6

การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย
ระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4

"งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน"
"Research and Innovation for the Development of Society toward Sustainability"

ประชุมวิชาการผ่านระบบออนไลน์ วันที่ 26 เมษายน 2563 เวลา 09.00 – 17.45 น.

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 4
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
“งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน”

THE EIGHTH NATIONAL SYMPOSIUM AND THE FOURTH INTERNATIONAL SYMPOSIUM

BANGKOKTHONBURI UNIVERSITY

“RESEARCH AND INNOVATION FOR THE DEVELOPMENT

OF SOCIETY TOWARD SUSTAINABILITY”

ประชุมวิชาการผ่านระบบออนไลน์

วันอาทิตย์ที่ 26 เมษายน 2563

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีร่วมกับ

สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
การกีฬาแห่งประเทศไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
KENT STATE UNIVERSITY
GUIZHOU NORMAL UNIVERSITY
RIGA TECHNICAL UNIVERSITY
BAUMAN MOSCOW STATE TECHNICAL UNIVERSITY

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย
มหาวิทยาลัยราชมงคลรัตนโกสินทร์
วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
FO GUANG UNIVERSITY
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
WESTERN SYDNEY UNIVERSITY

กลุ่มสาขาวิชาที่นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์

- กลุ่มสาขาวิชามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

คำนำ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านวิชาการ โดยการส่งเสริมนักวิจัย นักวิชาการ รวมถึงนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาให้เกิดการสร้างและพัฒนาผลงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในระดับชุมชน และระดับประเทศ ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเผยแพร่ความรู้ รวมทั้งยังเป็นช่องทางที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสหวิทยาการ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จึงจัดให้มีการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 8 และระดับนานาชาติ ครั้ง 4 ผ่านระบบออนไลน์ ภายใต้หัวข้อ “**งานวิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน**” ขึ้น ซึ่งการประชุมดังกล่าวนี้ ได้รับความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.), สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์,การกีฬาแห่งประเทศไทย , Kent State University, Fo Guang University, Guizhou Normal University, Universitas Negeri Medan, Bauman Moscow State Technical University, Riga Technical University, Western Sydney University

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมุ่งหวังว่าการจัดประชุมวิชาการครั้งนี้ จะเป็นโอกาสในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาสหวิทยาการหลากหลายสาขาวิชา และนำพาไปสู่การพัฒนาวิชาการความรู้ที่ดีต่อไปในอนาคต

(รองศาสตราจารย์ ดร.บังอร เบ็ญจาธิกุล)
อธิการบดี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

สารบัญ

การนำเสนอผลงานวิจัย **หน้า**

กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์

42 ประสิทธิภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี
Efficiency of self-development of personnel in the cosmetic wholesale business groupSaiNoi District, Nonthaburi Province.
ดนุวัส อรุณรัตน์, ประภมาภรณ์ รัตนภักดี และคนัมพร กันทะกะ 383

43 การบริหารจัดการที่ดีของสหกรณ์การเกษตรเมืองหนองคาย จำกัด
Good Goverment of MuangNongKhai Agriculture Cooperative Limited.
คนัมพร กันทะกะ 390

44 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์และภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน ในความคิดเห็นของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองกระทุ่มแบน อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
Factors affecting the image and leadership of the administrators of KrathumBaen Municipality, in the opinion of the people in Krathum Baen Municipality, Krathum BeanDistrict, SamutSakhon Province.
สมภพ ศรีสัมพันธ์ 399

45 ปัญหาการให้สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำพอง อำเภอเมืองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น
Problems of Social Welfare of the Elderly in Nam PhongSubdistrict Municipality Area Mueang Nam Phong District KhonKaen Province.
ชูชีพ สุขหมื่น, สิทธิกร เฉลิมพงษ์ 408

46 การบริหารการพัฒนาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
Development Administration for Community Strength of Muang district in Sisaket Province.
พัทธนันท์ กิติศรีวรพันธุ์ 419

47 กลยุทธ์ในการลดปัญหาคอร์รัปชันภายใต้ระบอบประชาธิปไตย
The Strategies of Corruptions' Eradication under Democratic System.
ชูชิต ชายทวีป 427

ประสิทธิภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

Efficiency of self-development of personnel in the cosmetic wholesale business groupSaiNoi District, Nonthaburi Province

