

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND THE MORALE AFFECTING THE NEEDS FOR SELF-DEVELOPMENT OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES EMPLOYEES

นางสาวพัชรพร กิตติพงษ์พัฒนา

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวนทั้งสิ้น 273 คน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test One-way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า 1) อายุต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน และสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน 2) กลุ่มพนักงานทุกช่วงอายุงานของระดับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรได้ให้ระดับความต้องการในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดในบรรดาความต้องการทั้ง 3 ด้าน 3) ไม่ว่าจะ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านใดก็ตาม พนักงานก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดในทุกด้าน

คำสำคัญ: การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ABSTRACT

This research aims to study Personal characteristics, Organization Socialization and the Morale of the work affecting the needs for Self-Development of Small and Medium-sized enterprises employees. And study the relationship between Organization Socialization and the morale of the employees affecting the needs for Self-Development of Small and Medium-sized enterprises employees. The population used for the research was 273 employees in small and medium enterprises (SMEs). The questionnaire, and statistical information analysis such as frequencies, percentage, means, standard deviation, T-Test, One-way ANOVA, correlation coefficient of Pearson and Stepwise Multiple Regression with a statistically significant level of 0.05. The finding of analysis results were as follow 1) Different ages will have different needs for self-development in education and different marital status will have different needs for self-development in education and self-learning. 2) Employees of all Organizational Socialization have the highest levels of self-directed learning needs in all three needs. 3) No matter the Morale is, Employees have the highest levels of self-directed learning needs in all three needs.

Keywords: Organizational Socialization, The Morale, The Needs for Self-Development

บทนำ

เนื่องด้วยปัจจุบันกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย ถือเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีจำนวนมากที่สุดในประเทศ มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ และเป็นกำลังสำคัญในการจ้างงานของประชากรในประเทศ อีกทั้งยังเป็นส่วนสนับสนุนให้กับธุรกิจขนาดใหญ่ให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในองค์กรที่เป็นกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีจำนวนการจ้างพนักงานไม่เกิน 200 คน สิ่งที่สำคัญมากที่สุดคือ ศักยภาพของผู้นาองค์กร และศักยภาพของพนักงานในบริษัท ที่จะเป็นส่วนผลักดันให้องค์กรเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี มีความสามารถในการแข่งขันในยุคปัจจุบันที่มีคู่แข่งทั้งรายเก่าและรายใหม่แข่งขันกันอย่างหนาแน่นในทุกกลุ่มธุรกิจ และองค์กรที่มีพนักงานจำนวนน้อยนั้น พนักงาน 1 คน อาจจำเป็นที่จะต้องทำงานได้ในหลายบทบาทหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพในกลุ่มธุรกิจ SMEs จึงต้องเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องคอยดูแลและพัฒนา ศักยภาพของพนักงานให้มีความสามารถที่หลากหลายยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นส่วนสำคัญอีกอย่างที่จะเข้ามาเชื่อมโยงระหว่างผู้นาองค์กรและพนักงานบริษัทให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นคือ การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ที่จะเน้นการให้ความสำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เพราะถือว่า พนักงานทุกคน เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากในองค์กร ไม่เพียงแต่ใช้เพื่อเป็นแรงงาน แต่ยังเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) และ ทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร (Organization Assets) (วิลารรณ, 2544) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างโอกาสให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างแข็งแกร่งและยั่งยืน

ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลต่อการความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ว่าปัจจัยใดที่จะเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้ออำนวยแก่พนักงานหรือที่เรียกกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรนั้นเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จนเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและประโยชน์เพื่อองค์กรมากที่สุด

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ที่จะส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
2. เพื่อศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยในเรื่องการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในทุก ๆ ประเภทธุรกิจ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่กลุ่มพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 273 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Cochran ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิจัย และทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ตั้งแต่ วันที่ 16 มกราคม 2561 ถึง 11 เมษายน 2561

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทต่างๆ ส่วนใหญ่ความต้องการในการพัฒนาตนเองจะมีผลเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หรือปัจจัยในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านต่างๆ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยกฤตภาค แบนถนอม (2557) ทำการศึกษาปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้ทฤษฎีของ Bhuvan (2010) ที่แบ่งการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเป็น 3 ช่วงดังนี้

