


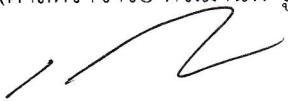


ใบรับรองสารนิพนธ์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ


เรื่อง ความดีงุดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์  
การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์  
โดย นางสาวอชิภา สุอังควาทิน

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

  
\_\_\_\_\_ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

  
\_\_\_\_\_ หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
\_\_\_\_\_ ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

  
\_\_\_\_\_ กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์)

  
\_\_\_\_\_ กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี)

ความดีงดูดของนายจ้ำงและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์  
การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

นางสาวอชิภา สุอังกวาทิน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวอชิภา สุอังควาทิน  
ชื่อสารนิพนธ์ : ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของ  
ตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมยานยนต์  
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ชวินีย์ พงศาพิชญ์  
ปีการศึกษา : 2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาดตนเอง ความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความดึงดูดของนายจ้างและการพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ 4) พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ด้วยความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ 3 แห่ง จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาดตนเอง ความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น และความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา และด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้ร้อยละ 57.3

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 135 หน้า)

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง ความดีงดูตของนายจ้าง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน  
อุตสาหกรรมยานยนต์

*ร.รพ.*

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Ashipa Su-angkawatin  
Master Project Title : Employer Attractiveness and Perceived Work Self-efficacy  
Predicting Self-development of Employees in Automotive  
Industry  
Major Field : Industrial and Organizational Psychology  
King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
Master Project Advisor : Associate Professor Chawanee Pongsapitch  
Academic Year : 2020

### **Abstract**

The objectives of this study were 1) to study levels of self-development, employer attractiveness, and perceived work self-efficacy of employees in automotive industry; 2) to study relationship between employer attractiveness and self-development of employees in automotive industry; 3) to study relationship between perceived work self-efficacy and self-development of employees in automotive industry; 4) to predict self-development of employees in automotive industry with employer attractiveness, and perceived work self-efficacy. The participants were 339 employees in automotive industry. The instrument employed in the study was a questionnaire. The statistic used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results revealed that 1) employees in automotive industry had quite high level of Self-development, employer attractiveness, and perceived work self-efficacy; 2) there was a positive relationship between employer attractiveness and self-development of employees with a statistical significance at .01 level; 3) there was a positive relationship between perceived work self-efficacy and self-development of employees with a statistical significance at .01 level; and, 4) perceived work self-efficacy in work capability assessment, positive thinking, and role model ability and employer attractiveness in development value and application value could explain self-development level of 57.3 percent of employees in automotive industry.

(Total 135 pages)

Keywords : Self-development, Employer Attractiveness, Perceived Work Self-efficacy,  
Automotive Industry

*C. Pongsapitch.*

Master Project Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือในการดำเนินการทำวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือในหลาย ๆ ด้านจากผู้มีพระคุณหลาย ๆ ท่าน ดังจะกล่าวต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนา อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี ที่ให้เกียรติเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ทุกท่าน ที่ได้ช่วยเหลือ ติดต่อประสานงานในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร และงานวิจัยทุกชนิดที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงถึงเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำสารนิพนธ์นี้

ท้ายนี้ ที่ขาดมิได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดา บิดา ครอบครัว เพื่อนปรีญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีได้เอื้อนาม ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและเกิดแรงใจในการมุ่งมั่นดำเนินการจัดทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความหวังดีของทุกท่านเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อชิภา สุอังควาทิน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	8
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความดีงุดของนายจ้าง	18
2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องการรับรู้ความสามารถในการทำงาน	25
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
2.5 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	36
2.6 สมมติฐานการวิจัย	41
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง	58
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความดีงุดของนายจ้าง	60
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	64



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย	68
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
5.1 สรุปผลการวิจัย	80
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	86
5.3 ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก ก	105
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามวิทยานิพนธ์	106
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์	107
ภาคผนวก ข	111
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	112
ภาคผนวก ค	117
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	118
ภาคผนวก ง	125
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	126
ประวัติผู้วิจัย	135

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของ Boydell	12
3-1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามบริษัท	44
3-2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกตามองค์ประกอบ	49
3-3	ข้อความของแบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง	50
3-4	ข้อความของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	50
3-5	ข้อความของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง	51
3-6	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน	52
3-7	สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	52
4-1	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	56
4-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ	58
4-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน	60
4-4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านความน่าสนใจ จำแนกเป็นรายข้อ	60
4-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านความสังคม จำแนกเป็นรายข้อ	61
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายข้อ	62
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการพัฒนา จำแนกเป็นรายข้อ	62
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายข้อ	63
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน	65
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ	66
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ	67
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับตนเองและผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ	68
4-14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของนายจ้างกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน	69
4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน	70
4-16 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกความพึงพอใจของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์	72
4-17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์	75
5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	84