ดนุวัส อรุณรัตน์, ประภมาภรณ์รัตนภักดี และคนัมพร กันทะกะ

Danuwat Arunrat, Praphamaporn Rattanaphakdi, Kanamporn Kanthaka

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, โทร. 085-6044980

Branch:Public AdministrationFaculty of Political Science, Tel. 085-6044980

e-mail: Nhungoo2081@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage),ค่าเฉลี่ย (Mean) และและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation),ทดสอบค่าที-เทสท์ (t-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA และ Correlation Analysis

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25-35 ปีจบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ 11 – 20 ปี ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.45) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.34) และด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.69) ตามลำดับ เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเองม,กลุ่มธุรกิจ,แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Abstract

The purposes of this research were to study the personal development of personnel in cosmetics wholesale business at Sainoi District, Nonthaburi Province, to compare the personal development of personnel in cosmetics wholesale business at Sainoi District, Nonthaburi Province divided by gender, education, and work experience and to study the opinions and suggestions about how to resolve personal development of personnel in cosmetics wholesale business at Sainoi District, Nonthaburi Province. The sample group use 197 of personnel who work in cosmetics wholesale business at Sainoi District, Nonthaburi Province; the instrument is questionnaires to collect data, statistics use frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and Correlation Analysis.

The findings show that most of personnel who in cosmetics wholesale business at Sainoi District, Nonthaburi Province, were female and have aged between 25-35 years old, graduated bachelor degree and over, work experience between 11-20 years. The development needs of staff in field in cosmetics wholesale business at Sainoi District, Nonthaburi Province, in all aspects is moderate (= 3.49), considering in aspect found that of self-efficacy; the overall is moderate (= 3.45), achievement motivation; the overall is moderate (= 3.34) and organizational climate is in high level (= 3.69), respectively. To compare the personal development of personnel in cosmetics wholesale business at Sainoi District, Nonthaburi Province, by gender, age, education, work experience in self-efficacy, achievement motivation and organizational climate; overview of them were not difference.

Keyword: Personal development, Business group, Achievement motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้น บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องให้ความร่วมมือ โดยมีการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า เพราะการที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้นต้องให้ความใส่ใจกับการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เป็นผู้รักความก้าวหน้า มุ่งศึกษาด้วยตนเองตลอดเวลา มีเป้าหมายเพื่อต้องการความสำเร็จ การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จด้วยความอุตสาหพยายาม ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

ของตนเองและองค์การด้วย บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมต่างๆ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญอันหนึ่งก็คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีแนวโน้มที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองเชื่อถือเพิ่มขึ้น มีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่าย ส่งผลต่อผลผลิตของงานในระดับสูง และมีความเชื่อว่าความสำเร็จเกิดขึ้นมาจากความสามารถและทักษะของตนเอง และนอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้ว สภาพแวดล้อมก็มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งสภาพแวดล้อมที่สำคัญประการหนึ่งคือ บรรยากาศองค์การ องค์การสามารถที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองได้โดยการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา หากองค์การใดสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานองค์การนั้นก็จะเป็นองค์การที่สามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ

วัตถุประสงค์

1.เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

2.เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3.เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรีของการศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งกิจกรรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะเวลาอันสั้นให้บุคคลมีความรู้ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในตำแหน่งงานปัจจุบัน

2. การศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะกลางให้บุคคลเกิดการเรียนรู้งานเตรียมบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวดิ่ง) หรือเพื่อเพิ่มความสามารถด้านเทคนิคในงานปัจจุบัน (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวนอน)

3. การพัฒนา หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงภายในช่วงเวลาระยะยาวให้บุคคลเกิดการรับรู้ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต

เฮอร์เบิร์ค เจ ชูเดน และ อาร์เธอร์ ดับบลิว เซอร์แมน (1968 : 10-11 อ้างถึงใน มยุรี ศรีชูสุข, 2550: 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์การ

