

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร

ส่วนที่ 3 การพัฒนาตนเองของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงาน ที่สังกัดและระดับตำแหน่ง

(n = 317)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	102	32.2
หญิง	215	67.8
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	96	30.5
26 - 30 ปี	146	45.8
31 - 35 ปี	60	19.0
36 - 40 ปี	13	4.1
41 ปีขึ้นไป	2	0.6
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมตอนปลายหรือต่ำกว่า	8	2.5
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	13	4.1
ปริญญาตรี	241	75.9
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	55	17.5
4. อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	78	24.9
1 - 5 ปี	161	50.8
6 - 10 ปี	63	19.5
10 ปีขึ้นไป	15	4.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 317)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
บริหารส่วนกลาง ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น	9	2.8
สำนักประสานรัฐกิจ	4	1.3
สำนักบริหารนโยบายธุรกิจ	8	2.5
โครงการร้านหนังสือ	8	2.5
สำนักบุคคลกลุ่มธุรกิจการตลาด- และการจัดจำหน่าย	3	0.9
โครงการ Catalog Order	12	3.8
สำนักประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสังคม	5	1.6
สำนักวิศวกรรม	12	3.8
สำนักธุรกิจสัมพันธ์	7	2.2
สำนักทรัพยากรบุคคล	11	3.5
สำนัก Facility Management	12	3.8
สำนักบัญชีและการเงิน	63	19.9
สำนักฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล	8	2.5
สำนักบริหารการตลาด	22	6.9
สำนักพัฒนาธุรกิจ	30	9.5
สำนักจัดซื้อ	13	4.1
สำนักแฟรนไชส์	10	3.2
สำนักปฏิบัติการกรุงเทพฯ และปริมณฑล	31	9.8
สำนักปฏิบัติการมณฑล	1	0.3
สำนักวิจัยและพัฒนาการตลาด	4	1.3
สำนักพัฒนาและประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์	11	3.5
สำนักการเงินและลงทุนสัมพันธ์	2	0.6
สำนักกระจายสินค้า	31	9.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 317)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ตำแหน่ง		
พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่สำนักงาน	246	77.6
บังคับบัญชา	63	19.9
บริหาร	8	2.5

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 และเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8

อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปี มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 กลุ่มที่มีอายุ 31–35 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 กลุ่มที่มีอายุ 35-40 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุดคือช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 กลุ่มที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุงานในน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 กลุ่มที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดคือ สำนักบัญชีและการเงิน มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน 2 หน่วยงาน คือ สำนักปฏิบัติการกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และสำนักกระจายสินค้า มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สำนักปฏิบัติการมณฑล มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และอื่น ๆ ดังต่อไปนี้ บริหารส่วนกลาง ซี.พี.เซเวนอีเลฟเว่น มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 สำนักประสานรัฐกิจ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 สำนักบริหารนโยบายธุรกิจ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 โครงการร้านหนังสือ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สำนักบุคคลกลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 โครงการ Catalog Order มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 สำนักประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสังคม มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 สำนักวิศวกรรม มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 สำนักธุรกิจสัมพันธ์ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 สำนักทรัพยากรบุคคล มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 สำนัก Facility Management มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 สำนักฝึกอบรมและพัฒนามนุษย์ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 สำนักบริหารการตลาด มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 สำนักพัฒนาธุรกิจ มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 สำนักจัดซื้อ มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 สำนักแฟรนไชส์ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 สำนักวิจัยและพัฒนาการตลาด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 สำนักพัฒนาและประกันคุณภาพผลิตภัณฑ์ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 สำนักการเงินและลงทุนสัมพันธ์ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่สำนักงาน มีจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 รองลงมาคือกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับบังคับบัญชา มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับบริหาร มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเวนอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน

โดยการวิเคราะห์ระดับความความคิดเห็น ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง ได้แสดงไว้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การ
(n = 317)