1. ช่วงเรียนรู้ (Learning Stage) หรือช่วงตั้งแต่เริ่มเข้างาน – อายุงาน 4 ปี พนักงานเริ่มเข้าองค์กร มีความต้องการเรียนรู้งาน การค้นหาความชอบและความถนัดตนเอง หากองค์กรสามารถสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และเข้าใจในงาน พนักงานก็จะส่งเสริมให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างรวดเร็ว

2. ช่วงเติบโต (Growth Stage) หรือตั้งแต่ช่วงอายุงาน 5 ปี – อายุงาน 9 ปี พนักงานมีความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง หน้าที่ หรือสายอาชีพเป็นอย่างดี ต้องการที่จะเติบโตต่อไป ต้องการค่าตอบแทน ตำแหน่ง และการยอมรับในองค์กรที่เพิ่มตาม

3. ช่วงคงที่ (Stability Stage) หรือตั้งแต่ช่วงอายุงาน 10 ปีขึ้นไป พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่ง หน้าที่ หรือสายอาชีพอย่างเต็มที่ แต่มีพลังในการทำงานลดลง องค์กรต้องใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานกลุ่มนี้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุดเพื่อพัฒนาพนักงานรุ่นหลัง

ในด้านปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน Davis (1962) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ 6 องค์ประกอบคือ ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก การให้บำเหน็จรางวัล หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

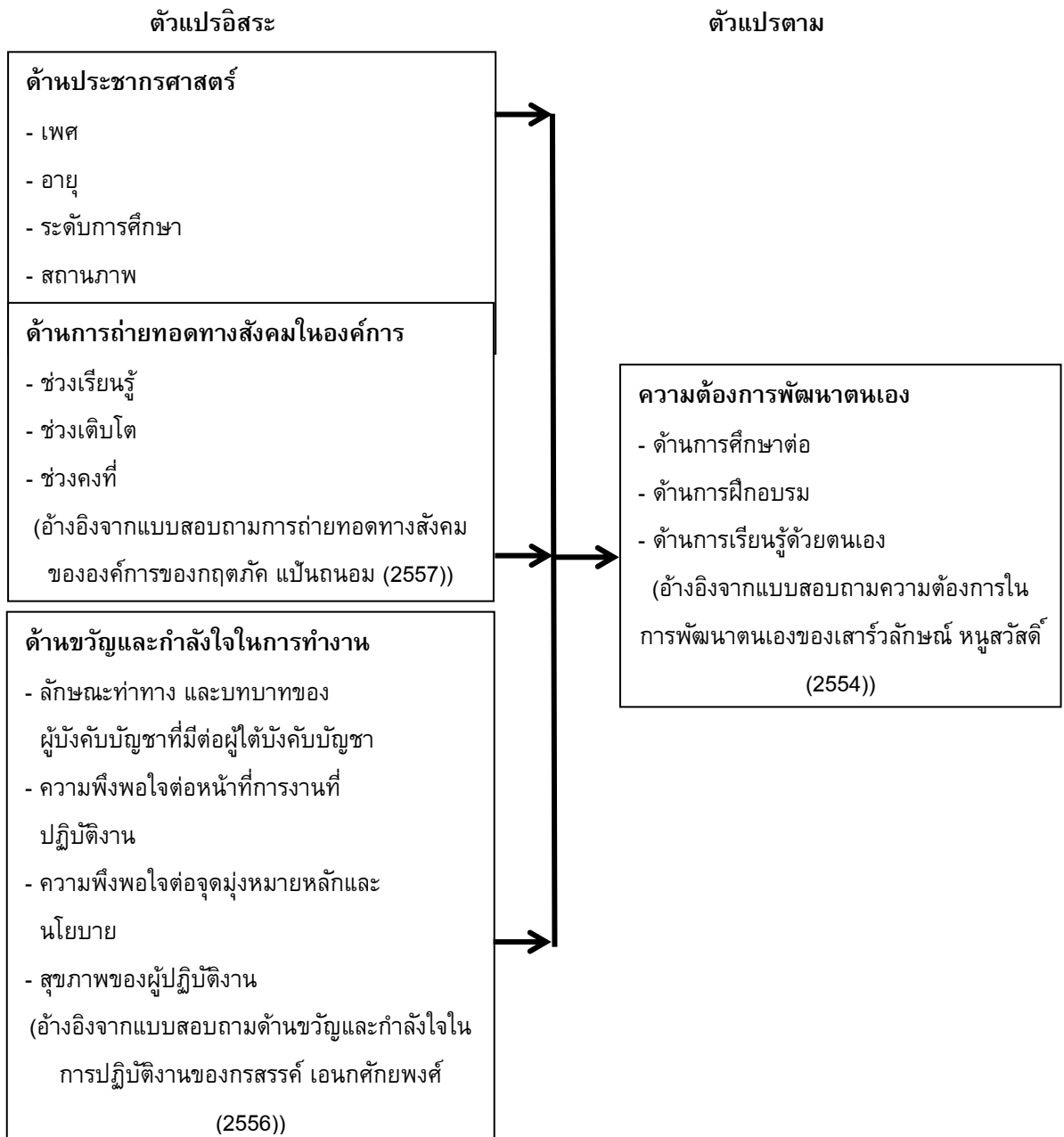
และในด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองนั้น จากแนวคิดของ Nadler (1977) ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Hineman (1990) ได้แบ่งประเภทของความต้องการในการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ความต้องการในการศึกษาต่อ ความต้องการในการฝึกอบรม และความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเองนอกจากจะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่งานของตนแล้วนั้น ยังเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองแล้วนั้นก็จะยิ่งส่งเสริมองค์กรให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในองค์กรและสังคมอีกด้วย องค์กรจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยด้านต่างๆที่จะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อเป็นบุคลากรที่ดี และสร้างความแข็งแกร่ง และเป็นประโยชน์แก่องค์กรต่อไปในอนาคต

