

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการยอมรับความสำคัญของการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ลักษณะของผู้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน (2) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับความสำคัญของการสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน (5) ศึกษาการพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน จากการยอมรับความสำคัญของการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และลักษณะของผู้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท บุญรอด เทคคิง จำกัด จำนวน 179 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานยอมรับความสำคัญของการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะของผู้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งสัมพันธ์ต่ำ
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน
3. การยอมรับความสำคัญของการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน
4. ลักษณะของผู้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ลักษณะของผู้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ ร้อยละ 16 ส่วนการยอมรับความสำคัญของการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานได้

The objectives of this research were to investigate (1) the level of acceptance of performance feedback, the characteristics of performance appraiser and desire for employees' self-development. (2) the differentiation between personal characteristics and desire for employees' self-development (3) the relationship between acceptance of performance feedback and desire for employees' self development (4) the relationship between characteristics of performance and desire for employees' self development (5) the prediction of desire for employees' self-development.

The sample of this study were 179 persons from Boonrawd Trading Co.Ltd. in Bangkok. The data were collected by using the questionnaires and analyzed statistics by Mean, Standard Deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, One-Way Analysis of Variance and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results of this study were as follows :

1. The level of acceptance of performance feedback and desire for employees' self-development were moderate. Characteristics of performance appraiser were low job-centered behavior and low people-centered behavior.

2. The differentiation between acceptance of performance feedback and desire for employees' self-development were not different at the statistical significance level of .05.

3. The relationship between acceptance of performance feedback was not correlated with desire for employees' self-development at the statistical significance level of .05.

4. Characteristics of performance appraiser correlated with desire for employees' self development at the statistical significance level of .01

5. Characteristics of performance appraiser were predictors for desire for employees' self-development at the statistical significance level of .05 and characteristics of performance appraiser were able to predict desire for employees' self-development 16 percentages but acceptance of performance feedback was not a predictor for employees' self-development at the statistical significance level of .05.