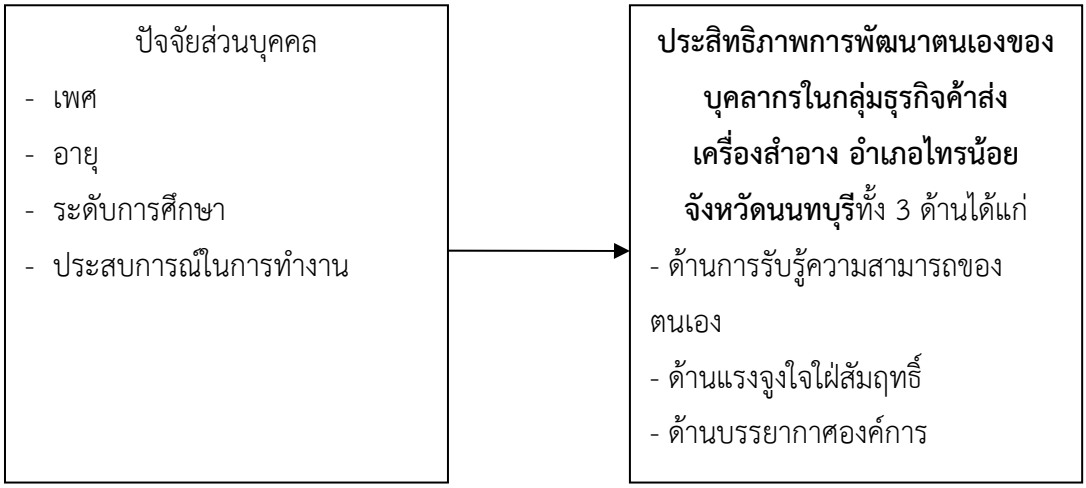
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นโครงการที่องค์การจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ที่จำเป็นรวมถึงการพัฒนาอาชีพและการพัฒนาการบริหารจัดการให้แก่พนักงานโดยมุ่งไปที่ผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงความสามารถให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนะคติใหม่ ที่จะเป็นพนักงานและผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบและประสบความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและที่สำคัญก็คือเป็นการเตรียมให้พนักงานและผู้บริหารได้เรียนรู้ความเจริญก้าวหน้าของบุคคล และการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอนาคต

จุฑามณี ตระกูลมุทุตา (2544: 2) ได้กล่าวไว้ว่า นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายสองนัย คือ ความหมายอย่างแคบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนะของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ตัวบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามเป้าหมาย แผนงานหรือวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์การ ส่วนในความหมายอย่างกว้างนั้น หมายถึง การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีการปรับตัวไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตลอดจนวิสัยทัศน์ของประเทศ

ดาริน ทองเต็ม (2549, หน้า 17) สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างประสบการณ์เรียนรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้าน องค์ความรู้ ทัศนคติ ทักษะความชำนาญงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานมีความเจริญตามสายงานอาชีพอย่างมั่นคงได้ต่อไปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดระเบียบ (Organized learning experiences) โดยได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างและได้ออกแบบมา หรือดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เน้นสิ่งที่ดีกว่าสำหรับสภาพของมนุษย์โดยผ่านทางการผสมผสานเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูน ความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีคุณภาพ มีโอกาสรับประสบการณ์ ความชำนาญ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ จำนวน 197 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมดจำนวน 197 คน เลือกโดยวิธีการเจาะจงทั้งหมดจากบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี 3 ด้าน คือ (1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) ด้านบรรยากาศองค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 197 เลือกโดยวิธีการเจาะจงทั้งหมด

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานและตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านบรรยากาศองค์การ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษากับบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ การศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ(3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

อภิปรายผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 ตามลำดับ

1.2 บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 35 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 รองลงมา คือ 36 - 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.47 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78 ตามลำดับ

1.3 บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 57.87 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. / ปวส. จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.08 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ

1.4 บุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ 11 – 20 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 49.24 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงานที่ 1 – 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.96 และประสบการณ์ในการทำงานที่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นและตระหนักถึงคุณค่าของตัวเอง เช่น การประกาศเชิดชูเกียรติ พนักงานดีเด่น เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์การควรให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากร โดยบุคลากรเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ ส่งผลให้ทุ่มเทปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน และองค์การต่อไป

3. ควรมีการส่งเสริม และจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมแก่บุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาองค์การ

2. ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบเพื่อพัฒนาบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในกลุ่มธุรกิจค้าส่งเครื่องสำอาง อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรีให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จำรัสด้วงสุวรรณ.(2545).**พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**.กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.

จุฑามณี ตระกูลมุทุตา. (2544). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชัยชัด คนแรง. (2542). **ความต้องการพัฒนาตนเองของช่างเทคนิคในโรงงานอุตสาหกรรมนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุต จังหวัดระยอง**. ภาคนิพนธ์เทคโนโลยีทางการศึกษามหาบันฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548).**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ดาริน ทองเต็ม. (2549). **องค์ประกอบศักยภาพของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นฤมล ผาสุก. (2550).**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 9 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน**. สงขลา :สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปพน แววทองคำ. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรมะนัง จังหวัดสตูล**. สงขลา : ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.

ประณีต แตงอ่อน. (2545).**การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโก**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.