



80th Anniversary
SILPAKORN UNIVERSITY
Creative Art and Science for All



คณะวิทยาการจัดการ
Faculty of Management Science

Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ
ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566

*“ Driving Sustainable Development Goals:
Directions, Opportunities, and Challenges of Thai Entrepreneurs ”*

วันที่ 9 มิถุนายน 2566

ณ โรงแรมดุสิตธานี หัวหิน จังหวัดเพชรบุรี



Facebook : mssilpakorn



www.ms.su.ac.th



sumsilpakorn



sums.silpakorn

Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566

“ Driving Sustainable Development Goals: Directions, Opportunities, and Challenges of Thai Entrepreneurs ”

ปีที่เผยแพร่	7 กรกฎาคม 2566
เผยแพร่และจัดทำโดย	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120 โทร 0-3259-4028 โทรสาร 0-3259-4027 e-mail: mssuconf@gmail.com
แหล่งเผยแพร่	www.ms.su.ac.th
สงวนลิขสิทธิ์	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

Proceedings การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566.-- เพชรบุรี :
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2566.

1142 หน้า.

1. มหาวิทยาลัยศิลปากร -- การประชุม.

I. ชื่อเรื่อง

015.593

ISBN 978-974-641-849-2



คำสั่งคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ 00089/2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ
โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566

ตามที่คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566 ในวันศุกร์ที่ 9 มิถุนายน 2566 เพื่อเป็นเวทีการนำเสนองานวิชาการ วิจัย และผลงานสร้างสรรค์ ในระดับชาติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ดังผู้รายนามต่อไปนี้

1. รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร	กรรมการ
3. ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา	กรรมการ
4. ศาสตราจารย์ ดร.นันทินิตย์ วาณิชชีวะ	กรรมการ
5. ศาสตราจารย์ ดร.บุษบา กนกศิลปกรรม	กรรมการ
6. ศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ศรีอมรศักดิ์	กรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ	กรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ	กรรมการ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์	กรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ ดร.เกตุวดี สมบูรณ์ทวี	กรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ภูวนาถวิจิตร	กรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ	กรรมการ
13. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก	กรรมการ
14. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์	กรรมการ
15. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ จันทร์ใหม่มูล	กรรมการ
16. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	กรรมการ
17. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน	กรรมการ
18. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล อ้นแผ้ว	กรรมการ
19. รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์	กรรมการ
20. รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกิจ สุทธิเรืองวงศ์	กรรมการ
21. รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์	กรรมการ

22.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรัหิรัญ	กรรมการ
23.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพิงศ์	กรรมการ
24.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทหญิง ดร.เกิดศิริ เจริญวิศาล	กรรมการ
25.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พรรณราย	กรรมการ
26.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต	กรรมการ
27.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เศราพร พรหมนิมิตกุล	กรรมการ
28.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม	กรรมการ
29.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ	กรรมการ
30.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตศักดิ์ พุฒจร	กรรมการ
31.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน	กรรมการ
32.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครกะฉนิชชา	กรรมการ
33.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร วิศวะกุล	กรรมการ
34.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธนา ลีพันธ์นรักรัษ	กรรมการ
35.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล บุญแก้วสุข	กรรมการ
36.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุดา พุฒจร	กรรมการ
37.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภุต สังข์เฉย	กรรมการ
38.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาดาธิเบศร์ ภูทอง	กรรมการ
39.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ บุญเพียรผล	กรรมการ
40.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภานนท์ หอมสุต	กรรมการ
41.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิกร ม่วงสรุเขียว	กรรมการ
42.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป ฉัตรสุภางค์	กรรมการ
43.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข	กรรมการ
44.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข	กรรมการ
45.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา นาคปฐม	กรรมการ
46.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัพรณ สมบัติ	กรรมการ
47.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ	กรรมการ
48.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ปวีณ์ มะณีวงศ์	กรรมการ
49.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพล เจตโรจนานนท์	กรรมการ
50.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ ยางกลาง	กรรมการ
51.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญรติ จันทรภิวฒัน	กรรมการ
52.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีนรัตน์ สุขเกษม	กรรมการ
53.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสินี บุญมีศรีสง่า	กรรมการ
54.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษัธวีน พลโยธี	กรรมการ
55.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระชานนท์ ทวีผล	กรรมการ
56.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระบิล พันภัย	กรรมการ
57.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี อั้งโพธิ์	กรรมการ
58.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพล พินิจ	กรรมการ
59.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	กรรมการ

60.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์	กรรมการ
61.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระ ศรีโยธิน	กรรมการ
62.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว	กรรมการ
63.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล	กรรมการ
64.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา ตันจันทร์พงศ์	กรรมการ
65.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี	กรรมการ
66.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย ดีเลิศ	กรรมการ
67.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิรัตน์ กิตติพงษ์วิเศษ	กรรมการ
68.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนี คำนวลศิลป์	กรรมการ
69.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์	กรรมการ
70.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ พวงยามณี	กรรมการ
71.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา	กรรมการ
72.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรยา พรเอี่ยมมงคล	กรรมการ
73.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพงศ์ พิระเชื้อ	กรรมการ
74.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร	กรรมการ
75.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาชวีภุริชญ์ น้อมเนียน	กรรมการ
76.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทนุผล	กรรมการ
77.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จอมภักดิ์ คลังระหัด	กรรมการ
78.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร	กรรมการ
79.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงสุตา ภูสว่าง	กรรมการ
80.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสาวคนธ์ หนูขาว	กรรมการ
81.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อริสสา สะอาดนัก	กรรมการ
82.	อาจารย์ ดร.กฤษฎา พรประภา	กรรมการ
83.	อาจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจพงศ์	กรรมการ
84.	อาจารย์ ดร.จันทร์พร ช่วงโชติ	กรรมการ
85.	อาจารย์ ดร.ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	กรรมการ
86.	อาจารย์ ดร.ชัชฌูพงศ์ ศิริโชตินิศากร	กรรมการ
87.	อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์	กรรมการ
88.	อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล	กรรมการ
89.	อาจารย์ ดร.ธีรน์วัช สุขวิลัยหิรัญ	กรรมการ
90.	อาจารย์ ดร.นพดล ไทวิชัยกุล	กรรมการ
91.	อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา	กรรมการ
92.	อาจารย์ ดร.ประไพพิมพ์ สุธีสินนันท	กรรมการ
93.	อาจารย์ ดร.ปริญญา ทรุ่นโพธิ์	กรรมการ
94.	อาจารย์ ดร.ปิยะกาญจน์ สุพรรณชนะบุรี	กรรมการ
95.	อาจารย์ ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์	กรรมการ
96.	อาจารย์ ดร.ภวินธ์ธนา เจริญบุญ	กรรมการ
97.	อาจารย์ ดร.ภูชิป มีถาวรกุล	กรรมการ

