



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

**การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0:  
กรณีศึกษาบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group)  
Self-Development of Staff to Thailand 4.0:  
A Case study at Kitchareonthai-Ubon Company (Big-Group)**

กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์<sup>1</sup>

Email: k.kiatsuranon@gmail.com

ดร.ชาญเดช เจริญวิริยะกุล<sup>2</sup>

Email: chandej.ch@ssru.ac.th

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) และ 2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินการโดยทำการศึกษาในเชิงปริมาณ กับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานจำนวน 100 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างเป็นระบบจากพนักงานจำนวนทั้งหมด 150 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นทำการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานรายด้าน เพื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) จากผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านระบบพี่เลี้ยง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ 2) พนักงานมีการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางอาชีพที่หลากหลายเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน รวมถึงระดับการพัฒนาตนเองทุกด้านมีความแตกต่างกันเมื่อเทียบกับเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงาน



**คำสำคัญ:** การพัฒนาตนเอง, ประเทศไทย 4.0, ทักษะทางอาชีพที่หลากหลาย

## Abstract

This research aims to study of 1) self-development levels of staff to Thailand 4.0 at Kitchareonthai-Ubon Company (Big-Group) and 2) The comparison between self-development and the personal data of staff at Kitchareonthai-Ubon Company (Big-Group). The questionnaire survey was used as instrument to study with systematic sampling. There are 100 people of the selected sampling group from all of the staff 150 people. The personal data such as gender, age, marital status, degree, salary, position and experience were kept to calculate in descriptive statistic forms. The comparison between personal data and each self-development function was analyzed by Independent t-test and One-way ANOVA. In this analysis, 1) the comparison between personal data and each self-development function were not difference and 2) the self-development functions are difference when compare with salary level of staff.

**Keywords:** Self-development, Thailand 4.0, Multi-skill functions

## บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยุคสมัยที่ไร้พรหมแดน มนุษย์มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยการคิดค้นวิธีพัฒนาองค์กรใหม่ ๆ เพื่อสร้างความประทับใจให้ลูกค้าอยู่เสมอและสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สิ่งสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับกับ เศรษฐกิจที่ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่หรือที่เรียกว่ายุคประเทศไทย 4.0 ก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน เนื่องจากปัจจุบันคุณภาพคนไทยยังถือว่าต่ำอยู่พอสมควร แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมยังขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง การพัฒนาโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) ที่จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2575) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนา ประเทศ และมีเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบก็จะก่อให้เกิดผลเสีย



ต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการจัดการที่ไม่เป็นระบบนั้นจะทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางธุรกิจ โดยทุกองค์กรต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง (กัลยารัตน์ ธีระธนะชัยกุล, 2557)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากรโดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้การศึกษาเรียนรู้ งาน การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ และการพัฒนาสายงานอาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและองค์กร (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2556) นอกจากนี้การพัฒนายังเป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กันไปกับการบริหาร การพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้น จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใน กระบวนการพัฒนาต้องคำนึงถึงหลักการพัฒนาบุคลากร Nadler (1980 อ้างถึงใน อภิญา พิมพะ, 2556) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน หนึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาตนเอง จะเห็นได้ว่าความเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทั้งหลาย หากองค์กรขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะมีการจัดระบบงานบริหารได้ดีเพียงใดก็ไม่สามารถทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรสำเร็จลุล่วงได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นประธานของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) จึงมุ่งเน้นศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อตอบสนองการพัฒนาของพนักงานบริษัทยุคประเทศไทย 4.0 อีกทั้งการนำข้อมูลและผลการวิจัยไปเป็นแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) ให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ การพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดี ช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร ทำให้องค์กรและบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวสู่ยุคประเทศไทย 4.0

### ความหมายของประเทศไทย 4.0

ประเทศไทย 4.0 คือ แบบจำลองทางเศรษฐกิจโดยรัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจไทยที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ไปเป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ “Value-Based Economy” โดยใช้โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลรองรับ ซึ่งมีความคาดหวังว่าการขับเคลื่อนเศรษฐกิจตามนโยบายนี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย 3 มิติสำคัญ คือ มิติที่หนึ่ง เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าปฐมภูมิไปสู่สินค้าที่มีมูลค่าเพิ่ม และมีความแตกต่างเชิง “นวัตกรรม” เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่มีพลวัตสูง มิติที่สองเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมแรงงานโดยใช้แรงงานเป็นหลัก ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และมิติที่สามเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าเพียงอย่างเดียว ไปสู่การสร้างสรรคและพัฒนาในภาคบริการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ในยุคของประเทศไทย 4.0 จะเป็นยุคที่มีจำนวนผู้สูงอายุสูงขึ้น การดำเนินการในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรในช่วงอายุที่หลากหลาย ในทางเศรษฐศาสตร์ได้แบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 4 กลุ่มตามช่วงอายุ (Generation) โดยใช้ช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูกค้า ดังนั้นในแต่ละช่วงอายุ Generation จะมีอายุห่างกันประมาณ 20 กว่าปี ดังนี้