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน
- 2) องค์กรที่มีการถ่ายทอดสังคมในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากขึ้น
- 3) องค์กรที่มีการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ แบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วนคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน
2. ข้อมูลด้านสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร โดยอ้างอิงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ กฤตภัค แป้นถนอม (2557) โดยแบ่งตามอายุงานเป็น 3 ช่วง ได้แก่
 - 2.1 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเรียนรู้
 - 2.2 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงเติบโต
 - 2.3 การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรช่วงคงที่
3. ข้อมูลด้านสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของกรสรรค์ เอนกศักดิ์พงษ์ (2556) แบ่งเป็น 4 หัวข้อได้แก่
 - 3.1 ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.2 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน
 - 3.3 ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย
 - 3.4 สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาตนเอง โดยอ้างอิงแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของเสาว์วลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) แบ่งเป็น 3 หัวข้อได้แก่
 1. ความต้องการด้านการศึกษาต่อ
 2. ความต้องการด้านการฝึกอบรม
 3. ความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำกรวิจัยเป็น 2 ลักษณะ

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) แจกแบบสอบถามแบบสมบูรณ์แก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 400 ตัวอย่าง และเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเอง ซึ่งใช้เวลาประมาณ 1 อาทิตย์ ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 68.25 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และนำไปวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติด้วย SPSS
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานวิจัยฉบับนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาข้อมูลวิเคราะห์ผลในโปรแกรม SPSS เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test One-way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีอายุงานในหน่วยงานปัจจุบันอยู่ในช่วงเริ่มเข้างาน - 4 ปี

2) ระดับความคิดเห็นในด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ช่วงคือ ช่วงเรียนรู้ ช่วงเติบโต และช่วงคงที่

ตารางที่ 1 : ระดับความคิดเห็นต่อถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรช่วงเรียนรู้	3.80	0.627	มาก
2. การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรช่วงเติบโต	3.76	0.722	มาก
3. การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรช่วงคงที่	3.54	0.843	มาก
รวม	3.70	0.632	มาก

3) ระดับความคิดเห็นในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แบ่งเป็น ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย อยู่ในระดับมาก แต่สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 : ระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.57	0.684	มาก
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน	3.88	0.675	มาก
3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและนโยบาย	3.63	0.775	มาก
4. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.29	0.804	ปานกลาง
รวม	3.59	0.630	มาก

4) ระดับความคิดเห็นในด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 3 : ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ	3.89	0.741	มาก
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม	4.11	0.621	มาก
3. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.16	0.610	มาก
รวม	4.05	0.574	มาก