98.	อาจารย์ ดร.รักชนก โสภภาพิศ	กรรมการ
99.	อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	กรรมการ
100.	อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ดา วีระไพบุลย์	กรรมการ
101.	อาจารย์ ดร.วัชรระ เวชประสิทธิ์	กรรมการ
102.	อาจารย์ ดร.ศรายุทธ แสนมี	กรรมการ
103.	อาจารย์ ดร.สัจจวัฒน์ จารีกศิลป์	กรรมการ
104.	อาจารย์ ดร.สุรภัทร์ พิไชยแพทย์	กรรมการ
105.	อาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร	กรรมการ
106.	เภสัชกร ดร.ยุทธภูมิ มีประดิษฐ์	กรรมการ
107.	ดร.จิรภิญญา สันนิปางกูร	กรรมการ
108.	นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม	เลขานุการ
109.	นายเอกพันธ์ หวานใจ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

Wint.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุทธะนันท์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สารบัญ

	หน้า
การเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยจากอัคคีภัย ในหอพักนักศึกษา (บ้านมหิตล) มหาวิทยาลัยมหิตล วัชรารณณ์ ฉ่ำชื่น, รัชชพร ธัญญาวัฒนา, สุพรรณณี ไคลัมพันธ์, และ พิชญา มุขโต.....	563
การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางการเลือกใช้บริการคาเฟ่ เพื่อสุขภาพในกรุงเทพมหานคร อนงนุช ทรงอารมย์ และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์.....	579
ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ณัฐธนา สิวทรัพย์, เบญญาภา หล้าคำ, ณัฐชนันท์ ผลจันทร์, เยาวลักษณ์ ทวีพันธ์, เฉลิมพล พุ่มพวง และศศิگانต์ เข้าจัตุรัส.....	595
การศึกษากระบวนการของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชน สุธิดา ปิติโกศ และ จุล ธนศรีวินิชชัย.....	613
รูปแบบการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ธนพล ศิริวาสน์, นิตากร ไกศล, มนต์สินี บุญมีศรีสง่า และ ระชานนท์ ทวีผล.....	632
การศึกษาพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่กลับมาเที่ยวซ้ำ กรณีศึกษาอุทยานหินเขางูจังหวัดราชบุรี ปรววรรณ ทิพย์เที่ยงแท้, ปิยวัฒน์ อังสนาวสิน, มนต์สินี บุญมีศรีสง่า และระชานนท์ ทวีผล.....	644
คุณภาพบริการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าพักโรงแรมของผู้รับบริการกลุ่ม LGBTQ+ ในเขตกรุงเทพมหานคร ณัฐธยาน์ ตุงรงค์, วริยาพร ขาวรัตน์, บุญชริกา กรรกริมย์, มนต์สินี บุญมีศรีสง่า และ ระชานนท์ ทวีผล.....	656
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกโรงแรมที่พักในเขตอิมแพ็ค อารีน่า เมืองทองธานี ในช่วงที่มีการจัดงานคอนเสิร์ต อรจิรา รื่นเสื่อ, มนต์สินี บุญมีศรีสง่า และ ระชานนท์ ทวีผล	673
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดสำหรับแอปพลิเคชันการจองที่พักของครุอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร วรุณธร แผงประเสริฐ, พรอชญา ฉายชวงษ์, มนต์สินี บุญมีศรีสง่า และระชานนท์ ทวีผล.....	684

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทขนส่งเอกชน ขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES: A CASE STUDY OF EMPLOYEES IN
SMALL-MEDIUM DELIVERY BUSINESS COMPANIES IN AMPHOE MUANG, SI SA KET PROVINCE

ณัฐธนา ลิฬหรัตนรักษ์¹ เบญญาภา หลีกคำ², ณัฐชนันท์ ผลจันทร์³, เยาวลักษณ์ ทวีพันธ์⁴,
เฉลิมพล พุ่มพวง*⁵, ศศิกานต์ เข้าจตุรัส⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและสาเหตุของความต้อการดังกล่าวของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมืองศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่พนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตอำเภอเมืองจังหวัดศรีสะเกษจาก 3 บริษัท จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และข้อมูลที่ได้ถูกนำไปหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานกับบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี และเป็นพนักงานขับรถ โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สถิติปัญญาอยู่ในระดับมาก ด้านค่าเฉลี่ยรวมความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา แม้ว่าจะมีระดับต่ำกว่าด้านสังคม แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบางประเด็นในด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ในภาพรวมด้านสาเหตุพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อสาเหตุความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูง พนักงานมีแนวโน้มต้องการพัฒนาตนเองด้วยสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จมากที่สุด และสาเหตุของความต้อการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเอง, บริษัทขนส่ง, พนักงานเอกชน, จังหวัดศรีสะเกษ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร email: leelahrattana_n@su.ac.th

² นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร email: lakham_b@su.ac.th

³ นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร email: phonchan_n@su.ac.th

⁴ นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร email: taweephan_y@su.ac.th

⁵ อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร email: phumpuang_c@su.ac.th

⁶ อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร email: howchatturut_s@su.ac.th

Abstract

The purpose of this research was to study the self-development needs and the cause of the needs of employees working for small-medium delivery business companies in Amphoe Mueng, Si Sa Ket Province. The sample includes 120 employees from 3 small-medium delivery companies. The research instrument was questionnaires. The collected data was analysed statistically by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis. The result of the study showed that most employees were 30 years-old males with less than an undergraduate degree and were truck drivers with less than 5-year experience working for the current company. Moreover, the employees needed their physical, emotional, social, and intellectual self-developments at the high level. Although the average scores of the intellectual self-development needs were lower than those of the social ones, when considering sub-items of each part, it was found that there were higher scores of some sub-items of the intellectual self-development needs than the average. Regarding the causes of the self-development needs, it was found that the sample agreed with the cause of the need for self-development that affected the need for self-development at the higher level. It was likely that employees needed self-developments for their success at most. In addition, the reasons of the self-development needs were positively related to the self-development needs of employees working for small-medium delivery business companies.

