

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
A STUDY OF TOA PAINT (THAILAND) COMPANY LIMITED
EMPLOYEES' SELF DEVELOPMENT

วิรัตน์ ดวงจินดา¹ และ ปราโมช ธรรมกรณ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต ความรู้ความสามารถ คุณภาพการทำงาน และการสนับสนุนการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจจากประชากร จำนวน 294 คน ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีพนักงานตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 97.62 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพชีวิต คุณภาพการทำงาน สนับสนุนการทำงาน และความรู้ความสามารถ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวปรากฏว่า พนักงานเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพนักงานเพศหญิง และพนักงานช่วงอายุ 36-45 ปี พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พนักงานตำแหน่งงานระดับบริหาร พนักงานสังกัดฝ่ายผลิต และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-15 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

Abstract

This research aimed to 1) study self development of TOA Paint (Thailand) Company Limited's employees in quality of life, knowledge, quality of working and support on working, and 2) compare the need of the TOA Paint (Thailand) Company Limited employees' self development by categorizing by their personnel status. The research instrument was the check list questionnaire which was developed by the researchers. It was used for collecting data from 294 workers who work at TOA Paint (Thailand) Company Limited; the questionnaires returned were 287 or 97.62 %. The statistics for the data analysis included percentage, mean and standard deviation. After analyzing the data, the results showed that TOA Paint (Thailand) Company Limited's employees highly needed self development for all workers and each of them. They needed to develop themselves in quality of life, quality of working, support on working and knowledge respectively. Moreover, the comparison between the need of self development of TOA Paint (Thailand) Company Limited's male and female employees was: male workers needed more self development than female workers. The workers who are between 36-45 years old, have a degree in high school level, work in management and production department, and have experiences between 5-15 years needed to develop themselves the most.

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1. บทนำ

การดำเนินธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบระบบการบริหารจัดการและกระบวนการผลิตไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานทำให้เกิดความสะดวกสบาย ความรวดเร็วในการทำงานและประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี และเครื่องมืออย่างรวดเร็วทำให้เกิดปัญหาตามมา คือ มนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากไม่สามารถปรับตัวให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งรวมทั้งบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มบริษัทชั้นนำในการดำเนินธุรกิจการผลิตและจำหน่ายสีและเคมีภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบสีครบวงจรมานานกว่า 40 ปี และได้ขยายตัวลงทุนธุรกิจไปยังต่างประเทศ ส่งผลให้บริษัทมีการขยายตัวและเติบโตอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ในสถานะเพื่อให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกคุณภาพของพนักงานจึงมีความสำคัญมาก ดังคำกล่าวของรชัช สันติวงษ์ (2530, หน้า 363) ที่ว่าองค์กรจะสามารถคงตนเองให้อยู่รอดได้ จุดสำคัญจะอยู่ที่องค์กรจะต้องทำงานโดยมีประสิทธิภาพและได้สมรรถภาพสูงสุดเสมอโดยเริ่มตั้งแต่การมีบุคคลและกลุ่มคนที่ทำงานดีเป็นเกณฑ์สำคัญ ดังนั้น การที่บริษัทมีการขยายตัวและเติบโตอย่างรวดเร็ว พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพ ต้องมีคุณภาพในตัวเองก่อนคือ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สิ่งที่มาสนับสนุนก็คือ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาและทำงานมาเป็นเวลานาน ควรได้รับความรู้เพิ่มเติมเพื่อรับผิดชอบงานของตน ทั้งด้านวิชาความรู้ และวิชาชีพในแขนงต่าง ๆ ที่สูงขึ้น

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางจัดการส่งเสริม

สนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ ให้ได้รับการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารนำไปปรับแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 294 คน

3.2 ตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็นดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัว เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพชีวิต 2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านคุณภาพการทำงาน 4) ด้านการสนับสนุนการทำงาน

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงธันวาคม 2552 โดยจัดส่งแบบ

สอบถามผ่านหัวหน้างาน บริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด ให้พนักงานจำนวน 294 คน มีพนักงานตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 97.62 ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choices)

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต ความรู้ความสามารถ คุณภาพการทำงาน และการสนับสนุนการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรค และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ มีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended question)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 หากค่าร้อยละกับข้อมูลที่เป็นสถานภาพ ส่วนตัวของพนักงานบริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด

5.2 หากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับข้อมูลที่เป็นความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพชีวิต ความรู้ความสามารถ คุณภาพการทำงาน และการสนับสนุนการทำงาน

5.3 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่สังกัด ประสบการณ์ทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 1 ถึง ตารางที่ 7

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ผลการวิจัย		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านคุณภาพชีวิต	4.32	.47	มาก
ด้านความรู้ความสามารถ	3.80	.63	มาก
ด้านคุณภาพการทำงาน	4.02	.61	มาก
ด้านสนับสนุนการทำงาน	3.94	.53	มาก
รวม			มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานบริษัท ทีโอเอ พื้นที่ (ประเทศไทย) จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{X}=4.32$) ด้านคุณภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.02$) ด้านสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X}=3.94$) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานใน 4 ด้าน เป็นรายชื่อ พบว่า

ด้านคุณภาพชีวิต พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ต้องการมีความสุขร่างกายแข็งแรง ต้องการความมั่นคงในการทำงาน และต้องการความมั่นคงในด้านฐานะการเงิน

ด้านความรู้ความสามารถ พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่ ต้องการการแนะนำด้านการพัฒนาความสามารถ ต้องการการสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ เท่ากัน และต้องการฟังบรรยายพิเศษเรื่องที่เสริมสร้างความรู้

ด้านคุณภาพการทำงาน พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่

ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่เกี่ยวกับการทำงาน ต้องการระบบต่างๆ มาใช้เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ และต้องการเรียนรู้เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ต้องการเรียนรู้ระบบการปรับปรุงวิธีการทำงานให้รวดเร็วขึ้น เท่ากัน

ด้านสนับสนุนการทำงาน พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่ ต้องการบรรยากาศของความร่วมมือในการทำงาน ต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน เท่ากัน ต้องการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะ และต้องการเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนในด้านการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีไอโอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 7

ตารางที่ 2

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีไอโอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	ชาย	หญิง
ชาย	4.04	-	0.09
หญิง	3.95	-	-

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศชายมีความต้องการมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 3

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีไอโอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 25 ปี	25-36 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
ต่ำกว่า 25 ปี	3.98	-	0.02	0.28	0.49
25-35 ปี	4.00	-	-	0.26	0.51
36-45 ปี	4.26	-	-	-	0.77
มากกว่า 45 ปี	3.49	-	-	-	-

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีความต้องการมากที่สุด

ตารางที่ 4

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีไอโอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	\bar{X}	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ประถมศึกษา	3.83	-	0.05	0.26	0.16	0.25
มัธยมศึกษาตอนต้น	3.78	-	-	0.31	0.21	0.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4.09	-	-	-	0.19	0.01
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.99	-	-	-	-	0.19
สูงกว่าปริญญาตรี	4.08	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความต้องการมากที่สุด

ตารางที่ 5

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับบริหาร
	\bar{X}	3.61	3.99	4.14
ระดับปฏิบัติงาน	3.61	-	0.38	0.53
ระดับหัวหน้างาน	3.99		-	0.15
ระดับบริหาร	4.14			-

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบริหารสูงกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติงาน

ตารางที่ 6

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ฝ่ายที่สังกัด	\bar{X}	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ฝ่ายผลิต	ฝ่ายประกันคุณภาพ	ฝ่ายวิศวกรรม	ฝ่ายบัญชี/การเงิน	ฝ่ายคลังสินค้า	ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดซื้อ
		4.26	4.53	4.38	4.49	4.11	4.44	4.20
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	4.26	-	0.27	0.22	0.23	0.15	0.18	0.26
ฝ่ายผลิต	4.53		-	0.15	0.04	0.42	0.09	0.33
ฝ่ายประกันคุณภาพ	4.38			-	0.11	0.27	0.06	0.18
ฝ่ายวิศวกรรม	4.49				-	0.38	0.05	0.29
ฝ่ายบัญชี/การเงิน	4.11					-	0.33	0.09
ฝ่ายคลังสินค้า	4.44						-	0.24
ฝ่ายขาย/ฝ่ายจัดซื้อ	4.20							-

จากตารางที่ 6 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีความต้องการมากที่สุด

ตารางที่ 7

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

อายุ		ต่ำกว่า 5 ปี	5-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	4.14	4.28	4.01
ต่ำกว่า 5 ปี	4.14	-	0.14	0.13
5-15 ปี	4.28		-	0.27
มากกว่า 15 ปี	4.01			-

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-15 ปี มีความต้องการมากที่สุด

6. การอภิปรายและสรุปผล

6.1 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงาน มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้

6.1.1 ด้านคุณภาพชีวิต พนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ ต้องการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในด้านฐานะการเงิน และความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัดมีความต้องการตามลำดับความสำคัญของความเป็นมนุษย์ คือ ต้องการความปลอดภัย ความสมบูรณ์แข็งแรงทางด้านร่างกาย และประสบความสำเร็จ เดวิด เม็ค แคลนแลน (David McClelland, อ้างถึงใน โนมิซ อินทวงศ์, 2543, หน้า 6-7) และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (อ้าง

ถึงสมยศ นาวิการ, 2543, หน้า 159-160) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์มีความพึงพอใจแล้ว ย่อมจะแสวงหาความต้องการในขั้นสูงต่อไป

6.1.2 ด้านคุณภาพการทำงาน พนักงานบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สิ่งที่น่าสนใจคือพนักงานต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีและระบบต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพ จึงนับเป็นการดีหากพนักงานได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้จากภายนอก ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ ทำให้ก้าวทันโลก ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเสริมทักษะการทำงานและอาชีพตลอดจนช่วยในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ อูทซ์ ทิริธูโด (2531, หน้า 31) เรื่องความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เมื่อมีการสรรหาและการเลือกสรรคนเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วแม้จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ก็ได้หาขุดลงไปแต่ไม่ เพราะความเจริญทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์กรจะก้าวไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา

6.1.3 ด้านสนับสนุนการทำงาน พนักงานบริษัท ทีโอ เอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานต้องการบรรยากาศของความร่วมมือในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมถูกสุขลักษณะ และต้องการเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนในด้านการทำงาน ซึ่งความต้องการของพนักงานบริษัททีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herzberg (Herzberg, 2004). ที่วิจัยพบปัจจัยห้าประการ (Maintenance factors) ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ทำให้คน

เกิดความพอใจในการทำงาน (อ้างถึงในมัลลิกา ต้นสอน, 2544, หน้า 37) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ออบอุน กับเพื่อนร่วมงาน เป็นมิตรหรือไม่เอาใจเอาเปรียบ และกับผู้ได้บังคับบัญชา มีความศรัทธาเชื่อถือ เป็นปัจจัยในการกระตุ้น จูงใจให้ปฏิบัติปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ในลักษณะการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการวิเคราะห์ห้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อองค์กรและมีฐานข้อมูลความรู้ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ง่ายเพื่อให้พนักงานนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

6.1.4 ด้านความรู้ความสามารถ พนักงานบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความต้องการการแนะนำด้านการพัฒนาความสามารถ การสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ และฟังบรรยายพิเศษเรื่องที่เสริมสร้างความรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และเป็นระดับปฏิบัติงาน และอยู่ในช่วงอายุ 25-45 ปี จึงเป็นไปได้ว่าพนักงาน ซึ่งอยู่ในวัยทำงานแต่มีวุฒิการศึกษาน้อยและมีตำแหน่งงานต่ำมีความหวังและต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพจึงต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังของตน และในแง่ขององค์กรการที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลในองค์กร ดังที่ปีธอส มาลากุล ณ อยุรยา (2542, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่าเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้คนในองค์กร มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น หรือเจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้น การเพิ่มเสริมความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติ ช่วยให้เขามีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

6.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว พบว่า พนักงานเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศหญิง ขณะที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีความต้องการมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษาพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความต้องการมากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบริหารสูงกว่าพนักงานระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติงาน ทั้งนี้พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-15 ปี มีความต้องการมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานได้ทำงานในบริษัทมาระยะเวลาหนึ่ง ย่อมเกิดประสบการณ์ในการทำงานอีกทั้งการดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและอยู่ฝ่ายผลิตซึ่งเป็นฝ่ายที่เป็นงานหลักของบริษัท หากผลงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายย่อมได้รับโอกาสก้าวหน้าหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจึงเป็นสาเหตุให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวมีความต้องการพัฒนาตนเองสูง หากบริษัทมีแผนพัฒนาพนักงานตามลำดับอย่างเหมาะสมก็จะทำให้บริษัทสามารถใช้คนได้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแนวทางนี้ตรงกับทฤษฎีของเครื่อวัลย์ ลิมอภิชาดิ (2531, หน้า 6) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง เนื่องจากพนักงานได้รับความรู้ความชำนาญจากการพัฒนาจึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้รายได้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่งและฐานะการงานสูงขึ้น

7. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

7.1 ด้านคุณภาพชีวิต ผู้บริหารบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มหรือชมรมเพื่อร่วมกันทำกิจกรรม และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

7.2 ด้านคุณภาพการทำงาน หน่วยงานควร

ลงทุนด้านเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ และมีการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน แม้ว่าจะเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูง แต่ในระยะยาวผลที่ได้ก็คุ้มค่าทำให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพที่ดีก็จะตามมา

7.3 ด้านความรู้ความสามารถ หน่วยงานควรมีการจัดตั้งศูนย์รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ มีหน่วยงานรับผิดชอบในการแนะนำการพัฒนาความสามารถ การส่งเสริมสนับสนุนเพื่อการเรียนรู้ โดยอาจจัดเป็นหลักสูตรหรือจัดบรรยายพิเศษเรื่องที่เสริมสร้างความรู้ รวมถึงการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแก่พนักงาน เพื่อให้ทันสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเทคโนโลยีที่รวดเร็วมาก

7.4 ด้านสนับสนุนการทำงาน บริษัทต้องมีวิธีการสร้างบรรยากาศองค์กรตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือให้เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งการมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียวจะไม่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่องานในองค์กรได้ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้สามารถใช้เครื่องมือได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

7.5 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า บริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ควรจัดทำแผนพัฒนาพนักงานตามลำดับความต้องการของพนักงาน และตามลำดับความสำคัญที่เป็นปัจจัยในการเพิ่มผลผลิต

8. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อให้การพัฒนาพนักงานประสบผลสำเร็จ ควรมีการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิต ด้านการทำงานที่เหมาะสมกับพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] เครือวัลย์ ล้อมอภิชาติ. (2531). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดการแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- [3] ปันรศ มาลากุล ณ อยุธยา. (2542). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [4] มัลลิกา ตันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ต.
- [5] สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บรรพกิจ.
- [6] อุทัย หิรัญโต. (2531). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- [7] Frederick, Herzberg. (2004). 2 Factor hygiene and motivation theory, Retrieved Feb 15, 2004 from www.accel-team.com/human_relations/hrels_05_herzberg.html