5) อายุต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน และสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นคือ เพศ ระดับการศึกษา อายุงานจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

6) กลุ่มพนักงานทุกช่วงอายุงานของระดับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรได้ให้ระดับความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดในบรรดาความต้องการทั้ง 3 ด้าน และมีความสัมพันธ์กันไปในเชิงบวก แต่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4 : ระดับความสัมพันธ์ของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง			
	ด้านการศึกษาต่อ	ด้านการฝึกอบรม	ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ภาพรวม
1. ช่วงเรียนรู้	0.15**	0.22**	0.26**	0.23**
2. ช่วงเติบโต	0.23**	0.35**	0.36**	0.35**
3. ช่วงคงที่	0.24**	0.23**	0.30**	0.29**
ภาพรวม	0.24**	0.31**	0.36**	0.34**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7) ไม่ว่าจะเป็ชวัญและกำลังใจในการทำงานด้านใดก็ตาม พนักงานก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดในทุกด้าน

ตารางที่ 5 : ระดับความสัมพันธ์ของชวัญและกำลังใจในการทำงาน และความต้องการในการพัฒนาตนเองของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง			
	ด้านการ ศึกษาต่อ	ด้านการ ฝึกอบรม	ด้านการ เรียนรู้ด้วย ตนเอง	ภาพรวม
1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	0.22 **	0.20 **	0.26**	0.26 **
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติงาน	0.08 **	0.27 **	0.36**	0.26 **
3. ความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลักและ นโยบาย	0.22 **	0.24 **	0.37**	0.31 **
4. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.20**	0.13 **	0.20**	0.21 **
ภาพรวม	0.21**	0.24**	0.35**	0.30**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8) พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรช่วงเติบโต มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.35 สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 12.0 และสามารถสร้างสมการทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_{\text{ความต้องการในการพัฒนาตนเอง}} = 2.90 + 0.31X_1$$

สรุปผลและอภิปรายผล

1) ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคคล มีเพียงสองด้านที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองคือ อายุ และสถานภาพสมรสคือกลุ่มพนักงานอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความแตกต่างจากกลุ่มอายุอื่นในด้านความต้องการในการศึกษาต่อเป็นเพราะช่วงอายุที่มากขึ้น ทำให้ไม่ได้มีความสนใจที่จะศึกษาต่อมากนัก อีกปัจจัยหนึ่ง คือ สถานภาพโสด กับสมรสที่จะมีความแตกต่างกันในด้านความต้องการในการศึกษาต่อ และความต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจเกิดจากภาวะในชีวิตที่มีครอบครัวที่มีมากขึ้นกว่าตอนมีสถานภาพโสด และความจำเป็นต่อความต้องการที่ต่างกัน

2) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรช่วงเติบโตคือช่วงอายุงานตั้งแต่ 5 ปี ถึง 9 ปี จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองในทุกๆด้านมากที่สุด เพราะเป็นช่วงสำคัญที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ หรือสายอาชีพเป็นอย่างดี และต้องการที่จะเติบโตต่อไป อาจจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับสายงานเดิม โดยพนักงานในกลุ่มนี้ ต้องการงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบที่มากขึ้น รวมถึงต้องการค่าตอบแทน ตำแหน่ง และการยอมรับในองค์กรที่เพิ่มตาม จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงเรียนรู้ และช่วงคงที่เพื่อตอบสนองต่อความต้องการต่างๆของพนักงาน และความต้องการพัฒนาตนเองนั้น กลุ่มพนักงานทุกช่วงอายุงานของระดับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรได้ให้ระดับความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดในบรรดาความต้องการทั้ง 3 ด้าน

3) ไม่ว่าจะป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานด้านใดก็ตาม พนักงานก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้าน การเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุดในทุกด้าน เพราะความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สำคัญคือเกิดจากแรงจูงใจ ในตนเอง เพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น แต่การพัฒนาที่เกิดขึ้นนั้น จะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือไม่ ก็จะเป็นผลมาจากขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วยเช่นกัน