1. Baby Boomer Generation หรือ Gen B คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507
2. Generation X หรือ Gen-X คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522
3. Generation Y หรือ Gen-Y เรียกอีกอย่างว่า Millennials คือคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540
4. Generation Z หรือ Gen-Z คือคนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 เกิดจากพ่อแม่รุ่นใหม่อย่าง Gen-X

และ Gen-Y

ซึ่งจำเป็นต้องทำลายช่องว่างเพื่อสร้างความเข้าใจในคนแต่ละช่วงอายุ (Generation) โดยทำความเข้าใจค่านิยมของคนในแต่ละยุค เข้าใจถึงความแตกต่าง ต้องสามารถยอมรับว่าคนเราถูกหล่อหลอมมาไม่เหมือนกัน คนที่มีความเชื่อหรือทัศนคติต่อชีวิตไม่เหมือนเรา เขาไม่ใช่คนไม่ดีเสมอไป สามารถชื่นชมจุดดีแต่ละ



กลุ่มให้พบ และบริหารบนความแตกต่างของแต่ละช่วงอายุโดยการเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เข้าถึงคนแต่ละกลุ่มที่เราต้องทำงานด้วย

#### การพัฒนาตนเองสู่ยุคประเทศไทย 4.0

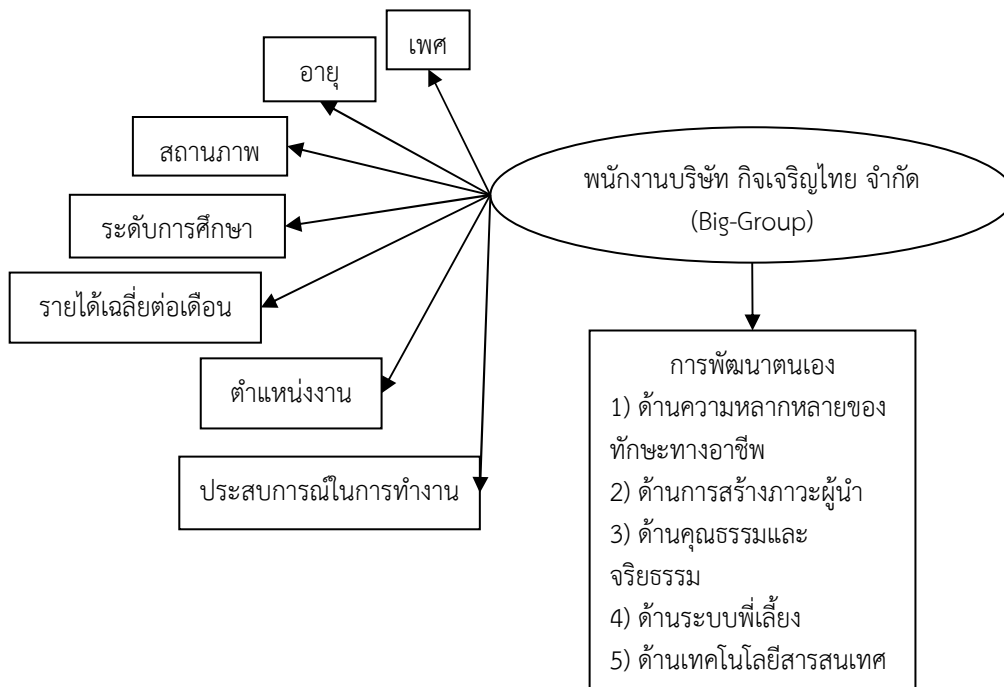
จะเห็นว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ซึ่งถ้าหากเราเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความเตรียมพร้อมต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไปในอนาคตก็จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นในการศึกษาการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ปัญหา สร้างความรอบรู้และควมมีจริยธรรมของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ว่ามีระดับการพัฒนาในระดับใด ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาใน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ (Multi-skilling) หมายถึง การพัฒนาฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้มีทักษะ หลากหลายสามารถ ดูแลงานที่แตกต่างและหลากหลายได้
2. ด้านการสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นการที่มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ โดยการการพัฒนาภาวะผู้นำจะมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจ และการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ (Persuasive communication)
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดีงาม ถูกต่อนั้นจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคคลทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ จริยธรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรเพราะจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้ง ทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และปัญญา เมื่อองค์กรใดมีบุคลากรที่มีจริยธรรมก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความมั่นคง และสามารถเติบโตได้ในอนาคต Kohlberg (1976 อ้างถึงใน พระบุญโญใหม่ วงศ์หาญ, 2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรม ว่าเป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่รวมถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่ยอมรับในทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกันเป็นอุดมคติ
4. ด้านระบบพี่เลี้ยง ระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์ ระบบพี่เลี้ยงได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันมากในหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา เป็นช่องทางที่ดีสำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบหนึ่งของการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่มีจุดประสงค์พื้นฐานในการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) กับ

พนักงานที่ถูกสอนงาน การทำหน้าที่ที่พี่เลี้ยง ให้พนักงานใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการทำงาน และนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารในระบบสำนักงาน อีกทั้งในด้านของประสิทธิภาพในการทำงาน การผลิต การลดงานเอกสาร สามารถเก็บข้อมูล จำนวนมากได้อย่างเป็นระเบียบลดปัญหาเรื่องงานการจดบันทึก ความสามารถในการส่งข้อมูล ข่าวสารไปยังแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างไกล ให้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว สะดวกต่อการใช้ข้อมูลมีความแม่นยำ เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กรได้

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ในการวิจัยการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทย จำกัด (Big-Group) เพื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสำรวจข้อมูลซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 150 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ทั้งนี้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงใน อภิญา พิมพะ, 2556) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ภายใต้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากับ 88 ราย อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกันการผิดพลาดในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลผู้วิจัยถึงเก็บ ข้อมูล 100 ราย โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)		คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ
	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
ฝ่ายบริหาร	4	3	3
พนักงานฝ่ายเลขานุการ	8	2	2
พนักงานฝ่ายช่างซ่อม	43	26	26
พนักงานฝ่ายบริการ	95	69	69
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบประเมินของพนักงาน โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์กับพนักงานทั้งบริษัท ซึ่งใช้ระยะเวลาในการติดตามแบบสอบถามตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยเลือกเฉพาะจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบเลือกตัวอย่างหลายขั้นตอนจำนวน 100 คน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป



### การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ (Qualitative data) โดยใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อบรรยายลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลในรูปแบบของค่าความถี่ และค่าร้อยละ การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ในรูปแบบของค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลตามกรอบแนวคิดระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการพัฒนาตนเองโดยใช้สถิติทดสอบ t-test และ F-test

### ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทย จำกัด สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำนวน 150 คน โดยการเลือกประชากรตัวอย่างจากการสุ่มอย่างเป็นระบบ พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 53 มีอายุระหว่าง 26-40 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 52 มีสถานะภาพโสด โดยคิดเป็นร้อยละ 54 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 54 ได้รับเงินเดือนโดยเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 9,000-15,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 90 อยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายบริการ โดยคิดเป็นร้อยละ 69 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 3 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 51

จากผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานพบว่าพนักงานมีการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านระบบพี่เลี้ยง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระดับการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเทียบกับอายุ และระดับการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางอาชีพที่หลากหลายเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนระดับการพัฒนาตนเองเมื่อเทียบกับเงินเดือนเฉลี่ยแต่ละเดือนของพนักงานมีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทย จำกัด (Big-Group) เพื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานมีการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในระดับสูง



2. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 9,000-15,000 บาท ระดับในการพัฒนาตนเองที่ต่ำที่สุด ทั้งในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพแตกต่างกัน แต่มีการพัฒนาตนเองด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะเห็นว่าถึงแม้พนักงานส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองไม่มากพอ คณะผู้บริหารจึงควรที่จะทำการพัฒนาพนักงานในรายด้านตามความเหมาะสม



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนามนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พระบุญใหม่ วงศ์หาญ. (2555). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
ฉบับที่ 12*. จาก [http://www.nesdb.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=6422](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422).
- อภิญา พิมพ์. (2556). *การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา:  
กรมบัญชีกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.