	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน	82 (25.9)	188 (59.3)	38 (12.0)	8 (2.5)	1 (0.3)	4.08	.71	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างทางการบริหารแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	70 (22.1)	187 (59)	55 (17.4)	4 (1.3)	1 (0.3)	4.01	.69	มาก
3	หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านได้ถูกกำหนดไว้ตรงกับงานที่ท่านทำ	65 (20.5)	187 (59.0)	59 (18.6)	5 (1.6)	1 (0.3)	3.98	.7	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งงานสายการบังคับบัญชาไว้อย่างเป็นระบบ	76 (24.0)	180 (56.8)	51 (16.1)	7 (2.2)	3 (0.9)	4.00	.76	มาก
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	22 (6.9)	102 (32.2)	118 (37.2)	50 (15.8)	25 (7.9)	3.14	1.02	ปาน กลาง
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการได้อย่างเพียงพอ	35 (11)	177 (55.8)	84 (26.5)	15 (4.7)	6 (1.9)	3.70	.80	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาริขอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แจ้งในเรื่องของงานที่มีแนวคิดแตกต่างกัน	46 (14.6)	192 (60.8)	61 (19.3)	15 (4.7)	2 (0.6)	3.83	.75	มาก
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ แก่ท่านอยู่เสมอ	61 (19.2)	181 (57.1)	64 (20.2)	6 (1.9)	5 (1.6)	3.90	.78	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 317)

	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
9	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ผู้ที่ได้บังคับ บัญชามีโอกาสเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษา ได้เสมอ	85 (26.8)	168 (53.0)	55 (17.4)	6 (1.9)	3 (0.9)	4.03	.78	มาก
*10	ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจผู้ที่ได้บังคับบัญชา เมื่อมีอุปสรรคในเรื่องต่าง ๆ	5 (1.6)	40 (12.6)	69 (21.8)	134 (42.3)	69 (21.8)	2.30	.99	น้อย
*11	ผู้บังคับบัญชามักจะปล่อยให้ท่านแก้ไข ปัญหาในการทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง	8 (2.5)	73 (23)	80 (25.2)	114 (36.0)	42 (13.2)	2.66	1.05	ปาน กลาง
12	ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานแก่ผู้ที่ได้บังคับบัญชาเสมอ	51 (16.1)	187 (59.0)	67 (21.1)	12 (3.8)	0 (0)	3.88	.71	มาก
13	การเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรมแก่ พนักงานซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดี	32 (10.1)	119 (37.7)	122 (38.6)	23 (7.3)	20 (6.3)	3.38	.98	ปาน กลาง
*14	พนักงานที่มีความสนิทสนมใกล้ชิด กับผู้บังคับบัญชา มักมีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งมากกว่าพนักงานที่มีผลการ ปฏิบัติงานดี	38 (12.0)	62 (19.6)	126 (39.9)	71 (22.5)	19 (6.0)	3.10	1.07	ปาน กลาง
*15	หน่วยงานของท่านละเลยผลสำเร็จใน การปฏิบัติงานของพนักงาน	4 (1.3)	52 (16.5)	101 (32.1)	123 (39.0)	35 (11.1)	2.58	.93	ปาน กลาง
*16	ผู้บังคับบัญชาของท่านขาดความสน ใจต่อผลสำเร็จของผู้ที่บังคับบัญชา เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว	10 (3.2)	58 (18.4)	84 (26.6)	122 (38.6)	42 (13.3)	2.59	1.03	ปาน กลาง
*17	แม้จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเพียงใดท่านก็ ไม่เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาเลย	11 (3.5)	41 (13.0)	84 (26.6)	118 (37.3)	62 (19.6)	2.43	1.05	ปาน กลาง
18	ผู้บังคับบัญชามักจะกล่าวส่งเสริม หรือกล่าวยกย่องบุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้ดีต่อหน้าผู้อื่น	35 (11.1)	145 (45.9)	102 (32.3)	28 (8.9)	6 (1.9)	3.55	.87	ปาน กลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 317)

	ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
19	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานที่ดีเด่นของพนักงานให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	39 (12.3)	125 (39.6)	120 (38.0)	23 (7.3)	9 (2.8)	3.51	.90	ปาน กลาง
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านใจกว้างพอที่จะยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องงาน	49 (15.5)	193 (61.1)	61 (19.3)	8 (2.5)	5 (1.6)	3.86	.76	มาก
*21	ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีมากเกินไป ทำให้การปฏิบัติงานไม่สะดวก รวดเร็ว	33 (10.4)	119 (37.7)	110 (34.8)	45 (14.2)	9 (2.8)	3.39	.95	ปาน กลาง
22	หน่วยงานของท่านจะนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่าใช้ในการลงโทษหรือตำหนิพนักงาน	26 (8.2)	202 (63.7)	71 (22.4)	16 (5.0)	2 (0.6)	3.74	.70	มาก
*23	หน่วยงานของท่านไม่สนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงานลาศึกษาต่อในระหว่างทำงาน	10 (3.2)	51 (16.1)	93 (29.4)	117 (37.0)	45 (14.2)	2.57	1.02	ปาน กลาง
24	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านไม่มีความแตกต่างกัน	35 (11.0)	112 (35.3)	125 (39.4)	32 (10.1)	13 (4.1)	3.39	.95	ปาน กลาง
25	เพื่อนร่วมงานและท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันก็ต่อเมื่อต้องการทำงานร่วมกันเท่านั้น	24 (7.6)	111 (35.0)	72 (22.7)	92 (29.0)	18 (5.7)	3.10	1.08	ปาน กลาง
26	ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	27 (8.5)	145 (45.7)	119 (37.5)	20 (6.3)	6 (1.9)	3.53	.81	ปาน กลาง
27	ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจจะให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน	46 (14.5)	199 (62.8)	60 (18.9)	11 (3.5)	1 (0.3)	3.89	.70	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 317)

	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
*28 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มักจะทำงานโดยคำนึงถึงผล ประโยชน์ของตนเองก่อน	14 (4.4)	57 (18.0)	136 (42.9)	86 (27.1)	24 (7.6)	2.84	.95	ปาน กลาง
*29 พนักงานในหน่วยงานของท่านส่วน ใหญ่มีวัฒนธรรมในการทำงานที่ แตกต่างกัน	15 (4.7)	111 (35.0)	118 (37.2)	66 (20.8)	7 (2.2)	3.19	.89	ปาน กลาง
30 หน่วยงานของท่านมีการจัดหา ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน อย่างครบถ้วน	49 (15.5)	128 (40.4)	98 (30.9)	38 (12.0)	4 (1.3)	3.57	.93	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39	.88	ปาน กลาง

* ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน (ข้อ 1) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.08$) ซึ่งเป็นบรรยากาศองค์การในมิติด้านโครงสร้างการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ ($\bar{x} = 4.03$) ซึ่งเป็นบรรยากาศองค์การในมิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด คือผู้บังคับบัญชาไม่สนใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีอุปสรรคในเรื่องต่าง ๆ (ข้อ 10) เป็นคำถามเชิงลบ และเป็นบรรยากาศขององค์การในมิติด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{x} = 2.30$)

ส่วนที่ 3 การพัฒนาตนเองของพนักงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน

โดยการวิเคราะห์ระดับความความคิดเห็น ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ มีความเห็นต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับสูง ได้แสดงไว้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเอง

(n = 317)									
	ประเด็นคำถาม	ทำเป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง / นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยทำ	ไม่คิดจะทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
1	ท่านจะซักถามผู้รู้เกี่ยวกับงานที่ท่านทำเมื่อมีปัญหา	85 (27.0)	170 (54.0)	57 (18.1)	3 (1.0)	0 (0)	4.07	.70	มาก
2	ท่านมักจะขอคำแนะนำจากผู้อื่นในเรื่องของงานที่ท่านรับผิดชอบ	55 (17.4)	162 (51.1)	95 (30.0)	4 (1.3)	1 (0.3)	3.84	.73	มาก
3	ท่านหาโอกาสที่จะมีประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำกับผู้ร่วมงานของท่าน	39 (12.3)	144 (45.4)	122 (38.5)	10 (3.2)	1 (0.3)	3.77	1.96	มาก
4	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานมาปรับใช้ในงานที่ท่านทำ	52 (16.4)	163 (51.4)	95 (30.0)	6 (1.9)	1 (0.3)	3.82	.73	มาก
5	ท่านสามารถนำ 7 Values ซึ่งเป็นหลักการขององค์กร มาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	45 (14.2)	162 (51.1)	105 (33.1)	5 (1.6)	0 (0)	3.78	.70	มาก
6	ท่านสามารถนำ 11 Leadership ซึ่งเป็นหลักการขององค์กร มาประยุกต์ใช้กับงานได้	39 (12.4)	164 (52.1)	107 (34.0)	5 (1.6)	0 (0)	3.75	.68	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 317)