Keywords: Self-Development Needs, Delivery Business Companies, Private Company Employees, Si Sa Ket Province

1. บทนำ

การให้บริการขนส่งสินค้าทางถนนเป็นกระบวนการหนึ่งในระบบโลจิสติกส์ที่มีความสำคัญ พนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าถือเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญในระบบโลจิสติกส์ เพราะเป็นผู้เคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่มีความต้องการทั้งเพื่อการผลิต และเพื่อบริโภคทำให้เกิดความต่อเนื่องของธุรกิจ (ภูมิพิทักษ์ ศิลปศร, 2559) นอกจากนั้นยังมีพนักงานส่วนอื่นที่คอยสนับสนุนให้กระบวนการขนส่งเกิดความไหลลื่น อาทิ พนักงานขนสินค้า พนักงานให้บริการที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในกิจกรรมการขนส่ง การขนส่งสินค้าอย่างมีคุณภาพด้วยความปลอดภัยและตรงต่อเวลาจะมีส่วนช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศมายาวนาน

ในปัจจุบันธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าภายในประเทศยังเติบโตได้ดี โดยเฉพาะธุรกิจซื้อขายสินค้าออนไลน์ ธุรกิจขนส่งอาหาร ธุรกิจขนส่งพัสดุแบบเร่งด่วน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาน้ำมันแพงและต้นทุนในการบริการสูงแต่ยังคงเติบโตได้ดี ตามข้อมูลวิจัยและสัมมนาของธนาคารแห่งประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) จากการเติบโตดังกล่าวในหลายบริษัทต่างมีแผนพัฒนาพนักงานของตนเองในด้านความพร้อมการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันในตลาดการบริการของขนส่งทางบกในประเทศ การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างธุรกิจเดียวกัน หากบุคลากรสามารถดำเนินงานได้ตามที่องค์กรกำหนดผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ (ปิยธิดา พันโคตร และคณะ, 2564) ช่วยเสริมให้ภาพรวมขององค์กรมีศักยภาพ และทำให้ความเชื่อมั่นต่อตัวองค์กรมีเพิ่มมากขึ้น ในด้านพนักงานเองก็ต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานเพิ่มโอกาสด้านการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับตนเองด้วย

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นอีกปัจจัยที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รวบรวมปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการบริหารให้สัมฤทธิ์ผลนำพาการพัฒนาไปสู่องค์กร โดยความต้องการพัฒนาของพนักงานนั้นมาจากแรงจูงใจความต้องการในการพัฒนาทักษะในสายอาชีพของตนเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำในปัจจุบันรวมถึงค่าตอบแทน และความมั่นคงที่จะได้รับ ในอดีตที่ผ่านมา มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานในหลายแง่มุม เช่น การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในหมู่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น งานวิจัยของนงนภัทรพี ปรางศรี และคณะ (2565) งานวิจัยของพรพรรณ พุฒินาถนสิน (2562) งานวิจัยของจิราธร โหมดสุวรรณ และจันทนา แสนสุข (2560) และงานวิจัยที่ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองในกลุ่มพนักงานเอกชนที่เป็นธุรกิจขนาดกลางกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์ เช่น งานวิจัยของสุรัตนา จงรักษ์ (2556) งานวิจัยของชาณานิษฐ์ สัจจชัยพันธ์ และคณะ (2562) และสุดท้ายงานวิจัยที่ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในหมู่พนักงานรัฐกลุ่มงานสถานศึกษา เช่น งานวิจัยของสุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) อย่างไรก็ตาม ในอดีตที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษาความต้องการพัฒนาตัวเองในกิจการขนส่งที่เป็นธุรกิจที่กำลังเติบโตซึ่งรองรับการเติบโตของการค้าขายทางออนไลน์และความต้องการของตลาดภายหลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ปัจจุบันในจังหวัดศรีสะเกษ มีผู้ประกอบการขนส่งเอกชนรายใหม่เกิดขึ้นมากมายทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นกว่าแต่ก่อน รวมถึงผู้ประกอบการรายเก่าด้วยที่ต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้นๆ เข้ามาทำงานให้กับบริษัทส่งผลให้แรงงานมีความต้องการพัฒนาพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองความต้องการของนายจ้าง (ศุภณีย์วิจัย กลสิกรไทย, 2021) เนื่องด้วยองค์กรขนาดเล็กและกลางหลายแห่งในจังหวัดศรีสะเกษมักไม่สามารถจัดสรรงบประมาณ

สำหรับพัฒนาพนักงานได้เท่าที่ควร จึงทำให้พนักงานเกิดความต้องการในการพัฒนาในด้านต่างๆด้วยตนเอง (สถาบันการศึกษากับการพัฒนา SME, ม.ป.ป)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน บริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

2.2 เพื่อศึกษาสาเหตุของความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน บริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

3. สมมติฐานการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็กในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ERG Theory)

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ลดเอาลำดับความต้องการเหลือไว้เพียงแค่ 3 ระดับ ซึ่งความต้องการสามารถเกิดได้อย่างไม่เรียงลำดับขั้น ความต้องการในทฤษฎี ERG ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้กับสังคมปัจจุบันในด้านการจูงใจ โดยมากจะเกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง ตั้งแต่ในระดับบุคคลไปถึงองค์กร ความต้องการของบุคลากร ประกอบไปด้วย

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการพื้นฐานในทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้น

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน อาจกล่าวถึงความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม เกี่ยวเนื่องกับการได้รับความยอมรับจากผู้อื่น การยอมรับในตนเอง การได้รับความยกย่อง

3) ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการเลื่อนขั้น ได้รับความรู้ ประสบการณ์ที่จะนำไปสู่การเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนเงินเดือน และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ ในที่นี้อาจจะเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นขณะดำรงตำแหน่งงาน นั้น ๆ

จากทฤษฎีนี้ อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมักเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของพวกเขาดำรงไปในแนวทางที่ดีขึ้น ซึ่งความต้องการที่จะได้มาซึ่งความพึงพอใจในมุมมองของแต่ละคนล้วนมีความต่างกัน ดังนั้นแต่ละบุคคลจึงมีความใฝ่หาในด้านต่างๆไม่เท่ากัน ซึ่งความต้องการที่ไม่เท่ากันเหล่านี้จะส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่คาดหวังในแต่ละระดับ อาทิเช่น หากบุคคลต้องการประสบความสำเร็จในด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ย่อมต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านวิธีการจัดการความขัดแย้ง หากบุคคลต้องการพัฒนาด้านการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ย่อมต้องการพัฒนาทักษะในสายอาชีพของตน

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงการนำเอาทฤษฎี ERG มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในหลากหลายวิธี โดยเชื่อว่าหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานจะนำมาสู่แรงจูงใจในด้านอื่น ๆ ซึ่งความพึงพอใจของ บุคลากรนั้นอาจมีที่มาจากสิ่งที่ยังคงกระตุ้นให้อาชีพ การให้ค่าตอบแทน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคง สภาพแวดล้อมที่ดี (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) หากบุคคลมีงานที่ดีมากพอจะส่งผลไปถึงโอกาสในการเรียนรู้งาน ด้วยตัวเอง

ทฤษฎี ERG ได้ถูกนำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมความต้องการการพัฒนาตนเองในบริบทต่าง ๆ อาทิ ศึกษา ความต้องการของบุคลากรในวงการวิชาการ เช่น งานวิจัยของสุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) งานวิจัยของนภัทรพี ปรากฏศรี และคณะ (2565) รวมถึงการศึกษาพฤติกรรมความต้องการของพนักงานในวงการอุตสาหกรรม เช่น งานวิจัยของ ชานาณินฐ์ สัจจขยพันธ์ และคณะ (2562) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แม้ว่าทฤษฎี ERG จะถูกสร้างมานาน แต่ยังสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมความต้องการของบุคคลในปัจจุบันได้ ทฤษฎีดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมใน การนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแบบสอบถามในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานใน งานวิจัยชิ้นนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

