

การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษา
บริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group)
Self-Development of Staff to Thailand 4.0: A Case Study
at Kitchareonthai-Ubon Co., Ltd. (Big-Group)

กฤตศักดิ์ เกียรติสุรนนท์¹ และ ชาญเดช เจริญวิริยะกุล²

Kritisak Kiatsuranon¹ and Chandej Charoenwiriyakul²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2}

Graduate School, Suansunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2}

E-mail: k.kiatsuranon@gmail.com¹, chandej.ch@ssru.ac.th²

Received: 2022-11-28; Revised: 2022-12-30; Accepted: 2022-12-31

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการดำเนินการโดยทำการศึกษาในเชิงปริมาณ กับกลุ่มตัวอย่างของพนักงานจำนวน 100 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างเป็นระบบจากพนักงานจำนวนทั้งหมด 150 คน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิเคราะห์ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด รองลงมาคือด้านระบบพี่เลี้ยง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างสภาวะผู้นำ ตามลำดับ 2) พนักงานมีการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ยกเว้นการพัฒนาตนเองด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000-15,000 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท โดยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD และ Schaffer พบว่าการตอบแบบสอบถามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ ด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตาม ลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, ประเทศไทย 4.0, ทักษะทางอาชีพที่หลากหลาย

Abstract

This research aims to study of 1) self-development levels to be adapted to the Thailand 4.0 of staff at Kitchareonthai-Ubon Co., Ltd. (Big-Group) 2) the comparison between self-development functions and the personal data of staff at Kitchareonthai-Ubon Co., Ltd. (Big-Group), and 3) problems of self-development functions to be adapted to the Thailand 4.0. The questionnaire survey was used as an instrument to study with systematic sampling. There are 100 people in the selected sampling group the staff 150. The personal data were kept to calculate in descriptive statistic forms frequency, percentage, mean, standard deviation. The comparison between personal data and each self-development function was analyzed by independent t-test and One-way ANOVA. In this analysis, 1) when considering each aspect of self-development functions, the one about multi-skill function was rated the highest, followed by the aspect of the mentoring system, morality and ethics, and information technology, respectively. 2) the comparison between personal data and each self-development function was no different, except for the comparison between self-development functions and salary. The Least Significant Difference test (LSD) with a preset of the significant level at .05 was also used to test the differences between pairs, and 3) There are two problems with of self-development functions: multi-skill functions and information technology skills

Keywords: Self-Development, Thailand 4.0, Multi-skill Functions

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยุคสมัยที่ไร้พรมแดน มนุษย์มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยการคิดค้นวิธีพัฒนาองค์กรใหม่ๆ เพื่อสร้างความประทับใจให้ลูกค้าอยู่เสมอและสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สิ่งสำคัญคือการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับกับเศรษฐกิจที่ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี 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) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และมีเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ เพราะผลที่ได้รับจากการจัดการที่ไม่เป็นระบบนั้นจะทำให้องค์กรไม่



ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานทางธุรกิจ โดยทุกองค์กรต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตนเอง (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์กรและบุคลากรโดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้การศึกษาเรียนรู้ การฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ และการพัฒนาสายงานอาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของพนักงานทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและองค์การ (ประเวศน์ มหารัตนสกุล, 2556) นอกจากนี้การพัฒนายังเป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กันไปกับการบริหาร การพัฒนาเป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้น จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรในองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องใน กระบวนการพัฒนาต้องคำนึงถึงหลักการพัฒนาบุคลากร Nadler (1980 อ้างถึงใน อภิญา พิมพ์, 2556) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน หนึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพัฒนาตนเองจะเห็นได้ว่าความเชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทั้งหลาย หากองค์การขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะมีการจัดระบบงานบริหารได้ดีเพียงใด ก็ไม่สามารถทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การสำเร็จลุล่วงได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นประธานของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) จึงมุ่งเน้นศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยมาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อตอบสนองการพัฒนาของพนักงานบริษัทสู่ยุคประเทศไทย 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
3. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวสู่ยุคประเทศไทย 4.0

ความหมายของประเทศไทย 4.0

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

ในยุคของประเทศไทย 4.0 จะเป็นยุคที่มีจำนวนผู้สูงวัยสูงขึ้น การดำเนินการในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรในช่วงอายุที่หลากหลาย จากการศึกษาบริบทที่เกิดจากสังคมและประวัติของคนในแต่ละยุคโดยในปีคริสต์ศักราช 1923 นักสังคมศาสตร์ชาวฮังการีเรียน ชื่อว่า Karl Mannheim เขาได้ตีพิมพ์ผลงานชื่อ “The Problem of Generations” โดยพบว่าคนในยุคหนึ่ง ๆ ที่เกิดและเติบโตขึ้นท่ามกลางเหตุการณ์สำคัญบางอย่างร่วมกัน ย่อมจะมีลักษณะอย่างหนึ่งที่คล้ายกัน และลักษณะเหล่านั้นอาจจะสามารถกำหนดอนาคตของโลกใบนี้ได้ และเริ่มมีการแบ่งช่วงอายุ (Generation) โดยนักทฤษฎีชาวอเมริกัน (Strauss & Howe, 1991) ซึ่งปัจจุบันสามารถแบ่งกลุ่มประชากรตามช่วงอายุได้อย่างคร่าว ๆ 4 กลุ่มตามช่วงอายุ โดยใช้ช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละช่วงอายุจะมีอายุห่างกันประมาณ 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 เกิดจากพ่อแม่รุ่นใหม่อายุ Gen-X และ Gen-Y

ในการทำงานขององค์กรจำเป็นต้องทำลายช่องว่างเพื่อสร้างความเข้าใจในคนแต่ละช่วงอายุ (Generation) โดยทำความเข้าใจค่านิยมของคนในแต่ละยุค เข้าใจถึงความแตกต่าง ต้องสามารถยอมรับว่าคนเราถูกหล่อหลอมมาไม่เหมือนกัน คนที่มีความเชื่อหรือทัศนคติต่อชีวิตไม่เหมือนเรา เขาไม่ใช่คนไม่ดีเสมอไป สามารถชื่นชมจุดดีแต่ละกลุ่มให้พบ และบริหารบนความแตกต่างของแต่ละช่วงอายุโดยการเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เข้าถึงคนแต่ละกลุ่มที่เราต้องทำงานด้วย

การพัฒนาตนเองสู่ยุคประเทศไทย 4.0

จะเห็นว่าการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ซึ่งถ้าหากเราเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความเตรียมพร้อมต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ก็จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นในการศึกษาการพัฒนาบุคลากรให้มี



ความรู้ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ปัญหา สร้างความรอบรู้และควมมีจริยธรรมของพนักงานบริษัท
กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) เพื่อก้าวเข้าสู่ก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ว่ามีระดับการพัฒนาในระดับ
ใด ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาใน 5 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ (Multi-skilling) หมายถึงการพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน
เพื่อให้มีทักษะ หลากหลายสามารถ ดูแลงานที่แตกต่างและหลากหลายได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ
ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) (Wongkitrongrueng &
Jottalerk, 2011)

2) ด้านการสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นการที่มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำโดย
การพัฒนาภาวะผู้นำจะมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์
อิทธิพล การจูงใจ และการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ (Persuasive communication) Draft (อ้างถึงใน
เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2546)

3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าดี
งามถูกต้องนั้นจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคคลทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ
จริยธรรมมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรเพราะจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้ง ทางด้าน
ร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ และปัญญา เมื่อองค์กรใดมีบุคลากรที่มีจริยธรรมก็จะทำให้ องค์กรนั้นมีความ
มั่นคงและสามารถเติบโตได้ในอนาคต Kohberg (1976 อ้างถึงใน พระบุญใหม่ วงศ์หาญ, 2555) ได้ให้
ความหมายของ จริยธรรม ว่าเป็นพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่า
เทียมกัน ซึ่งไม่รวมถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับโดยทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ซึ่งมีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่ ยอมรับใน
ทุกสถานการณ์ไม่มีการขัดแย้งกันเป็นอุดมคติ

4) ด้านระบบพี่เลี้ยง ระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์
มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา
แนะนำ ผู้สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์ ระบบพี่
เลี้ยงได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันมากในหลายๆ ปีที่ผ่านมา เป็นช่องทางที่ดี
สำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบหนึ่งของการแลกเปลี่ยน
ความรู้ ที่มีจุดประสงค์พื้นฐานในการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) กับ
พนักงานที่ถูกสอนงาน การทำหน้าที่พี่เลี้ยง ให้พนักงานใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะ
การทำงาน และนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร Geroy and Greigio (1991 อ้างถึงใน สุริศา ไชว์พันธ์,
2555)

5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เครื่องมือทางคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
ที่สามารถช่วยแก้ปัญหาด้านการจัดเตรียมข้อมูลข่าวสารในระบบสำนักงาน อีกทั้งในด้านของประสิทธิภาพใน
การทำงาน การผลิต การลดงานเอกสาร สามารถเก็บข้อมูล จำนวนมากได้อย่างเป็นระเบียบลดปัญหาเรื่องงาน
การจดบันทึก ความสามารถในการส่งข้อมูล ข่าวสารไปยังแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างไกล ให้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว
สะดวกต่อการใช้ข้อมูลมีความแม่นยำ เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กรได้ Taylor
(1998 อ้างถึงใน จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณ, 2558)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยการพัฒนิตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทย จำกัด (Big-Group) เพื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสำรวจข้อมูลซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานของบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จำนวน 150 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ.2562) โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ ทั้งนี้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ภายใต้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากับ 88 ราย อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการป้องกันการผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บ ข้อมูล 100 ราย โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (ราย)		คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ
	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
ฝ่ายบริหาร	3	3	3
พนักงานฝ่ายเลขานุการ	15	10	10
พนักงานฝ่ายช่างซ่อม	37	24	24
พนักงานฝ่ายบริการ	95	63	63
รวม	150	100	100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความระดับการพัฒนิตนเองของพนักงานเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงถึงปัญหาในการพัฒนิตนเองของพนักงานเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลแบบประเมินของพนักงาน โดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์กับพนักงานทั้งบริษัท ซึ่งใช้ระยะเวลาในการติดตามแบบสอบถามตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือน มิถุนายน 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 One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทย จำกัดสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำนวน 150 คน โดยการเลือกประชากรตัวอย่างจากการสุ่มอย่างเป็นระบบ พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 55 มีอายุระหว่าง 26-40 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 52 มีสถานะภาพโสด โดยคิดเป็นร้อยละ 54 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 51 ได้รับเงินเดือนโดยเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 9,000-15,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 84 อยู่ในตำแหน่งพนักงานฝ่ายบริการ โดยคิดเป็นร้อยละ 66 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 3 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 50

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานพบว่าพนักงานมีการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายทางอาชีพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือด้านระบบพีเลียง ($\bar{X} = 4.34$) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.29$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีระดับการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเทียบกับอายุ และระดับการพัฒนาตนเองทางด้านทักษะทางอาชีพที่หลากหลายเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนระดับการพัฒนาตนเองเมื่อเทียบกับเงินเดือนเฉลี่ยแต่ละเดือนของพนักงานมีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

2. ผลเปรียบเทียบการพัฒนาของพนักงานบริษัท กิจเจริญไทยอุบล จำกัด (Big-Group) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

- 2.1 พนักงานมีการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในระดับสูง
- 2.2 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพีเลียง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน
- 2.3 พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพีเลียง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน



2.4 พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับการพัฒนาด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 9,000-15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 20,001-30,000 บาท

2.7 พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

2.8 พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีระดับการพัฒนาตนเองในด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพแตกต่างกัน แต่มีการพัฒนาตนเองด้านการสร้างภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านระบบพี่เลี้ยง และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

3. ผลการตอบแบบสอบถามของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 แต่ยังมีพนักงานที่ยังคงมีปัญหาในการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 1) ด้านความหลากหลายของทักษะทางอาชีพ ได้แก่การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างรวดเร็วและเป็นระบบ การอบรมที่ไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน และไม่มีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเข้าร่วมเท่าที่ควร 2) ด้านเทคโนโลยี ได้แก่การฝึกฝนการใช้งานผ่านเครือข่าย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะเห็นว่าถึงแม้พนักงานส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางปัจจัยที่ทำส่งผลให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองไม่มากพอ คณะผู้บริหารจึงควรที่จะทำการพัฒนาพนักงานในรายด้านตามความเหมาะสม ดังนี้

1) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากต่อการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 เนื่องจากในปัจจุบันการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินการ รวมถึงการสร้างเครือข่ายขององค์กรและการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร

2) ด้านความหลากหลายทางทักษะของอาชีพก็เป็นสิ่งที่จำเป็นไม่แพ้กัน เนื่องจากการพัฒนาตนเองให้มีทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ทักษะและความชำนาญในด้านต่าง ๆ ให้กับตนเอง มีผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในส่วนของตนเองและองค์กรที่ทำงานอยู่

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- จตุรงค์ ศรีวีระวรรณ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนามนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พระบุญใหม่ วงศ์หาญ. (2555). *การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2564, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สุริศา ไชว์พันธ์. (2555). *การศึกษาแนวทางการนำ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายงานหลักของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิญา พิมพะ. (2556). *การศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนักบริหาร กรณีศึกษา: กรมบัญชีกลาง (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of American's future, 1584 to 2069*. New York: Quill William Morrow.
- Wongkitrongrueng, W., & Jottalerk, A. (2011). *Rcthinking How Student learn*. Bangkok: 21st Century skills: Open world pulishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition. New York: Harper and Row.