ในทุกๆคน ล้วนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในจิตใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพตนเองให้สูงขึ้น และถูกจูงใจ ด้วยความต้องการในด้านต่างๆ เช่น เพื่อความสำเร็จในชีวิต เพื่อความสุขสบาย เพื่อฐานะ เป็นต้น แต่ในองค์กรขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานน้อย องค์กรจะมีความคาดหวังถึงพนักงานที่จะต้องมีความสามารถที่หลากหลาย ดังนั้น องค์กรจึงต้องคอยสนับสนุนความต้องการในการพัฒนาตนเองเหล่านั้น และนำความสามารถนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กรสูงสุด

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจจะมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตัวเองบ้าง แต่ปัจจัยที่ส่งผลหลักคือลักษณะส่วนบุคคล เพราะความต้องการพัฒนาตนเองนั้นไม่ได้ทำเพื่อองค์กร แต่เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของตัวเอง และในอีกด้านหนึ่ง ในตัวพนักงานทุกคนนั้นล้วนแต่มีความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด ไม่ว่าจะมิลักษณะทางบุคคลแบบใด องค์กรมีการถ่ายทอดทางสังคมแบบใด หรือขวัญและกำลังใจขององค์กรเป็นอย่างไร ดังนั้นองค์กรควรให้ความใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน เพราะผู้ประกอบการที่ทำธุรกิจมีลักษณะของธุรกิจ SMEs นั้น อาจมีจำนวนทุนทรัพย์จำกัดในการจ้างบุคคลเข้ามาทำงาน จึงเกิดเป็นความคาดหวังต่อความสามารถของพนักงานให้มีความสามารถที่หลากหลาย มากกว่าบริษัทใหญ่ๆที่มีพนักงานหลายคนและได้รับผิดชอบงานไม่หลากหลายนัก ถ้าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ได้นั้น และคอยสนับสนุนให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถจากการเรียนรู้นั้นอย่างต่อเนื่อง พนักงานก็จะมี ความตั้งใจที่จะศึกษาความรู้ต่างๆต่อเนื่องไป และก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ องค์กรสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อสอบถามในปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ควรสอบถามถึงอาชีพ และเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มเติม เพราะผลของการวิจัยอาจจะมีอิทธิพลมาจากอาชีพที่ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังทำ และปัจจัยด้านเงินที่จะส่งผลสนับสนุนให้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆได้

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในกลุ่ม SMEs นั้น ค่อนข้างกว้าง และมีความแตกต่างกันมากในการบริหาร องค์กรในองค์กรขนาดเล็ก และขนาดกลาง ควรควบคุมและจำกัดกลุ่มตัวอย่างให้ไปในทางลักษณะเดียวกันเช่น เป็นบริษัทที่มีพนักงาน 10-30 คน หรือมีระดับชั้นปกครองในลักษณะหัวหน้างาน-ลูกน้อง 3 ชั้นขึ้นไป เพราะบางครั้งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่คนเดียว หรือจำนวนน้อยมาก ที่จะมีการถ่ายทอดทางสังคมใน

องค์กรแบบเห็นได้ชัด พนักงานร้านเสริมสวย ที่ร้านมีพนักงานไม่เกิน 3 คน หรือ พนักงานรับรองลูกค้าตามโรงเรียนสอนภาษาเป็นต้น

3. การใช้ภาษาในแบบสอบถาม ควรใช้ภาษาที่อ่านง่าย เข้าใจง่าย และสั้นกระชับ เพราะกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีหลากหลายระดับการศึกษา และหลากหลายอาชีพ เกิดปัญหาความไม่สะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม และไม่เข้าใจคำถามที่มีคำยาก และปริมาณหลายข้อ ทำให้แบบสอบถามกลับมาไม่สมบูรณ์เป็นจำนวนมาก

4. ในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจจะเน้นเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อองค์กรมากขึ้น เพราะน่าจะเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

บรรณานุกรม

- กรสรศักดิ์ เอนกศักดิ์พงษ์. (2556). **กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กฤตภัค แป้นถนอม. (2557). **อิทธิพลของคุณลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม และการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยาพร ห่องแซง. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรีย์ ชันธเนตร. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ หนูสวัสดิ์. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉา เตมีย์. (2554). **การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ จิตลักษณะ คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรอุมา ทองเกลี้ยง. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมเหล็กแผ่นรีดเย็น: กรณีศึกษาบริษัท ABC ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออกจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอมปวีณ์ ศิระวัฒน์ศักดิ์. (2558). **กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรม**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.