นิตยา กัญณิกาภรณ์ (2553) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งถูกคิดค้นเมื่อปี ค.ศ 1959 ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการที่ส่งผลให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยตัวกระตุ้น และปัจจัย ค้ำจุน ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ บุคลากรจะถูกกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองหรือทำ ตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านปัจจัยดังกล่าวนี้ เพราะปัจจัยสองอย่างนี้ส่งผลให้เกิดความพอใจ หาก ความพอใจเกิดขึ้น ก็จะนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มี เกิดความต้องการพัฒนา ตนเองให้เหมาะสมกับองค์กร อาจส่งผลไปถึงความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานในระยะยาว (ทองฟู ศิริวงศ์, 2555 อ้าง โดย ธาริกา พงษ์สิทธิภิญญา, 2561)

ปัจจัยตัวกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่อยู่ภายในตัวของ แต่ละคน เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในองค์กร (อ้างอิงโดย สมยศ นาวิกการ, 2540: 148-150) ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความพอใจ โดยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่ทำ ปัจจัยตัวกระตุ้น ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3. ด้านความก้าวหน้า 4. ด้านลักษณะของงาน 5. ด้านขอบเขตความรับผิดชอบ นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 5 นี้ อาจจะมีประเด็นอื่น ๆ รวมอยู่ด้วย อาทิ โอกาสที่จะ ได้รับในอนาคต และการได้รับการเสนองานที่น่าสนใจ

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีขึ้นเพื่อ ลดความเสี่ยงที่บุคลากรจะเบื่อหน่ายจนไม่พึงพอใจกับงานที่ทำ ตรงตามชื่อของปัจจัย คือใช้เพื่อค้ำจุนไม่ให้บุคลากร เกิดความท้อถอยจนไม่ยอมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทว่าไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ เป็นเพียงแค่สิ่งที่ต้องได้รับ เพราะถ้าหากไม่มี จะเกิดความไม่พอใจขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน สมยศ นาวิกการ (2540) ก็กล่าวว่าทฤษฎีเฮิร์ซเบิร์ก ในด้านปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยรองรับที่คอยขับเคลื่อนให้เกิดแรงจูงใจเช่นกัน อาทิ บุคลากรในองค์กรมีโอกาที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต มีความมั่นคงในอนาคต เป็นผลตอบแทนที่จะได้รับจากการหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรได้ นลัทศิริ นิธิศุภ

โชค (2563) ได้แยกปัจจัยค้ำจุนออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย 1. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2. การบริหารและนโยบายขององค์กร ควบคุมดูแลและบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ตำแหน่งงาน 6. ความมั่นคงในการทำงาน 7. ชีวิตส่วนตัว 8. สิ่งแวดล้อมการทำงาน 9. ค่าตอบแทน 10. สวัสดิการในขณะที่ยังงานวิจัยของทองฟู ศิริวงศ์ (2555 อ้างโดย ธาริกา พงษ์สิทธิภาณุนา, 2561) ปรากฏการแบ่งแยกปัจจัยค้ำจุนออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร เกี่ยวข้องกับการจัดการภายใน 2. ด้านการบังคับบัญชา เกี่ยวข้องกับความสามารถ ประสิทธิภาพ ความเอาใจใส่ของหัวหน้า 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับในองค์กร 4. ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง เกี่ยวข้องกับเรื่องค่าตอบแทน 5. ด้านสภาพทั่วไปของการทำงาน เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยหลายชิ้น อาทิ ในการศึกษาของพรพรรณ พุฒนาณสิน (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนจิราธร โหมตสุวรรณ และจันทนา แสนสุข (2560) ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และงานวิจัยของสุรัตนา จงรักษ์ (2556) ได้ใช้ทฤษฎีดังกล่าวศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงเรื่องแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรลงมือกระทำบางอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้รวมไปถึงในแง่ของการผลักดันให้พนักงานรู้สึกอยากพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนไม่ว่าจะในรูปแบบหรือนามธรรม โดยทั้งปัจจัยกระตุ้นและค้ำจุนที่เป็นองค์ประกอบล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจและนำไปสู่ความต้องการพัฒนาตนเอง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จึงเหมาะสมในการนำมาพัฒนาและสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทชนชั้นกลางและชนชั้นกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

5. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทชนชั้นกลางและชนชั้นกลางเขตอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ จากบริษัท 3 แห่ง อันประกอบไปด้วย บริษัทที่ 1 จำนวน 27 คน บริษัทที่ 2 จำนวน 89 คน บริษัทที่ 3 จำนวน 34 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้นจำนวน 150 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1967) พร้อมกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

$$N = \frac{150}{1+150(0.05)^2}$$

$$= 109.09$$

ด้วยเหตุนี้ จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทชนชั้นกลางและชนชั้นกลางเป็นจำนวน 120 คน เพื่อความน่าเชื่อถือของข้อมูล ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ร่างกาย สังคม และสติปัญญา พัฒนาแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเอง พัฒนาแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบสามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้

ทั้งนี้ เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (validity) และความน่าเชื่อถือ (reliability) แบบสอบถามได้ถูกหาค่าความสอดคล้องของเนื้อหาต่อวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามซึ่งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972 อ้างโดย สุนิษา กลิ่งพงษ์, 2556: 24) และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างโดย นิตยา กัณณิการณ, 2553)

2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) แบบสอบถามได้ถูกส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินแบบสอบถามหาค่าความสอดคล้องของคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) แล้วนำผลการให้คะแนนมาตรวจสอบว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่โดยค่าคะแนนความสอดคล้องต้องมีคะแนนมากกว่า 0.50 ขึ้นไป หลังจากนั้นปรับปรุงพัฒนาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทดสอบความน่าเชื่อถือ (reliability) ด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มย่อยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าอยู่ที่ 0.992 โดยค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามผ่านเกณฑ์พิจารณา

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยข้อมูลทั่วไปถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) และหาร้อยละ (Percentage) ทั้งการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองและสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยและแปลผลความคิดเห็นของของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุความต้องการพัฒนาใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยและแปลผลความคิดเห็นของของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ในสูตรของ Ferguson (1981) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเอง ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Wiersma and Jurs, 2009) ไว้ 5 ระดับ คือ ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.01-0.20 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.21-0.40 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.41-0.60 ถือว่า มีความสัมพันธ์ใน

ระดับปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.61-0.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