	ประเด็นคำถาม	ทำเป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง / นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยทำ	ไม่คิดจะทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
7	ท่านพยายามหาโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการค้นคว้าด้วยตนเองเสมอ	68 (21.5)	186 (58.7)	58 (18.3)	5 (1.6)	0 (0)	4.00	.68	มาก
8	ท่านหาโอกาสในการเรียนรู้และศึกษาเพิ่มเติมในด้านของภาษาต่างประเทศ	47 (14.8)	138 (43.5)	121 (38.2)	11 (3.5)	0 (0)	3.70	.76	มาก
9	ท่านหาโอกาสในการเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ แม้ว่าจะไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง	44 (13.9)	150 (47.3)	103 (32.5)	20 (6.3)	0 (0)	3.69	.79	มาก
10	ท่านมักแสวงหาวิธีการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ	63 (19.9)	170 (53.6)	81 (25.6)	3 (0.9)	0 (0)	3.92	.70	มาก
11	ท่านแสวงหาโอกาสที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ขณะที่ท่านทำงานอยู่ในองค์กร	53 (16.7)	150 (47.3)	97 (30.6)	15 (4.7)	2 (0.6)	3.75	.81	มาก
12	ท่านหาโอกาสไปศึกษาและดูงานในองค์กรอื่น	42 (13.2)	113 (35.6)	124 (39.1)	37 (11.7)	1 (0.3)	3.50	.88	ปานกลาง
13	ท่านติดตามการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	51 (16.1)	167 (52.7)	95 (30.0)	4 (1.3)	0 (0)	3.84	.70	มาก
14	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ จากสื่อต่าง ๆ	67 (21.3)	182 (57.8)	56 (17.8)	10 (3.2)	0 (0)	3.97	.72	มาก
15	ท่านทดลองหาวิธีการทำงานใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	48 (15.1)	186 (58.7)	75 (23.7)	8 (2.5)	0 (0)	3.86	.69	มาก
16	ท่านอ่านหนังสือพิมพ์เป็นประจำทุกวัน เพื่อหาข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	46 (14.5)	162 (51.1)	99 (31.2)	10 (3.2)	0 (0)	3.77	.73	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 317)

	ประเด็นคำถาม	ทำเป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง / นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยทำ	ไม่คิดจะทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
17	ท่านเรียนรู้โดยสังเกตจากการปฏิบัติงานของผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่า	54 (17.0)	200 (63.1)	60 (18.9)	2 (0.6)	1 (0.3)	3.96	.64	มาก
18	ท่านค้นคว้าศึกษาประวัติบุคคลสำคัญเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการทำงาน	23 (7.3)	133 (42.0)	128 (40.4)	33 (10.4)	0 (0)	3.46	.78	ปานกลาง
19	ท่านพยายามปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นโดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา	46 (14.5)	213 (67.2)	51 (16.1)	7 (2.2)	0 (0)	3.94	.63	มาก
20	ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทำโดยตนเอง แต่อยู่ในวิสัยที่สามารถทำให้เป็นจริงได้	51 (16.1)	199 (62.8)	61 (19.2)	5 (1.6)	1 (0.3)	3.93	.66	มาก
21	เมื่อมีโอกาสท่านมักจะขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ	60 (18.9)	184 (58.0)	68 (21.5)	5 (1.6)	0 (0)	3.94	.68	มาก
22	เมื่อมีโอกาส ท่านจะเสนอตัวเข้าทำงานให้กับหน่วยงาน นอกเหนือจากงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	30 (9.5)	117 (37.1)	142 (45.1)	24 (7.6)	2 (0.6)	3.47	.80	ปานกลาง
23	ท่านได้ริเริ่มมอบหมายให้ทำงานในโครงการใหม่ ๆ เป็นประจำ	40 (12.6)	124 (39.1)	138 (43.5)	14 (4.4)	1 (0.3)	3.60	.78	ปานกลาง
24	ท่านมักจะเป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานก่อนผู้อื่น	31 (9.8)	109 (34.4)	151 (47.6)	25 (7.9)	1 (0.3)	3.45	.79	ปานกลาง
25	ท่านพยายามสำรวจและวิเคราะห์ตัวเองให้ถ่องแท้ว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในการทำงานอย่างไร	42 (13.2)	185 (58.4)	86 (27.1)	3 (0.9)	1 (0.3)	3.83	.67	มาก
26	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพยายามปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็ง เพื่อขอรับการเปลี่ยนแปลง	58 (18.3)	209 (65.9)	45 (14.2)	5 (1.6)	0 (0)	4.00	.62	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 317)

