

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 1,534 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ แบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน ของทุก ๆ ชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้นำข้อมูลมาประมวลผลจากเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายให้ทราบถึงการพัฒนาตนเอง ส่วนค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ Cramer's V และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดไว้ที่ระดับ .05 สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ซึ่งผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 317 คน พบว่า

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 เพศชายจำนวน 102 คน ร้อยละ 32.2

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่างระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 144 คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่าจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

4. อายุงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 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

5. 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

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

ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กร

ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์กรของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ระดับ สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 ซึ่งพนักงานโดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบริษัทได้มีการกำหนดโครงสร้าง

การดำเนินงาน จัดแบ่งงาน สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถโต้แย้งในเรื่องของงานที่มีแนวคิดแตกต่างกันได้ โดยผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามักจะให้ความสนับสนุนและยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดี และยอมรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ส่วนในด้านของผู้ร่วมงาน มีความเต็มใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว

ระดับการพัฒนาตนเอง

ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะทำการซักถามผู้รู้เกี่ยวกับงานที่ทำเมื่อมีปัญหา มีการพยายามหาโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการค้นคว้าด้วยตนเองเสมอเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน จะพยายามปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศจากสื่อต่าง ๆ มีการเรียนรู้โดยการสังเกตจากการปฏิบัติงานของผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่า มีการทำสมาธิ ซึ่งคิดว่าจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน รวมไปถึงการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นโดยเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของพนักงาน ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 1</u>			
1. ปัจจัยส่วนบุคคล			
1.1 เพศ	.343		✓
1.2 อายุ	.793		✓
1.3 ระดับการศึกษา	.284		✓
1.4 อายุงาน	.114		✓
1.5 หน่วยงานที่สังกัด	.985		✓
1.6 ตำแหน่ง	.067		✓
<u>สมมติฐานที่ 2</u>			
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	.000*	✓	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นระดับที่ดี และควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ซึ่งหมายความว่า ไม่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จะเป็นอย่างไร พนักงานก็ยังคงมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และจากผลการวิจัยพบว่าระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับที่สูง และเพื่อให้การพัฒนาตนเองของพนักงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นบริษัทฯ ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อาทิ เช่น

- ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสไปศึกษาและดูงานในองค์กรอื่น ๆ ทั้งในประเทศและนอกประเทศ เพื่อไปการเปิดวิสัยทัศน์ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างองค์กร

- ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาค้นคว้าประวัติบุคคลสำคัญเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการทำงาน ซึ่งอาจทำได้โดยการประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อต่าง ๆ ของบริษัทฯ โดยรูปแบบการนำเสนออาจเป็นการนำตัวอย่างของผู้นำหรือบุคคลสำคัญน่าสนใจ มาแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จในการหน้าที่การงาน

- ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานในโครงการใหม่ ๆ ที่บริษัทได้จัดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะทำได้โดยการจัดโครงการ หรือกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการทำงาน รวมถึงการสร้างสรรคทางความคิด ให้แก่พนักงานได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถของแต่ละคน

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บรรยากาศองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความรู้สึกในการทำงาน และเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของการพัฒนาตนเองของพนักงาน ดังนั้นเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ได้จากผลการศึกษา คือ บริษัทควรที่จะมีการ

พัฒนาบรรยากาศในการทำงานของพนักงาน โดยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในด้านของการทำงานร่วมกัน เช่น จากหลักการของบริษัทในเรื่องของ 11 Leadership ของผู้บังคับบัญชา บริษัทฯ จะต้องมีการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ได้จริงสำหรับผู้บริหารทั่วทั้งองค์กร มิใช่เป็นแค่เพียงหลักการที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะเมื่อผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ก็จะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ผลที่ได้ก็คือการก่อเกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติในสำนักงานใหญ่ ซึ่งในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสาขาร้าน เพราะถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานของบริษัทเช่นเดียวกัน และควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เนื่องจากพนักงานในสาขปฏิบัติการณ์มักไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถาม เนื่องจากมีการทำงานอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งมีการทำงานเป็นกะ การวิจัยโดยการสัมภาษณ์จะสะดวก และได้ข้อมูลในเชิงลึก ตรงกับความต้องการ และมีความชัดเจนมากกว่า

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มตัวแปรในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สาขาวิชาชีพ เพื่อศึกษาเพิ่มเติมว่าพนักงานในแต่ละสาขาอาชีพ มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไร

3. ทำการศึกษาเพิ่มเติมกับพนักงานในธุรกิจหรือในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน หรือกลุ่มธุรกิจในเครือเดียวกัน โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบให้เห็นถึงความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรของการพัฒนาตนเอง