239574

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ (2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ ที่มีสถานภาพต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด (3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3,868 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเชิงช่วงชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า *t* test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิชาชีพ ด้านการบริการ ด้านความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความผูกพันในการทำงาน ด้านจิตใจ และด้านความมีวินัย

2. พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน วิชาชีพ ความมีวินัย และความผูกพันในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่เหลือไม่พบความแตกต่าง

พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในภาพรวมและรายด้านอีก 6 ด้าน ไม่พบความแตกต่าง

ส่วนพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองให้มีจิตใจแห่งการบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนิสัยตรงต่อเวลา และพัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคงหนักแน่น เหมาะสม ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

239574

In this thesis, the researcher investigates (1) the needs for self-development of selected Viriyah Insurance Co., Ltd. staff members by reference to the seven-core competencies model. Moreover, (2) compared are the needs for self-development of the staff members under study in terms of the demographical characteristics of gender, age, educational level, and department employed. (3) Studied also are suggestions regarding the needs for self-development of the employees under study by reference to the seven-core competencies model. Utilizing the stratified sampling technique, the researcher selected a sample population of 400 respondents from a research population

of 3,868 staff members. A questionnaire couched at the reliability level of 0.96 was used to collect data.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed, formulated and tabulated the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. Moreover, *t* test and One-way analysis of variance (ANOVA) were techniques used for testing purposes.

The findings are as follows:

1. By reference to the seven-core competencies model, the overall needs for self-development of the Viriyah Insurance Co., Ltd. staff members under study were found to be at high level. The needs for self-development in each aspect were also found to be at a high level; and, as such, ranking in consecutive order of level were the aspects of professionalism, service, thoughtfulness, human relations, work relationships, mindset, and discipline.

2. Overall and in regard to the aspects of professionalism, discipline, and work relationships, the researcher determined that there were significant differences at the statistically significant level of 0.05 regarding the needs of staff members who differed in the demographical characteristic of gender. There were no significant differences found corresponding to the other aspects.

However, in respect to the aspect of service, the researcher found significant differences at the statistically significant level of 0.05 regarding the needs of staff members who differed in the demographical characteristic of age. Overall and in the other six aspects, there were no significant differences found.

Additionally, overall and in regard to the seven-core competencies, no differences were found at the statistically significant level of 0.05 in regard to the needs of staff members who differed in the demographical characteristics of educational level and department employed.

3. To the end of enhancing efficiency in training, suggestions were made by the staff members under study. It was said that self-development required being service-minded, friendly, technologically literate, creative, and punctual. It was also believed that it was necessary to restructure oneself psychologically so as to be confident and organizationally loyal.