	ประเด็นคำถาม	ทำเป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง / นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยทำ	ไม่คิดจะทำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
27	ท่านเห็นว่าการทำสมาธิ จะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	72 (22.7)	170 (53.6)	67 (21.1)	6 (1.9)	2 (0.6)	3.96	.76	มาก
28	ท่านจดบันทึกประจำวันส่วนตัวว่า ทำงานอะไรบ้าง เพื่อจะได้นำมา ทบทวนและปรับปรุง	51 (16.1)	150 (47.3)	92 (29.0)	23 (7.3)	1 (0.3)	3.72	.83	มาก
29	ท่านมีการวางแผนในชีวิตเพื่อความ ก้าวหน้าของอาชีพ	60 (18.9)	194 (61.2)	57 (18.0)	6 (1.9)	0 (0)	3.97	.67	มาก
30	ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในงานเลี้ยง หรือการพบปะสังสรรค์ต่าง ๆ ใน หน่วยงาน เพื่อพัฒนาหรือเสริมสร้าง มนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	53 (16.8)	155 (49.2)	100 (31.7)	7 (2.2)	0 (0)	3.80	.73	มาก
31	ท่านมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น อย่างกว้างขวาง	49 (15.5)	155 (49.1)	108 (34.2)	4 (1.3)	0 (0)	3.79	.71	มาก
32	ท่านตั้งใจที่จะสมัครเป็นสมาชิก องค์การทางวิชาการ เพื่อจะได้มี ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น	30 (9.5)	118 (37.5)	124 (39.4)	40 (12.7)	3 (1.0)	3.42	.86	ปาน กลาง
33	ท่านพยายามสร้างบุคลิกภาพที่ เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธากับ เพื่อนร่วมงานและลูกค้า	58 (18.4)	185 (58.5)	69 (21.8)	4 (1.3)	0 (0)	3.94	.67	มาก
34	ท่านเคยได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงาน แทนหัวหน้างาน	39 (12.3)	150 (47.5)	100 (31.6)	26 (8.2)	1 (0.3)	3.63	.82	ปาน กลาง
35	ท่านร่วมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกับชุมชน หรือองค์กรต่าง ๆ	51 (16.1)	155 (49.1)	99 (31.3)	11 (3.5)	0 (0)	3.79	.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม							3.79	.77	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ตามความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.79$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การซักถามผู้รู้เกี่ยวกับงานที่ทำ เมื่อมีปัญหา (ข้อ 1) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา มีจำนวนค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\bar{x} = 4.00$) มีจำนวน 2 ข้อ คือ การพยายามหาโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการค้นคว้าด้วยตนเองเสมอ (ข้อ 7) และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านพยายามปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ข้อ 26) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.42$) คือ การตั้งใจที่จะสมัครเป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ เพื่อจะได้มีความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น (ข้อ 32)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเอง และหาความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรอิสระใดที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โปรดักโมเมนต์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเกรเมอร์วี สำหรับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้แก่ เพศ, อายุปัจจุบัน, ระดับการศึกษา, อายุงาน (นับจากวันที่เริ่มงานกับบริษัท ในเครือฯ ถึงปัจจุบัน), หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 6 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเองของ พนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