6. สรุปผลการวิจัย

จากผลการตอบแบบสอบถาม ในส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ถูกวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน (ร้อยละ 78.3) พนักงานเพศหญิง 26 คน (ร้อยละ 21.7) มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 51.7) อายุ 31-40 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 25.5) อายุ 41-50 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 21.7) และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.7) มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 111 คน (ร้อยละ 92.5) ในขณะที่ปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวน 9 คน (ร้อยละ 7.5) พบว่ามีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 70.8) ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ 28.3) และพบผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.8) ในส่วนของตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่าเป็นพนักงานบัญชี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 10) พนักงานบริการลูกค้า จำนวน 19 คน (ร้อยละ 15.8) พนักงานขับรถ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 45.8) พนักงานขนส่ง จำนวน 31 คน (ร้อยละ 25.8) และอื่นๆ (แม่บ้าน) จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.5)

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาโดยรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งถูกนำมาวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ถูกแสดงผลการศึกษาดังปรากฏในตารางที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและเป็นรายด้าน (N= 120)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	พนักงานบริษัทขนส่งขนาดเล็กและขนาดกลาง		ระดับความต้องการ
	กลาง		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านร่างกาย	3.85	0.421	มาก
2. ด้านอารมณ์	3.73	0.364	มาก
3. ด้านสังคม	4.05	0.509	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.02	0.426	มาก
รวม	3.91	0.358	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่ากลุ่มพนักงานบริษัทขนส่งขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.05 ด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 4.02 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.85 และด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 3.73 ตามลำดับ

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ ความต้องการพัฒนาตนเองของแต่ละด้าน 3 อันดับแรกมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน ขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (N= 120)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	พนักงานบริษัทขนส่งขนาด		ระดับความต้องการ
	เล็กและขนาดกลาง		
	\bar{X}	S.D.	
ด้านร่างกาย			
1. ต้องการพัฒนาวิธีการพูดให้เป็นผู้พูดที่ดี	4.03	.628	มาก
2. ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวต่อผู้ใช้บริการ	4.02	.686	มาก
3. ต้องการคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ	3.99	.601	มาก
ด้านอารมณ์			
1. ต้องการเป็นผู้คิดบวกเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน	4.05	.620	มาก
2. ต้องการเป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง ไม่แข็งกร้าว	3.95	.548	มาก
3. ต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและผู้อื่น	3.88	.522	มาก
ด้านสังคม			
1. ต้องการพัฒนาจุดแข็งอยู่เสมอ	4.41	.655	มาก
2. ต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีม	4.22	.597	มาก
3. ต้องการอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	4.21	.709	มาก
ด้านสติปัญญา			
1. ต้องการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง	4.51	.759	มาก
2. ต้องการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.26	.587	มาก
3. ต้องการการอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	4.23	.896	มาก

จากตารางที่ 2 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของแต่ละด้าน 3 ลำดับ พบว่า ในด้านร่างกาย กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้พูดที่ดีทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและต่อลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาการปฏิบัติตัวของตนเองต่อผู้ใช้บริการด้วยวิธีการแสดงออกที่เหมาะสม เป็นสากล (ค่าเฉลี่ย 4.02) และต้องการคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคนิคการรักษาสุขภาพเพื่อความพร้อมในการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.99) ตามลำดับ ในด้านอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้คิดบวกเมื่อเผชิญกับปัญหาในการทำงาน ทำงานโดยปราศจากอคติมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา คือ ต้องการเป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง ไม่แข็งกร้าว (ค่าเฉลี่ย 3.95) ต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับข้อบกพร่องทั้งของตนเองและของผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.88) ตามลำดับ ด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาจุดแข็งของตน (ค่าเฉลี่ย 4.41) ต้องการปรับปรุงและพัฒนา

วิธีการทำงานเป็นทีมของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.22) ต้องการกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 4.21) และสุดท้ายด้านสติปัญญา กลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) ต้องการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าระหว่างปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถรับมือกับเหตุการณ์ไม่คาดคิดระหว่างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และต้องการได้รับการสนับสนุนด้านการอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.23)

การศึกษานี้หาสาเหตุความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน บริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ พบข้อมูลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ แยกเป็นรายข้อและโดยรวม (N= 120)

ข้อ	สาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเอง	พนักงานบริษัทขนส่งขนาดเล็กและขนาดกลาง		ระดับความคิดเห็น
		\bar{X}	S.D.	
1	เพื่อให้ตนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.34	0.494	มาก
2	เพื่อให้ตนได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง	4.12	0.414	มาก
3	เพื่อให้ได้รับโอกาสที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.19	0.473	มาก
4	เนื่องจากรักในการเรียนรู้	3.84	0.648	มาก
5	เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.16	0.518	มาก
6	เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากศักยภาพที่โดดเด่น	4.08	0.552	มาก
7	เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรจนนำไปสู่การประสบผลสำเร็จของงาน	4.38	0.520	มาก
8	เนื่องจากความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	4.16	0.565	มาก
	รวม	4.16	0.352	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนฯ มีภาพรวมความคิดเห็นต่อสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กรจนนำไปสู่ความร่วมมือให้งานสำเร็จมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) โดยพบว่าทั้งสองข้อนี้มีระดับความถี่ใกล้เคียงกัน และต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 4.19) ตามมาเป็นอันดับที่ 3

นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความต้องการพัฒนาตนเองเนื่องจากต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้าง (ค่าเฉลี่ย 4.19) เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.16) และเพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 4.12) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ต้องการพัฒนาตนเองอื่น ๆ ไปด้วยเช่นกัน ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองเพราะอยากได้ความชำนาญในอาชีพ ต้องการมีรายได้ มีงานทำในระยะยาวมากที่สุด ต้องการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพของตนเองกับบริษัทในระยะยาว รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาตนเองเพราะอยากสร้างความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ต้องการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รวมไปถึงต้องการพัฒนาตนเองในด้านทักษะการทำงานเชิงเทคโนโลยีเพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน

หลังจากนั้น ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้สถิติใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการทดสอบความสัมพันธ์ของหัวข้อดังกล่าว โดยกำหนดความหมายของระดับความสัมพันธ์ไว้ (Wiersma and Jurs, 2009) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.01-0.20 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.21-0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.41-0.60 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.61-0.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.80 ถือว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ผลการวิเคราะห์พบข้อมูลดังที่แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองที่นำไปสู่ความต้องการพัฒนาตนเอง (N=120)

ข้อ	สาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเอง	ความต้องการพัฒนาตนเอง		
		r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1	เพื่อให้ตนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.37*	<0.001	ต่ำ
2	เพื่อให้ตนได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง	0.57*	<0.001	ปานกลาง
3	เพื่อให้ได้รับโอกาสที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	0.66*	<0.001	สูง
4	เนื่องจากรักในการเรียนรู้	0.71*	<0.001	สูง
5	เพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.62*	<0.001	สูง
6	เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากศักยภาพที่โดดเด่น	0.47*	<0.001	ปานกลาง
7	เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรจนนำไปสู่การประสบผลสำเร็จของงาน	0.41*	<0.001	ปานกลาง
8	เนื่องจากความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	0.55*	<0.001	ปานกลาง
	รวม	0.55	.000	ปานกลาง

*p-value < 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.55$, $p = .000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานต้องการพัฒนาตนเองด้วยสาเหตุจากความเป็นผู้มีใจรักในการเรียนรู้ ($r=0.71$, $p = .000$) ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($r=0.66$, $p = .000$) และความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($r=0.62$, $p = .000$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงต่อความ

ต้องการการพัฒนาตนเอง หมายความว่า พนักงานบริษัทขนส่งมีความต้องการพัฒนาตนเองเนื่องจากเป็นผู้มีใจรักในการเรียนรู้ ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงานมากที่สุด

พนักงานต้องการพัฒนาตนเองเนื่องจากต้องการเป็นที่นับถือจากคนรอบข้าง ($r=0.57, p = .000$) ต้องการได้รับความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ($r=0.55, p = .000$) ต้องการค่าตอบแทนเพิ่มจากศักยภาพที่โดดเด่น ($r=0.47, p = .000$) และต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรจนงานประสบผลสำเร็จ ($r=0.41, p = .000$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทั้งหมด หมายความว่า สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้างและตนเอง การพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร และการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม พนักงานต้องการพัฒนาตนเองเนื่องจากอยากประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r=0.37, p = .000$) หมายความว่า สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในระดับต่ำ กล่าวคือมีผลไม่มากนักต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

สาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองทุกข้อมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งขนาดกลางและขนาดเล็กในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ($r=1, p\text{-value} < 0.05$) กล่าวคือ สาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองล้วนส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดกลางและขนาดย่อม

7. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน กรณีศึกษา: พนักงานบริษัทขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าด้านที่มีภาพรวมสูงที่สุดคือ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนิสา กลิ่งพงษ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชี้ว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสังคมของพนักงานบริษัทขนส่งเอกชน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก เกี่ยวข้องกับการฝึกฝนหรือปรับปรุงทักษะการทำงานเป็นทีม และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาจุดแข็งอยู่เสมอ ซึ่งอาจเนื่องมาจากสังคมการทำงานของบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางมีความใกล้ชิดกันมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ แต่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า จึงมีความเป็นไปได้ที่บางครั้งพนักงานจำเป็นต้องรับหน้าที่มากกว่า 1 ตำแหน่ง หรือต้องไปทำงานร่วมกันกับฝ่ายอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อาทิ ฝ่ายขนส่ง) เพื่อช่วยเหลือให้งานสำเร็จได้ทันเวลานำสินค้าออกส่งสู่มือผู้รับสินค้า จึงเป็นเหตุให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์กรต้องการปรับปรุงและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของตน การพัฒนาตนเองทางด้านสังคมจะส่งผลให้ตนสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงต้องการให้บริษัทจัดอบรมการทำงานเป็นทีมโดยผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (2006) ที่เสนอว่า ความฉลาดทางสังคมนอกจากจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ยังเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกหันมาร่วมมือกันเพื่อพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา ชนานันท์ (2551) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์ในการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจอันจะเพิ่มคุณค่าให้ตัวพนักงาน นำไปสู่การประสบผลสำเร็จ

ของงานที่รวดเร็วโดยไม่ผิดพลาด นอกจากนี้พนักงานจะอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขนั้นย่อมต้องเริ่มมาจากการพัฒนาตัวเองให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมการทำงานได้อย่างเหมาะสม พนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่จึงมีความเห็นว่าตนเองต้องการพัฒนาจุดแข็งของตนเองเป็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก เพื่อให้คนในองค์กรเห็นว่าตนเองเหมาะสมและมีประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องตามแนวคิดของ ชวนชื่น อัครกะวณิชชา (ม.ป.ป) ที่ว่า เมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลควรแสดงถึงความถนัดในหน้าที่หรือตำแหน่งของตนเอง เพื่อให้สมาชิกในทีมหรือองค์กรได้เห็นและยอมรับในความสามารถ

ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสติปัญญา พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการอยู่ในระดับมาก โดยต้องการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเอง พัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และอบรมตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี สามเรืองศรี และชัยวัฒน์ แซ่ไหล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาสามารถของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้ การที่พนักงานบริษัทเอกชนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่พนักงานต้องการให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร จึงอยากพัฒนาทักษะความรู้ของตนให้ครอบคลุมกับหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นและพยายามมองหาช่องทางการพัฒนาองค์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ (2563) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานเพิ่มทักษะทางสติปัญญาจนเข้าใจและชำนาญในงานไปจนถึงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะเกิดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน แม้ว่าความต้องการพัฒนาตนเองในด้านสติปัญญาจะมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยกว่าด้านสังคม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าในบางประเด็นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ลักษณะงานของธุรกิจขนส่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการขนส่งสินค้าหรือทรัพยากร เริ่มต้นจากผู้ผลิตไปถึงผู้บริโภคโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ซึ่งต้องใช้ทั้งประสบการณ์และสติปัญญาที่รอบคอบ โดยทักษะที่สำคัญย่อมเป็นทักษะที่มีส่วนช่วยในการลดต้นทุน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการสินค้า การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารต่อรอง การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะทาง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จึงมีความเป็นไปได้ที่พนักงานแต่ละตำแหน่งมองว่าทักษะหรือความสามารถที่ตนเองมีนั้นยังไม่เพียงพอหากต้องการให้งานออกมามีประสิทธิภาพยิ่งกว่าเดิม พนักงานส่วนใหญ่จึงมีความปรารถนาที่จะพัฒนาขอบเขตความรู้และสติปัญญาของตนเองมากกว่าความต้องการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐศักดิ์ เอี่ยมใส และคณะ (2559) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านสติปัญญาอยู่ในระดับที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านสังคม

ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านร่างกายของพนักงานบริษัทเอกชน พบว่า มีภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนและการสื่อสารกับผู้ใช้บริการ และเกี่ยวข้องกับสุขภาพของพนักงาน ซึ่งอาจจะสืบเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของงานด้านการขนส่งที่ต้องพบปะพูดคุยกับผู้ใช้บริการ และลักษณะที่ต้องเดินทางเป็นประจำ ทำให้มีโอกาสเสี่ยงที่จะเผชิญปัญหาสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานขับรถ ซึ่งงานในตำแหน่งดังกล่าวจำเป็นต้องใช้กำลังกายเป็นหลักเพื่อให้งานออกมาสำเร็จลุล่วง พนักงานจึงมีความต้องการให้ตนเองแข็งแรงและอยู่ในความพร้อมที่จะทำงานเสมอ เพราะสุขภาพเป็นหนึ่งในปัจจัยสิ่งที่สำคัญยิ่งในการทำงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรประภา อัครบวร (2554) และงานวิจัยของ ประเสริฐศักดิ์ เอี่ยมใส และคณะ (2559) ที่ระบุว่า การพัฒนาความสามารถร่างกายที่สมบูรณ์เป็นเรื่องสำคัญมากที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานว่าจะเป็นไปได้ในทางที่ดีหรือไม่ พนักงานในบางตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องใช้กำลังร่างกายใน

การทำงานสำเร็จลุล่วง ดังนั้น พนักงานจึงมองว่าตนควรได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อนำเอาข้อมูลเหล่านั้นไปดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การปฏิบัติงานในบริษัทขนส่งเกี่ยวข้องกับการให้บริการ การให้บริการที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจและภาพลักษณ์ของบริษัท พนักงานบริษัทขนส่งเอกชนต้องคำนึงถึงการให้บริการลูกค้าด้วยความสุภาพทั้งทางคำพูดหรือกิริยาท่าทางการแสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการบริการของ กนกวรรณ นาสมปอง (2555) ที่กล่าวว่า การบริการที่สอดคล้องกับความคาดหวัง จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพอใจ ความเชื่อมั่น และนำมาสู่การใช้บริการอีกครั้ง

ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านอารมณ์ พบว่ามีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามล้วนเป็นผู้ที่ทำงานในสายบริการ พนักงานขับรถและพนักงานบริการลูกค้าต้องเจอกับผู้ใช้บริการจำนวนมากในแต่ละวัน ในขณะที่เดียวกัน พนักงานบัญชีและพนักงานขนของต้องเจอกับบุคลากรภายในองค์กรของตนเองในช่วงเวลาที่ต้องประสานงานร่วมกัน ซึ่งบางครั้งอารมณ์ด้านลบที่เกิดขึ้นอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ จนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้งานออกมาผิดพลาดหรือมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง พนักงานส่วนใหญ่จึงมองว่าตนควรพัฒนาตนเองให้สามารถรับมือกับอารมณ์เหล่านั้นทั้งจากภายในตัวเองและภายนอกได้อย่างมั่นคง มีสติ ไม่แข็งกร้าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสภามร และคณะ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนครพนม ผลปรากฏว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ของบุคลากรมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทเอกชน อาจต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานแต่ละวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดีนั้นควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อปัญหา พนักงานจึงมองว่าตนควรมีความสามารถในการคิดเชิงบวก มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Gupta (2015) ที่ว่า หากพนักงานฝึกการคิดเชิงบวก จะทำให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากมีความสุขในการทำงาน และย่อมสามารถจัดการความเครียดต่อสถานการณ์ในงานได้เป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน

สาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานขนส่งเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในอำเภอเมืองจังหวัดศรีสะเกษ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทั้งปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองสืบเนื่องจากการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบริษัท ค่าตอบแทน และการเป็นที่ยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์ จงรักษ์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC และผลปรากฏว่าความต้องการพัฒนาตนเองโดยปัจจัยตัวกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนล้วนอยู่ในระดับมาก เพิ่มเติมคือ พนักงานบางรายมีแนวโน้มต้องการพัฒนาตนเองเนื่องมาจากต้องการความมั่นคงให้กับครอบครัวของพวกเขา ต้องการความชำนาญในอาชีพ ต้องการมีชีวิตที่ดี และต้องการที่จะมีรายได้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานบริษัทขนส่งเอกชนฯ ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มให้ความสนใจกับสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จที่มาจากการพัฒนาความสัมพันธ์เป็นอย่างมาก ซึ่งสืบเนื่องมาจากรูปแบบการทำงานภายในองค์กรขนส่งที่พนักงานมีหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเอง และลักษณะขององค์กรมีขนาดเล็กและกลาง ไม่เท่ากับองค์กรขนาดใหญ่ ด้วยเหตุนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานจึงมีแนวโน้มใกล้ชิดกันมากกว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมืออันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์กร การร่วมมือกันทำงานเป็นทีมจะก่อให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าการลงมือทำเพียงคนเดียว จึงเป็นผลให้พนักงานอยากพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมากที่สุด เมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกัน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่วนตัวย่อมเป็นสิ่งที่ตามมา สอดคล้องกับแนวคิดของพิณนรา เพชรรุ่ง

(2552) ที่ว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการจะนำไปสู่ความร่วมมือที่ทำให้เกิดความราบรื่นและประโยชน์ที่พึงได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในขณะเดียวกัน พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าตนเองเป็นผู้มีใจรักการเรียนรู้จากภายใน จึงไม่ได้รู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจากสาเหตุดังกล่าว เป็นผลให้ความเห็นของพนักงานที่มีต่อสาเหตุด้านความเป็นผู้รักในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ในด้านความสัมพันธ์ของสาเหตุความต้องการพัฒนาตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ผลปรากฏว่าสาเหตุความต้องการพัฒนาตนเองมีสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง ($r=0.55$, $p = .000$) กล่าวคือ ถ้าพนักงานต้องการพัฒนาตนเองเนื่องมาจากสาเหตุดังกล่าว จะทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนและปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรีและพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน

หากพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองและสาเหตุความมีใจรักในการเรียนรู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเพราะมีใจรักในการเรียนรู้มาก จะมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง โดยผลที่ปรากฏออกมานั้น พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นต่อสาเหตุความมีใจรักในการเรียนรู้ที่ระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยรายข้อของสาเหตุส่วนอื่น ๆ พบว่าพนักงานให้ความสนใจต่อความมีใจรักในการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจนนำไปสู่การทำงานที่ประสบความสำเร็จที่มีระดับความเห็นด้วยสูงสุด มากกว่าการมีใจรักในการเรียนรู้ ซึ่งสาเหตุด้านความสัมพันธ์ดังกล่าวส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเพียงแค่ระดับปานกลางเท่านั้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองต่อสาเหตุความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีระดับความเห็นด้วยสูงรองลงมา พบว่า มีระดับความสัมพันธ์ต่อความต้องการพัฒนาตนเองต่ำ ดังนั้น แม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับความเห็นด้วยมาก ก็ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในระดับที่ไม่สูงนัก ทั้งนี้อาจตีความได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับสาเหตุภายนอกอย่างการประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางประการ (อาทิ ความสำเร็จของงาน) มากกว่าสาเหตุจากภายในที่เป็นลักษณะนิสัย (อาทิ ความรักในการเรียนรู้) พนักงานจะมีแรงผลักดันในการพัฒนาตนเองเมื่อมีปัจจัยด้านความสำเร็จเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา ธนานันท์ (2554) ที่กล่าวว่า หนึ่งในเป้าหมายที่บุคคลหนึ่งต้องการพัฒนาตนเอง นอกจากจะเกิดจากความปรารถนาให้เกิดการพึ่งตนเอง และเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมแล้ว ยังมีที่มาจากความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานอีกด้วย

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

8.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม

ผู้บริหารควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนแสดงผลงานหรือความสำเร็จของตนเองต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างเชื่อมั่นในตนเองของบุคลากรและสร้างการยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงควรสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาการทำงานเป็นทีม ในส่วนของพนักงานควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในทุกๆระดับ มุ่งหาข้อดีของการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความ

รวดเร็วในการทำงาน ช่วยให้ทำงานตรงกับความสามารถ ร่วมแสดงความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

ผู้บริหารควรสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเพื่อเพิ่มทักษะทางสติปัญญาและสร้างความรู้ในวิชาชีพเพื่อให้บุคลากรนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และใช้พิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานเพื่อเป็นการพัฒนาระบบความก้าวหน้า (Career Path) ให้กับบุคลากร ในส่วนของพนักงานควรแสดงความจำนงในการเข้าร่วมอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รวมไปถึงเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และควรมีความตั้งใจใฝ่รู้เพื่อที่จะได้นำองค์ความรู้มาใช้พัฒนางานของตนเองและสร้างความก้าวหน้าในชีวิตอย่างแท้จริง

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

ผู้บริหารควรตั้งหน่วยงานที่ดูแลเรื่องสวัสดิการ การรักษาพยาบาลเบื้องต้นในบริษัท และหมั่นรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทอย่างต่อเนื่องตามสมควร รวมถึงควรจัดกิจกรรมสันทนาการ หรืออื่น ๆ เพื่อคลายเครียดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนช่วยสร้างผลดีต่อการให้บริการของบุคลากร ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท ในส่วนของพนักงานควรหมั่นสังเกตความผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมที่เกิดจากความเครียด หากเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานอาจหากิจกรรมผ่อนคลายทำหลังเลิกงาน และพยายามจัดสรรสัดส่วนชีวิตแบบ Work Life Balance

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์

ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีฝึกฝนตนเองเพื่อสร้างเสริมความฉลาดทางด้านอารมณ์ มีหน่วยงานให้คำแนะนำเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ หมั่นรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัทอย่างต่อเนื่องตามสมควรเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน และเพื่อแสดงความใส่ใจในความรู้สึกและให้เกียรติกับบุคลากรอย่างแท้จริง ในส่วนของพนักงานหมั่นพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์มีผลด้านบวกต่อการปฏิบัติงาน ควรรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น หาประโยชน์จากปัญหาโดยการเปลี่ยนมุมมองว่าเป็นความท้าทายที่จะทำให้ตนเองพัฒนายิ่งขึ้น หรือหากไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ควรไปปรึกษากับแพทย์เพื่อช่วยให้คำแนะนำที่ถูกต้องต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ยังพบสาเหตุของความต้องการพัฒนาตนเองอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองอีกหลายประการ ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งถัดไป ได้แก่ ต้องการความรู้ในอาชีพต้องการมีรายได้มีงานทำในระยะยาวมากที่สุด ต้องการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพของตนเองกับบริษัทในระยะยาว ต้องการสร้างความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว ต้องการความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องการพัฒนาด้านทักษะการทำงานเชิงเทคโนโลยีเพื่อให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้การวิจัยในหัวข้อนี้มีความสมบูรณ์ขึ้น

บรรณานุกรม

- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatedness, and growth; human needs in organizational settings. New York: Free Press.
- Ferguson, G. A. (1981). Statistical analysis in psychology and education. (5th ed). Tokyo: McGraw Hill.
- Goleman, D. (2006). Social intelligence: The new science of human relationships. New York: Arrow Books.
- Gupta, V. (2015). Role of Positive Emotions in Organizational Coping. Journal of Organization & Human Behavior, 4(2&3), 53-61.
- Wiersma, W., & G. Jurs, S. (2009). Research method in education: An introduction. (9th ed). Massachusetts: Pearson.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. (2nd ed). New York: Harper.
- กนกวรรณ นาสมปอง (2555). ปัจจัยพฤติกรรมการใช้บริการโรงแรม คุณภาพการบริการ ส่วนผสมการตลาดบริการ และคุณค่าตราสินค้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ชาวต่างชาติที่ใช้บริการโรงแรมระดับห้าดาวแห่งหนึ่งใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพฯ.
- จิระประภา อัครบวร (2554). พัฒนาคอนบ่นความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนกรรณการพิมพ์.
- จิราธร โหมตสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา. Veridian E-Journal, 10(3), 270-285.
- ชวนชื่น อัครฉวีนิชชา. (ม.ป.ป). บทที่ 8 การทำงานร่วมกับทีมที่มาจากต่างวัฒนธรรม: บทบาททีม [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาณาณัฐ สัจจขยพันธ์, เกศสุดา เพชรดี และชัชวาล บันสันเทียะ. (2562). การศึกษาแรงจูงใจการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์ นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 1(1), 67-71.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9(2), 161-170.
- ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ. (2563). รูปแบบส่งเสริมการเรียนรู้ในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาตนเองในองค์กรเอกชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 17(1), 372-381.
- ธาริกา พงษ์สิทธิกาญญา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University, 5(2), 116-129.
- นภัสรพี ปรางศรี, วิรัชพัชร วงษ์วัฒน์เกษม และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี. (2565). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9(1), 524-531.
- นลัทศิริ นิธิสุโขค. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 2(1), 48-53.

- นิตยา กัณณิกากรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ
ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐศักดิ์ เอี่ยมใส, จิระวัฒน์ ใจอ่อนน้อย, ญัฐกานต์ ม่วงเขียว และอัจฉรา ลักษณะสมบูรณ์. (2559). ความ
ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. สืบค้นจาก [https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/
2559/255924060567.pdf](https://research.rmutsb.ac.th/fullpaper/2559/255924060567.pdf)
- พรพรรณ พุฒนาธสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพ
ไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(3), 290-303.
- พินนรา เพชรรุ่ง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการ
รับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปรินญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูมิพิทักษ์ ศิลปสร. (2559). แนวทางการพัฒนาพนักงานขับรถบรรทุกขนส่งสินค้าในโรงเรียนทักษะพัฒนา. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 31(1), 112-122.
- สภาพร คงเกษม, อาภาพร สุพร และชกกร เดชะคำภู. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
ภายใน หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม. วารสารบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(7), 217-230.
- สมภพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์. 2565. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี. วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม, 1(1), 51-64.
- สมยศ นาวิการ. (2540). ธุรกิจเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า
- สาวิตรี สามเรืองศรี และชัยวัฒน์ แซ่ไหล. (2560). ศึกษาความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองของ
พนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตเคมีภัณฑ์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารครุ
ศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 5(2), 130-144.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2551). ประโยชน์ของการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพริศร์ สุวรรณิก. (2564). ธุรกิจโลจิสติกส์ไทย จะไปอย่างไรต่อดี: ธนาคารแห่งประเทศไทย (BANK OF THAILAND).
สืบค้นจาก [https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_25Dec2021.
aspx](https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_25Dec2021.aspx)
- สุรัตนา จงรักษ์. (2556). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC. ค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



80th Anniversary
SILPAKORN UNIVERSITY
Creative Art and Science for All



คณะวิทยาการจัดการ
Faculty of Management Science

Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566