ	ค่า Item Total Correlation (r)
1	.73
2	.63
3	.60
4	.55
5	.38
6	.60
7	.62
8	.50
9	.61
10	.51
11	.40
12	.68
13	.52
14	.68
15	.47
16	.63
17	.62
18	.52
19	.48
20	.59
21	.58
22	.25

ค่าความเชื่อมั่น = .90

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร
โดยการหาค่าอำนาจจำแนก

ลำดับข้อ	ค่า Item Total Correlation (r)
1	.56
2	.65
3	.57
4	.57
5	.41
6	.48
7	.65
8	.75
9	.59
10	.58
11	.67
12	.76
13	.85
14	.85
15	.83
16	.78
17	.71
18	.65
19	.61
20	.52

ค่าความเชื่อมั่น = .94

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item Total Correlation (r) ของข้อคำถามของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง
โดยการหาค่าอำนาจจำแนก

ลำดับข้อ	ค่า Item Total Correlation (r)
1	.60
2	.72
3	.56
4	.40
5	.63
6	.62
7	.58
8	.48
9	.55
10	.67
11	.64
12	.31
13	.53
14	.61
15	.60

ค่าความเชื่อมั่น = .89



ตารางผนวกที่ 4 ตารางสำหรับพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie, R.V. and Morgan, D.W.

ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	69	380	191	2800	338
75	58	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	103	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384



ภาคผนวก ง
ข้อมูลกลุ่มบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

ข้อมูลกลุ่มบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม

ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มบริษัทนวพลาสติกอุตสาหกรรม เริ่มดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 ถือหุ้น โดยบริษัท ไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทหนึ่งในเครือซิเมนต์ไทย หรือ SCG ปัจจุบันกลุ่มบริษัทนวพลาสติกอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 3 บริษัทที่ดำเนินธุรกิจอย่างสอดคล้องกัน ได้แก่ บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม(สระบุรี) จำกัด บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด และ บริษัท นวอินเตอร์เทค จำกัด

สถานที่ตั้ง

สถานที่ตั้งของบริษัท ประกอบไปด้วยสำนักงานใหญ่ 1 แห่ง และโรงงาน 2 แห่ง สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่จังหวัดกรุงเทพฯ เลขที่ 1 ถ.ปทุมธานี อ.บางซื่อ โรงงาน 2 แห่ง แห่งแรกตั้งอยู่ที่จังหวัดสระบุรี : เลขที่ 42 หมู่ 8 เขตประกอบการอุตสาหกรรม SIL ถ.หนองปลากระดี ต.หนองปลิง อ.หนองแค และ แห่งที่ 2 ตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง : เลขที่ 130 หมู่ 3 ต.หนองละลอก อ.บ้านค่าย

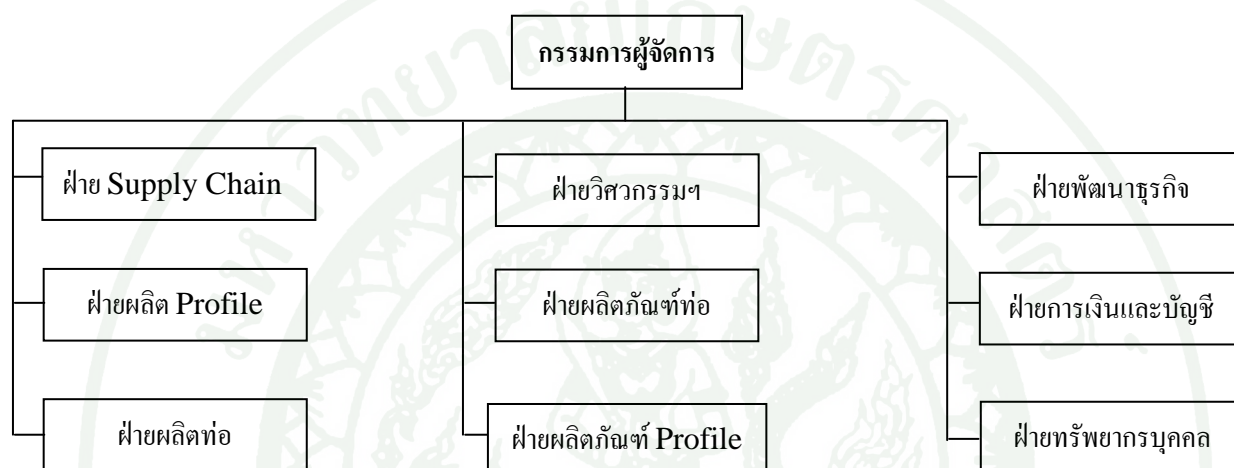
การดำเนินธุรกิจ

กลุ่มบริษัทนวพลาสติกอุตสาหกรรม ดำเนินธุรกิจหลัก 3 ธุรกิจ ได้แก่

1. ธุรกิจท่อ ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าท่อและข้อต่อ PVC ภายใต้แบรนด์ซ้าง
2. ธุรกิจผลิตภัณฑ์ก่อสร้างและตกแต่ง ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าอุปกรณ์ก่อสร้างและตกแต่งจาก ไวนิล ภายใต้แบรนด์ WINDSOR
3. ธุรกิจแม่พิมพ์ ดำเนินธุรกิจแม่พิมพ์สำหรับงานฉีด งานรีดพลาสติก แม่พิมพ์ตีขึ้นรูป โลหะ อุปกรณ์โลหะและชิ้นส่วนอุปกรณ์ในอุตสาหกรรม

โครงสร้างการบริหารงาน

กลุ่มบริษัทนวมพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด แบ่งโครงสร้างบริหารงานออกเป็น 9 ฝ่ายงานหลัก ดังนี้



ข้อมูลพนักงาน

ณ เดือนกรกฎาคม 2552 กลุ่มบริษัท นวมพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีพนักงาน รวมประมาณ 862 คน โดยแบ่งพนักงานออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. พนักงานจัดการ ซึ่งได้แก่กลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์กร รวมประมาณ 20 คน
2. พนักงานบังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ กลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน ระดับแผนก รวมประมาณ 202 คน
3. พนักงานปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่ กลุ่มพนักงานผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน รวมประมาณ 640 คน

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ -นามสกุล	นายคติ โฆษนันต์ชัย
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 8 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครอง) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกระบบงานบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