(n = 317)

ลักษณะส่วนบุคคล	การพัฒนาตนเอง	
	r	P
1. เพศ	.083 (Cramer's V)	.343
2. อายุ	-.015 (Pearson)	.793
3. ระดับการศึกษา	.110 (Cramer's V)	.284
4. อายุงาน	.091 (Pearson)	.114
5. หน่วยงานที่สังกัด	.206 (Cramer's V)	.985
6. ตำแหน่ง	.120 (Cramer's V)	.067

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 บรรยายการมีสัมพันธภาพกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโปรดักโมเมนต์ ระหว่างบรรยายการ
กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
(n = 317)

ตัวแปร	การพัฒนาตนเอง	
	r	P
บรรยายการ	.336	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบรรยายการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา
ตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($r = .336$, $P = .000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อวิจารณ์

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้ศึกษาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยผลจากการศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล

จากการศึกษาพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าเป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย และอายุส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 45.7 มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.8 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 50.6 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน ร้อยละ 77.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีพื้นฐานทางศึกษาที่ดี และมีช่วงอายุที่สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยใช้ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นตัวช่วยในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง ซึ่งในการพัฒนานั้นสามารถทำได้ คือ การพัฒนาโดยองค์กรเป็นผู้วางแผน การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน และการพัฒนาด้วยตัวของพนักงานเอง เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง

ในภาพรวมพบว่า พนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.79$) ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่ดำเนินงานในเชิงธุรกิจ ทำให้ต้องมีการแข่งขันทั้งภายในบริษัทฯ และนอกบริษัทฯ จึงส่งผลให้พนักงานต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการสร้างผลงานและการยอมรับให้เกิดขึ้นกับตนเอง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 การซักถามผู้รู้

เกี่ยวกับงานที่ทำ เมื่อมีปัญหา ($\bar{x} = 4.07$) พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุดโดยหมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น มักจะสอบถาม หรือปรึกษา ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนทำอยู่ แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาบริษัทฯ ในอนาคต ฉะนั้นบริษัทฯ ควรคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ก่อเกิดภายในบริษัทฯ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาบริษัทฯ ต่อไป ส่วนข้อที่มึความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.42$) คือ ข้อ 32 ท่านตั้งใจที่จะสมัครเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการ เพื่อจะได้มีความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการหรือไม่ มีเวลาเพียงพอที่จะร่วมกิจกรรมในองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นบริษัทฯ จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ แนะนำองค์กรหรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสนับสนุนเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 2 สมมติฐานหลัก แบ่งเป็น 6 สมมติฐานย่อย ปรากฏว่าผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จำนวน 6 สมมติฐานย่อย และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 สมมติฐานหลัก ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.4 อายุงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.5 หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยทำให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีการพัฒนาตนเองสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงวัยเริ่มต้น ของการทำงาน เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่ต้องการสร้างผลงาน และอยากทำงานที่ทำาทยอยู่เสมอ จึงต้องการสร้างผลงานเพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้ต้องมีการขวนขวายในการพัฒนาตนเอง มากขึ้น แต่ทั้งนี้ไม่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลจะเป็นอย่างไรก็ตาม พนักงานก็สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถได้อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสร้างโอกาส และความสำเร็จในด้านหน้าที่การงาน ของตนเองต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ของ พนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาในภาพรวมพบว่า พนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) ซึ่งหมายความว่า พนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การมีส่วน สำคัญที่จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี โดยจะเห็นได้จากผลการศึกษา

พบว่าโครงสร้างขององค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานมากที่สุด ($\bar{x} = 4.08$) อาจเป็นเพราะถ้าองค์กรมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ก็จะทำให้พนักงานสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามิติด้านโครงสร้างการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มากที่สุด ส่วนข้อคิดเห็นที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ข้อ 10 ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีอุปสรรคในเรื่องต่าง ๆ ($\bar{x} = 2.30$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความสนใจและใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยอยู่เสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภายในองค์กรพนักงานภายในองค์กรพนักงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน