

**ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด**
**Factors Affecting Self-Development of Employees in
Nawaplastic Industries Co., Ltd**

คติ โฆษานันตชัย *
ผศ.ดร.ทิพทีนนา สมุทรานนท์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาจากพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรมจำกัด จำนวน 134 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือนแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาตนเอง

Abstract

The objectives of this research were, firstly, to compare self-development by personal characteristics; secondly, to examine the relationships between perceived self-efficacy, organizational culture and self-development of employees; and last, to study the factors affecting self-development. Questionnaires were collected from 134 employees of Nawaplastic Industries Co., Ltd. Results showed that: firstly, employees of Nawaplastic Industries Co., Ltd. with different age groups, education, work experience and salary were

* นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

not found to significantly affect their self-development. Secondly, perceived self-efficacy and organizational culture were positively correlated with self-development of Nawaplastic Industries Co., Ltd.'s employees, at the 0.01 level of statistical significance. And finally, the perceived self-efficacy and organizational culture of employees at Nawaplastic Industries Co., Ltd. influenced their self-development.

Keywords: perceived self-efficacy, organizational culture, self-development

บทนำ

การแข่งขันกันในการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาพแวดล้อมของสังคมโลกและสังคมไทยในปัจจุบันนั้นถือได้ว่าเป็นเวทีการแข่งขันสากลที่ทุกองค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สามารถแข่งขันภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีหรือวิทยาการสมัยใหม่ การติดต่อสื่อสาร ค่านิยมและอุดมการณ์ของคน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ขยายตัว ปัญหาสังคมที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนสถานการณ์การแข่งขันทางตลาดและการค้า ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องแสวงหากลไกที่จะปรับตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นให้ได้ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือเติบโตได้อย่างยั่งยืน (มิตชิน, 2549: 34)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลให้องค์การต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา นั้น ทุกองค์การจึงต้องวางแผนในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการ “ตามแก้ปัญหา” (Reactive Approach) ซึ่งปัจจัยหลักที่มีส่วนช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการรับมือในลักษณะของการป้องกันปัญหาได้ก็คือ การเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานในองค์การให้มีความสามารถ องค์การจะต้องหาวิธีการผลักดันและส่งเสริมให้พนักงานในองค์การสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการทำงาน รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และการพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน ก็จะทำหน้าที่กำหนดมาสู่องค์การ (Megginson and Pedler, 1992: 4) ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่ว่า องค์การจะมีบทบาทในการผลักดันและเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคนได้อย่างไร รวมถึงการทำความเข้าใจถึงสาเหตุและปัจจัยที่อาจมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการจูงใจและความตระหนักในเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานได้ก็คือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Sehlein, 1998) ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพราะเมื่อบุคคลที่เห็นว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชื่อมั่นว่าความรู้ความสามารถของตนจะช่วยสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง กลุ่มและองค์การได้ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ซึ่งหากรับรู้ถึงความสามารถของตนเองก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนเหล่านั้นพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง (Bandura, 1986) ด้วยความตั้งใจ ด้วยแรงผลักดัน และด้วยพลัง อีกทั้งมีความอดทนและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกเหนือจากนั้นแล้ว วัฒนธรรมองค์การก็จะมีส่วนในการกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานในองค์การเกิดการพัฒนาดตนเอง วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่สามารถหล่อหลอมให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ อันเกิดจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของพนักงานในองค์การตามลักษณะวัฒนธรรมนั้นๆ ที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของพนักงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540: 180) และยังเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นให้เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์การได้ด้วย

หากพนักงานในองค์การสามารถพัฒนาศักยภาพไปพร้อมๆ กับองค์การอย่างมีระบบแบบแผน และต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์การที่เฉลียวฉลาดสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว องค์การก็จะสามารถแข่งขันบนโลกใบใหม่นี้ได้ (วีระวุธ มาชะศิริพันธ์, 2548) ทั้งนี้ พนักงานในองค์การจะต้องมีความสามารถเพียงพอ ซึ่งหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) หรือ บุคลิกภาพ (Personality) ที่ดีซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์การ และความสามารถที่เกิดจากการพัฒนาดตนเองนั้นก็ยังเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลไป ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะของสมาชิกองค์การ สมาชิกของครอบครัว สมาชิกของสังคม จนถึงเป็นสมาชิกของชาติที่มีคุณภาพและสร้างประโยชน์ได้ในทุกๆ บทบาทและสถานะที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องได้อีกด้วย

ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และวัฒนธรรมองค์การ ว่ามีผลต่อการพัฒนาดตนเองของพนักงานหรือไม่ อย่างไร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพขององค์การโดยรวม โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างของ บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับบังคับบัญชา เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานรวมทั้งความรู้ในเชิงการบริหารงานมาใช้มากกว่าพนักงานในระดับล่าง โดยจำเป็นต้องพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานที่ตนรับผิดชอบรวมถึงต่อการนำผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด เป็นองค์การที่มีนโยบายมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์การ เนื่องจากเป็นธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้คนจำนวนมาก ความสามารถของพนักงานจึงเป็นปัจจัยนำ ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาดทางด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาดเทคโนโลยี หรือการพัฒนาระบบการบริหารงาน ฉะนั้น ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงจะนำไปใช้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของพนักงาน อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพด้วยการพัฒนาดตนเอง และส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อ 1) เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ กับการพัฒนาดตนเอง ของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัย

ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์ เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

พนักงานระดับบังคับบัญชา หมายถึง บุคคลในบริษัทนวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบโดยตำแหน่งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าทีมงาน หรือหัวหน้างาน โดยเป็นกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือ เป็นกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและได้รับการเลื่อนขั้นจากระดับปฏิบัติการขึ้นมาในภายหลัง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่า ตนสามารถที่จะจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดๆ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนทางความคิดที่สมาชิกในองค์การเข้าใจร่วมกันและก่อให้เกิดพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์การนั้น โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ความสอดคล้องกันความสามารถในการปรับตัว และการมุ่งเน้นที่พันธกิจ

วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ เนื่องจากได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

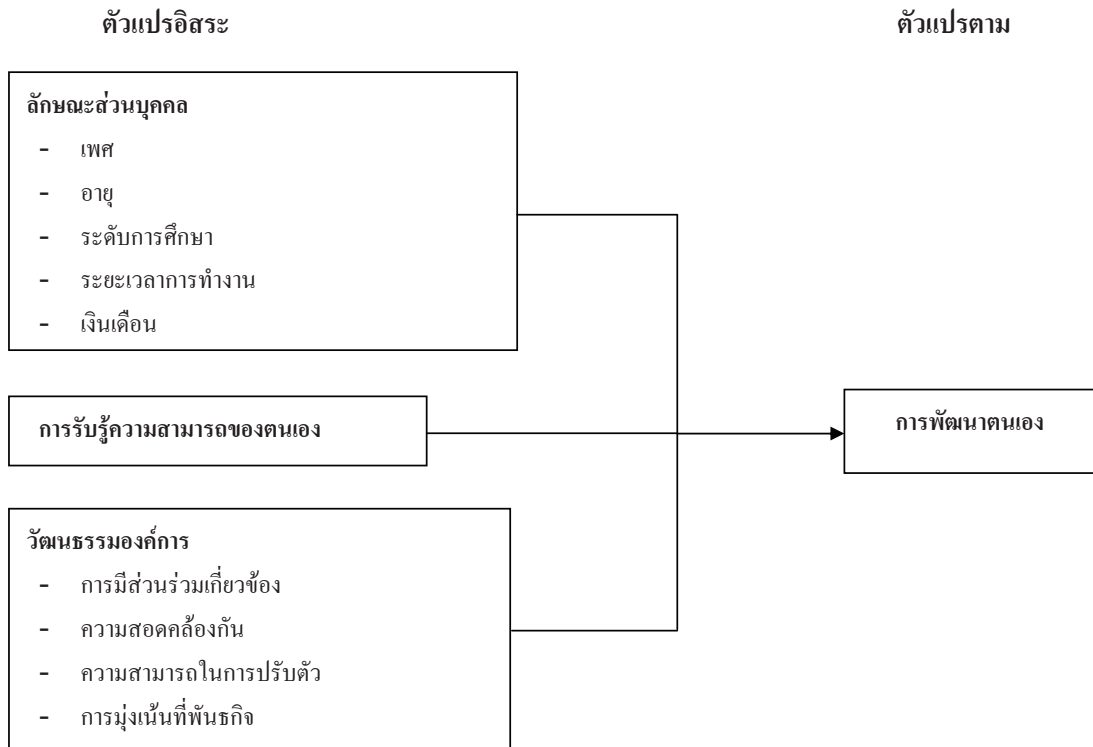
วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีการยอมรับในค่านิยมเดียวกัน เพื่อแสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การสามารถปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนหลังจากที่อ่านและสามารถทำนายแนวโน้มของธุรกิจในอนาคตได้ และต้องมุ่งเน้นไปที่ลูกค้า โดยการตอบสนองที่รวดเร็วซึ่งเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า

วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การรับรู้ในแนวทางขององค์การร่วมกัน สามารถเข้าใจถึงทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์การใช้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง สิ่งที่บุคคลตัดสินใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในตนเองในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองต้องการให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ความสามารถทางสติปัญญาและความคิด ความสามารถทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมทั้งความสามารถทางสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ในปี 2553 จำนวนทั้งสิ้น 202 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จากการใช้ตารางสำหรับพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงในพิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) และแบบเติมคำตอบ ประกอบด้วยข้อความจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1977)

ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .90

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ Denison (2000) ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .94

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของ Magginson และ Pedler (1992) ซึ่งข้อคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ ไม่เคยเลย นานๆครั้ง บางครั้ง บ่อย และบ่อยมาก โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .89

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้วิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 85.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 21 ถึง 30 ปีในปัจจุบัน มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 อายุสูงสุด 58 ปี อายุต่ำสุด 21 ปี และอายุเฉลี่ย 30 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานในบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 มีระยะเวลาการทำงาน 6 - 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 ระยะเวลาการทำงานสูงสุด 36 ปี ระยะเวลาการทำงานต่ำสุด 1 ปี และระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 12 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนในช่วงระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 เงินเดือนสูงสุดของพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง 102,200 บาท ต่ำสุด 19,000 บาท และเงินเดือนเฉลี่ย 34,200 บาท นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 1

ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ระบุว่า พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงาน

งานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง และ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.702$) และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.381$) วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง แบบความสอดคล้องกัน แบบความสามารถในการปรับตัวและแบบ การมุ่งเน้นที่พันธกิจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.284, .313, .323$ และ $.342$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

| ตัวแปร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|-------|---------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | 3.8026 | .3887 | สูง |
| วัฒนธรรมองค์การโดยรวม | 3.5134 | .4817 | ปานกลาง |
| วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง | 3.6433 | .5568 | ปานกลาง |
| วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน | 3.3448 | .5717 | ปานกลาง |
| วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว | 3.5463 | .6117 | ปานกลาง |
| วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ | 3.5194 | .5851 | ปานกลาง |
| การพัฒนาตนเอง | 3.9299 | .4052 | สูง |

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การ กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง |
|---|---------------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | .702** |
| วัฒนธรรมองค์การโดยรวม | .381** |
| วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง | .284** |
| วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน | .313** |
| วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว | .323** |
| วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ | .342** |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจและวัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ร้อยละ 54.1 ($R^2_{Adj} = .541$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .743 ($R = .743$) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานได้สูงสุด คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจและวัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

อภิปรายผล

ในการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด สามารถอภิปรายผลทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาของพนักงานชาย และพนักงานหญิง มีโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546)

2) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า โดยแบ่งระดับพนักงานระดับบังคับบัญชา ออกเป็น 4 ระดับย่อย ได้แก่ ระดับบังคับบัญชา 1 ระดับบังคับบัญชา 2 ระดับบังคับบัญชา 3 และ ระดับบังคับบัญชา 4 และใช้ผลการปฏิบัติงานประจำปีศักยภาพในการทำงานและระยะเวลาในการทำงานในแต่ละระดับเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาปรับระดับพนักงานแต่ละคนให้สูงขึ้น ทั้งนี้ไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในช่วงอายุใด ก็จะมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าความก้าวหน้าขั้นถัดไปคือการแสดงศักยภาพให้ผู้บริหารเห็นว่าตนเหมาะสมที่จะปรับระดับไปอยู่

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด

| ปัจจัย | B | S.E.b | Beta | t | p |
|---|------|-------|------|--------|------|
| การรับรู้ความสามารถของตนเอง | .680 | .063 | .653 | 10.879 | .000 |
| วัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ | .112 | .045 | .161 | 2.493 | .014 |
| วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง | .098 | .047 | .135 | 2.110 | .037 |

ค่าคงที่ = .592

$R = .743$ $R^2 = .551$ $R^2_{Adj} = .541$ Overall $F = 53.277$ $p = .000$

ในระดับที่สูงขึ้นซึ่งย่อมเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานในทุกช่วงอายุจำเป็นต้องพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมออันสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของอัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2533) ที่กล่าวถึงความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคลว่า ปัจจัยหนึ่งเป็นความมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

3) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ไม่ว่าพนักงานจะจบวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป แต่เมื่อพนักงานสามารถก้าวหน้าและได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา ย่อมแสดงให้เห็นว่า เป็นพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งสิ้น และพนักงานระดับบังคับบัญชาทุกคนไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับใด จำเป็นที่จะต้องพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถเช่นเดียวกัน เนื่องจากได้รับความรับผิดชอบในบทบาทของการเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีจุดมุ่งหมายทั้งการดูแลตนเอง ทีมงาน และหน่วยงาน ให้ปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การคาดหวัง พนักงานกลุ่มนี้จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของ เรียม ศรีทอง (2542) ที่กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองของบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อผลดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงอาจมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การมีการกระตุ้นและเสริมสร้างให้พนักงานพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งการฝึกอบรม การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้คำปรึกษาแนะนำ การหมุนเวียนงาน การขยายขอบเขตความรับผิดชอบในทุกช่วงอายุงานตามแผนการพัฒนาคอแลกรที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง โดยระยะเวลาการเข้ามาทำงานในองค์การไม่มีผลกับการปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาดังกล่าวดังนั้นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันจึงมีการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรพร สอนเสริม (2548)

5) ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด มีนโยบายในการกำหนดโครงสร้างการบริหารผลตอบแทนที่มีการกำหนดให้ผลตอบแทนแก่พนักงานทั้งที่เป็นรูปตัวเงิน ในรูปแบบของเงินเดือนและรูปแบบอื่น เช่น เงินช่วยเหลือพิเศษค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี รวมทั้งยังให้ผลตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากรูปแบบของเงิน เช่น การจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล หรือการให้อุปกรณ์การทำงาน เช่นการจัดรถยนต์ ซึ่งการกำหนดโครงสร้างการบริหารผลตอบแทนเช่นนี้ อาจทำให้พนักงานไม่ให้ความสำคัญกับระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกันมากนัก เนื่องจากก็ยังคงได้ผลตอบแทนที่ดีในรูปแบบอื่นเช่นกัน ดังนั้นพนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่างกันจึงไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งทิพย์ โชตยันตร (2544)

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลสตีกูตสาหกรรม จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าพนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีความสามารถสูงจะมีการพัฒนาตนเองสูง ในขณะที่หากพนักงานรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีความสามารถต่ำ ก็จะมีการพัฒนาตนเองต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่รับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีความสามารถสูง จะมีความตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานการทำงานในระดับสูงตามความสามารถของตนเองเอาไว้ และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาความสามารถและมาตรฐานในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป เนื่องจากความสำเร็จในหน้าที่การงานจะเกิดขึ้นได้จากความสามารถที่พนักงานแสดงออกได้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับจากผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กรซึ่งย่อมต้องเป็นผลมาจากการมีมาตรฐานการทำงานที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่า หากบุคคลรับรู้ว่าคุณภาพตนเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ โชตยันตร (2544)

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลสตีกูตสาหกรรม จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ทั้งวัฒนธรรมองค์การโดยรวม วัฒนธรรมองค์การแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง วัฒนธรรมองค์การแบบความสอดคล้องกัน วัฒนธรรมองค์การแบบความสามารถในการปรับตัว และวัฒนธรรมองค์การแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าหากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงพนักงานจะมีการพัฒนาตนเองในระดับสูง ในขณะที่หากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การในระดับต่ำ พนักงานก็จะมีการพัฒนาตนเองในระดับต่ำเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางขององค์การในด้านการบริหารและสามารถเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การได้หลายประการ ตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2538) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวก็เป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้องค์การแสดงพฤติกรรมของความมุ่งมั่นไปสู่ทิศทางที่องค์การตั้งไว้และเมื่อพนักงานในองค์กรรับรู้ทิศทางขององค์การก็มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่ทิศทางที่ตั้งไว้เช่นกัน เช่นเดียวกับที่บริษัท นวพลสตีกูตสาหกรรม จำกัด ได้ใช้กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์การมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการกำหนดทิศทางขององค์การ ในรูปแบบของการสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่เรียกในชื่อ ISTEP ซึ่งครอบคลุมถึง การมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการสรรสร้างสิ่งใหม่ (I - Innovation) การใส่ใจในเรื่องการบริการลูกค้าทั้งภายในและภายนอก (S - Service Mind) การสร้างความร่วมมือร่วมใจ การทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งหน้าไปในทิศทางเดียวกัน (T-Team Spirit) การสร้างแนวคิดของความเป็นเจ้าของกิจการองค์การนี้เป็นของของเราทุกคน (E - Entrepreneur) และ การส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ (P - Participation) โดยพนักงานทุกคนในองค์กรได้ร่วมรับรู้ถึงค่านิยมดังกล่าว ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และส่งผลถึงการรับรู้ร่วมกันภายในองค์กร ประกอบกับการได้รับ

การพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การอย่างต่อเนื่องซึ่งท้ายที่สุดเมื่อวัฒนธรรมองค์การมีความเข้มแข็งขึ้นก็จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาการทำงานของตนเอง ตามแนวคิดเรื่องความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การโดย Newstrom and Davis (2002) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ โชตยันดร (2544)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม

จำกัด ผลวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ร้อยละ 54.1 ($R^2_{Adj} = .541$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .743 ($R = .743$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ และหมายความว่า เมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง และรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาในรูปแบบของการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง นอกเหนือจากนั้น จากผลการวิจัยยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์สูงที่สุด ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ในน้ำหนักที่มากกว่าอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ โดยแม้ว่า องค์การจะมีการสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรม การพัฒนาตนเอง แต่หากพนักงานเกิดความรู้สึกในทางลบกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง อันเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น การไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย การถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชา การได้รับผลการประเมินผลงานที่ไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลสูงต่อการทำให้พนักงานไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นโดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพร สอนเสริม (2548)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยเห็นว่าควรส่งเสริมการให้ความรู้แก่ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ทราบและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการพัฒนาตนเอง และผลที่จะได้รับการส่งเสริมให้พนักงานในองค์การสามารถรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นลำดับแรกโดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในการผลักดันนโยบายที่เกี่ยวข้องนอกจากนั้น ควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาความรู้ความสามารถในงานโดยอาศัยการผลักดันจากผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานร่วมกับหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ให้กับพนักงานระดับบังคับบัญชาทุกคนให้แล้วเสร็จ จากนั้นกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ติดตาม ส่งเสริม ประเมินผลการพัฒนาพนักงานในสังกัด รวบรวมข้อมูลเพื่อเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงสุดของหน่วยงานเป็นระยะ นอกจากนั้นควรมีการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงความรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์การ (Knowledge Management) เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งหากพนักงานมีความรู้ในงานมากขึ้น และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเองจากการประสบความสำเร็จใน

การทำงาน และควรมีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับการยกย่อง ชมเชย ยินดี กับผู้ที่ประสบความสำเร็จ โดยการจัดทำเป็นแผนการส่งเสริมอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การส่งเสริมแนวคิดเรื่องการยกย่องชมเชยจากกรรมการผู้จัดการให้เวทีต่างๆ ที่ได้พบปะกับพนักงานการทำงานสื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงข้อดีของการยกย่อง ชมเชย ยินดี ต่อเพื่อร่วมงานและข้อเสียในการตำหนิติเตียน เพื่อร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้แสดงออกต่อกันในทางบวกมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเสริมแรงบวกให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองจากสังคมอีกทางหนึ่ง

จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาตนเองนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและเกิดวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่า องค์การควรมีแผนกลยุทธ์และกำหนดแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ (Road Map) ที่เป็นลำดับขั้นตอน มีความต่อเนื่อง และต้องชี้แจงให้ผู้บริหารระดับสูงและระดับหน่วยงานรับทราบในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ควรคัดเลือกตัวแทนพนักงานระดับหัวหน้าหน่วยงานมาเป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การนอกเหนือจากการกำหนดนโยบายจากเพียงผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายและเป็นความเห็นจากตัวแทนพนักงาน นอกจากนี้ควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการคัดเลือกตัวแบบ (Role Model) ที่มีคุณลักษณะ พฤติกรรมที่โดดเด่นและสอดคล้องกับแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การทั้งตัวแบบที่ได้รับการยอมรับในสังคมภายนอกและตัวแบบที่เป็นพนักงานในองค์กรเองโดยส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมองแบบอย่างที่ดีและจะเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับตัวแบบต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มประชากรขององค์กรที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมในด้านอื่น เพื่อนำผลวิจัยมาเทียบเคียงกันและสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น หรือควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมประชากรที่เป็นพนักงานในระดับอื่นนอกเหนือจากระดับบังคับบัญชาเช่นพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับผู้บริหารระดับสูง ศึกษาถึงผลที่ตามมาจากการพัฒนาตนเองของพนักงานเช่นผลประกอบการขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อัตราการเกิด/สร้างสรรค์ เทคโนโลยีใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร หรือ ศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) ภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ เป็นต้น เพื่อการกระตุ้น จูงใจพนักงานในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

ธงชัย สันติวงษ์. 2538. **องค์การ ทฤษฎีการออกแบบ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
พิชิต ฤทธิจรรณ. 2547. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : แฮร์ส ออฟ เคอร์มีส์.

- มติชน. 2549. **วิธีทางนอกระบบสู่ความเป็นเลิศ 3 ผู้นำแห่งยุค พวงษ์ศักดิ์-ชิดเว-นิวัตต์**. (17 กรกฎาคม 2549) : 34.
- รุ่งทิพย์ โชตยันดร. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรียม ศรีทอง. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดเวฟเอดิเตอร์ จำกัด.
- วราพร สอนเสริม. 2548. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระวุธ มาชะศรีรินทร์. 2548. **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์ท์ จำกัด.
- สหัสวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกซีเมนต์ไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540. **จิตวิทยาการจัดการองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บิ๊คแบงค์.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. 2533. **มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.
- Bandura, A. 1977. **Social Learning Theory**. New Jersey: Prentice-Hall., Inc.
- _____. 1986. **Social Foundation PF Thought and Action: A Social Cognition Theory**. New Jersey: Prentice-Hall., Inc.
- Denison, D.R. 2000. **The International Handbook of Organizational Culture and Climate**. Chichester: John Wiley and Sons.
- Megginson, D. and M. Pedler. 1992. **Self-Development: A Facilitator's Guide**. London: McGraw-Hill, Inc.
- Newstrom, J. and W. David. 2002. **Organization Behavior: Human Behavior at Work**. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sehnein, K. M. 1998. **The Relationship of Job Insecurity, Career Planning, Self-Efficacy, Goal-Orientatation and the Self-Development of Survivors of a Downsizing Corporation**. New York: McGraw-Hill.