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กระบวนการการพัฒนาตนเองของ Cunningham	14
2-2 ปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญของความดึงดูดของนายจ้าง	22
2-3 กรอบแนวคิดการวิจัย	42

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็น 1 ใน 10 อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพอันเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Growth Engine) ของประเทศไทย และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจากที่เป็นอยู่ให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งสร้างรายได้ต่างประเทศจากการส่งออก (สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2562) ปัจจัยเชิงบวกที่สำคัญอันส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยเติบโตอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ความต้องการของตลาดภายในประเทศ นโยบายของภาครัฐที่มุ่งส่งเสริมให้อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศในระยะยาว การให้ความสำคัญของภาครัฐในด้านปัจจัยการผลิต วัตถุดิบ พลังงาน การส่งเสริมการลงทุน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนอย่างใกล้ชิด และบุคลากรด้านยานยนต์รวมทั้งพนักงานที่มีฝีมือของประเทศไทยถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตในอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอย่างมาก (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2561) เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องพึ่งพานวัตกรรมใหม่ๆ และพนักงานที่มีฝีมือเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเป็นกุญแจหลักไปสู่ความสำเร็จในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ หากพิจารณาจากระดับความสามารถในการแข่งขัน ความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับภูมิภาค ในขณะที่เวียดนามมีการเร่งพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการในอนาคต (ไทยพับลิก้า, 2561) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนต้องเตรียมการเพื่อการพัฒนาอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการยกระดับความพร้อมและศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย เพื่อรองรับการแข่งขันในการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของภูมิภาคเอเชีย (สุวรรธนา, 2557)

ในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร องค์กรจะต้องสร้างวิธีการเพื่อผลักดันส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ (คติ และ ทิพทินนา, 2555) และทัศนคติในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความเต็มใจที่จะควบคุมและรับผิดชอบต่องาน หรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ได้ (อนันต์ชัย, 2557) การพัฒนาตนเองคือการที่พนักงานตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะเรียนรู้ โดยพนักงานแต่ละคนมีอำนาจในการเลือกสิ่งที่จะเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Antonacopoulou, 2000) การ

พัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ริเริ่มด้วยตนเอง เพราะบุคคลไม่สามารถถูกบังคับให้เรียนรู้หรือพัฒนาได้หากปราศจากความเต็มใจ (Boydell, 1979) การพัฒนาตนเองที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเริ่มจากความคิดที่ต้องการจะปรับปรุงตนเองของบุคลากร บุคลากรควรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งมั่นศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้า (สมิต, 2553) การพัฒนาตนเองของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญของการขับเคลื่อน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ก้าวขึ้นเป็นองค์กรอุตสาหกรรมชั้นนำที่สำคัญของประเทศและสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน (ตริยา, 2560)

การสร้างองค์การให้มีความน่าดึงดูดใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาตนเอง องค์การที่แข็งแกร่งจะดึงดูดคนเก่งอยู่เสมอและจะพยายามรักษาพวกเขาไว้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เนื่องจากพนักงานไม่เพียงแต่เป็นกลไกแห่งความสำเร็จเท่านั้น แต่เปรียบเสมือนทรัพย์สินขององค์การที่สำคัญที่สุด ที่ช่วยค้ำจุนองค์การได้อย่างยั่งยืน (Kotler, 2003) หากนายจ้างเข้าใจถึงสิ่งที่พนักงานมองหา ก็จะสามารถเติมเต็มได้ตรงตามสิ่งที่พนักงานต้องการ โอกาสที่จะรักษาพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานก็มีมากขึ้น (ธนาสิทธิ์, 2558) พนักงานจะพัฒนาตนเอง หากรับรู้ว่าองค์การที่พวกเขาปฏิบัติงานด้วยนั้นเป็นนายจ้างที่ดี ที่พยายามหาแนวทางพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ความดึงดูดของนายจ้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การที่ดีที่พนักงานอยากจะร่วมงานด้วย (Hadi & Ahmed, 2018) ดังนั้น องค์การควรต้องสร้างองค์ประกอบของความดึงดูดของนายจ้างที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อพาองค์การไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต (ธนาสิทธิ์, 2558) รวมถึงสามารถรักษาทรัพยากรที่มีศักยภาพให้อยู่ในองค์การไปนาน ๆ

อีกปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นความเชื่อของบุคคลว่ามีความสามารถในการจัดระเบียบพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย (Bandura, 1977) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมต่างๆ (กัญญาภัทร, 2558) การรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรส่วนบุคคลที่สำคัญ ที่นำไปใช้ด้านการบริหารจัดการ (Hodgkinson & Haeley, 2007) พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ (Lorsbach & Jinks, 1999) รวมถึงตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเลือกที่จะปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมากขึ้น พนักงานเหล่านี้จะมีสำนึกรับผิดชอบในงาน (sense of responsibility) มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน และมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูง (Dabas & Panley, 2015) การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงมีความสำคัญ และมีผลต่อพฤติกรรมและการพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคคล (สุทัตดา, 2560)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง การรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน อันจะเป็นผลนำมาสู่การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ทำให้องค์กรเติบโตเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์รองรับ Thailand 4.0 ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของนายจ้าง และการพัฒนาตนเองของพนักงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

1.2.4 เพื่อพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ด้วยความพึงพอใจของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

### 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานฝ่ายสนับสนุนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 3 บริษัท ประกอบด้วย บริษัทที่ 1 จำนวน 1,323 คน บริษัทที่ 2 จำนวน 426 คน และบริษัทที่ 3 จำนวน 112 คน รวมจำนวน 1,861 คน (ข้อมูล ณ มกราคม 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุนในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จากจำนวน 3 บริษัท โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ได้จำนวนตัวอย่าง 350 คน

### 1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองพนักงานฝ่ายสนับสนุนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์

### 1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.3.3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ความดึงดูดของนายจ้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- ด้านความน่าสนใจ
- ด้านสังคม
- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านการพัฒนา
- ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ

และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน
- ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น
- ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น
- ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับตนเองและผู้อื่น

#### 1.3.3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การพัฒนาตนเอง

### 1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่ กรกฎาคม 2563 - พฤษภาคม 2564

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 พนักงาน หมายถึง บุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในส่วนของฝ่ายสนับสนุน (Indirect Labour) ในอุตสาหกรรมยานยนต์ 3 แห่ง

1.4.2 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตนเองให้ดีขึ้น ทันท่วงทีต่อสภาพการณ์แวดล้อม เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความสุข ความก้าวหน้าของตนเอง และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 1) ทักษะ (Skills) หมายถึง พนักงานพัฒนาทักษะด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 2) การกระทำให้สำเร็จ (Getting thing done) หมายถึง พนักงานมีความสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้อื่น หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง 3) สุขภาพ (Health) หมายถึง พนักงานพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพจิตที่ดี และสุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Boydell, 1985)

1.4.3 ความดึงดูดของนายจ้าง (Employer Attractiveness) หมายถึง ความสามารถของนายจ้างในการส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นองค์การในเชิงบวก เป็นสถานที่ที่พนักงานต้องการทำงาน



ด้วย ได้รับผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ (Berthon, Ewing, & Hah, 2005)

1.4.3.1 ความน่าสนใจ (Interest value) หมายถึง พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

1.4.3.2 สังคม (Social value) หมายถึง พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศที่ดีภายในทีม

1.4.3.3 เศรษฐกิจ (Economic value) หมายถึง พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่น่าดึงดูด มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.4.3.4 การพัฒนา (Development value) หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าในงาน มีความมั่นใจในตนเองจากการทำงานให้กับองค์กร รวมถึงมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและส่งเสริมประสบการณ์ในอาชีพ

1.4.3.5 การใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ (Application value) หมายถึง พนักงานมีโอกาสในการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญและ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้

1.4.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (Perceived Work Self-Efficacy) หมายถึง การตัดสินใจของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า ตนสามารถจะจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ (กัญญาภัทร, 2558)

1.4.4.1 การประเมินความสามารถในการทำงาน (Work capability assessment) หมายถึง พนักงานเชื่อว่าตนเองมีทักษะเพียงพอที่จะสามารถกระทำการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ และสามารถทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

1.4.4.2 ความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น (Role model ability) หมายถึง พนักงานพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่าตนเองสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

1.4.4.3 ความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น (Persuasive speaking ability) หมายถึง พนักงานพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ

1.4.4.4 การสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น (Positive thinking) หมายถึง พนักงานพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการปรับตัวโดยการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นได้ ในทุกสถานการณ์

## 1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1.5.1 ทราบถึงระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การสามารถประเมินได้ว่ามีตัวแปรใดบ้างที่ต้องทำการปรับปรุง ยกกระดับให้สูงขึ้น เพื่อนำพ้องค์การไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความดึงดูดของนายจ้างกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์การนำผลความสัมพันธ์มาปรับปรุง พัฒนา ความดึงดูดของนายจ้างในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของพนักงาน

1.5.3 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้หัวหน้างาน หรือฝ่ายพัฒนาบุคลากรนำผลความสัมพันธ์มาจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.5.4 ทราบตัวแปรรายด้านของความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างนโยบาย กลยุทธ์ หรือสร้างกิจกรรมภายในองค์การ เพื่อเพิ่มระดับการการพัฒนาตนเองของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยเรื่องความพึงดูของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 7 ตอน ดังนี้

#### 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

2.1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองวิธีการพัฒนาตนเอง

2.1.4 วิธีการพัฒนาตนเอง

#### 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงดูของนายจ้าง

2.2.1 ความหมายของความพึงดูของนายจ้าง

2.2.2 องค์ประกอบของความพึงดูของนายจ้าง

2.2.3 ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงดูของนายจ้าง

#### 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.3.4 มิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.3.5 วิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

2.3.6 ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อองค์ประกอบต่างๆทางจิตวิทยา

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงดูของนายจ้าง

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงดูของนายจ้างและการพัฒนาตนเอง

2.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการ

พัฒนาตนเอง

2.5 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

### 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-development) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

Boydell (1985) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้มีความสามารถใหม่ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม มีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้นกว่าเดิม

Pedler, Burgoyne, and Boydell (2007) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาส่วนบุคคลโดยบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการเรียนรู้ของตนเองและเลือกวิธีการในการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและความเต็มใจที่จะควบคุมและรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่างๆ การพัฒนาตนเองอาจหมายถึงได้หลายสิ่ง ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาคุณสมบัติและทักษะเฉพาะ การปรับปรุงประสิทธิภาพในงานที่มีอยู่ของคุณ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน หรือ การบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง

พิมพ์ผกา (2542) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการปรับปรุงตนเองให้เจริญอกงาม มีประสิทธิภาพ มีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยการวิเคราะห์และประเมินตนเองว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อสามารถให้บริการสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านความรู้และการบริการ เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สมนึก (2549) ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาที่จะเพิ่มและแสวงหาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องพึงพอใจ หรือเป็นการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต

รุ่งอรุณ (2551) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์

ชนิดา (2552) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการพัฒนาความสามารถของตนให้มากขึ้น เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านสุขภาพ ร่างกาย

ธณภพ (2553) การพัฒนาตนเอง คือการที่บุคคลมีความต้องการที่จะพัฒนาตนโดยความต้องการของตนเอง เพื่อตอบสนองหรือให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการ โดยก่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมและความคิดของตนเอง ให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตนเองอีกด้วย

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตนเองให้ดีขึ้น ทันท่วงที สภาพการณ์แวดล้อม เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความสุข ความก้าวหน้าของตนเอง และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2.1.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลทุกคนที่ หวังจะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความสุขในชีวิต โดยจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามความคาดหวังของผลที่จะได้รับการพัฒนา และแน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน ทำให้การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงต้องตอบรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพื่อวางแนวทางในการพัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมาย ธนภพ (2553) อธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆของบุคลากรให้ดีขึ้น เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเพิ่มพูนฝีมือหรือทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน สำหรับทักษะที่สำคัญคือ ทักษะทางวิชาการ ทักษะในการมีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการบริหารและจัดการ และทักษะในการคิดอย่างลึกซึ้ง และมองการณ์ไกล

3. เพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้โดยมีความรู้สึกนึกคิด มีความรัก ความผูกพันกับหน่วยงาน ตลอดจนเป็นผู้มีความรับผิดชอบที่ดี และมีพฤติกรรมที่เหมาะสม

4. เพื่อความก้าวหน้าของบุคคลในอาชีพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคคลมีคุณภาพและความสามารถดีขึ้น จึงทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้อย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย ในการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง ทั้งยังสามารถนำเอาวิทยาการใหม่ๆ มาปรับ ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและชีวิต

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหลากหลายดังนี้

#### 2.1.3.1 แนวคิดการพัฒนาตนเองของ Kemp and Williams

Kemp and Williams (1982) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือการพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเองเป็นผู้มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งบุคคลจะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพนั้นต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

#### 1. ความรู้ (Knowledge) บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ แผนงาน โครงการกิจกรรมขององค์การ เป็นต้น

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำในสิ่งที่รู้ได้อย่างมีความชำนาญ เพียงพอทักษะที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่

2.1 ทักษะที่เกี่ยวกับคน (Skill with people) เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจ เป็นต้น

2.2 ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัสดุสิ่งของ (Skill with things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ในสำนักงาน เป็นต้น

2.3 ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating skill) เช่น การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน เป็นต้น

3. เจตคติ (Attitude) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบในการทำงาน โดยการปรับให้เป็นคนที่มีเหตุมีผล เข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของตนเอง เช่น ความตั้งใจจริง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการเตรียมการ คาดการณ์ล่วงหน้ามีความคิดสร้างสรรค์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นต้น และของผู้อื่น เช่น ยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่นไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีคุณธรรมขั้นพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ เป็นต้น

#### 2.1.3.2 แนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell

Boydell (1985) กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ ในการพัฒนาตนเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรง ทั้ง 3 ด้าน คือ

1.1 สุขภาพจิตที่ดี (Healthy thinking) เป็นความคิดที่ไม่ดื้อรั้นตันทุรัง เต็มไปด้วยมุมมองของตัวเองหรือฟังความคิดเห็นของคนอื่นมากเกินไป พร้อมทั้งจะรับฟังผู้อื่น และในขณะเดียวกัน

ก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้ สุขภาพจิตที่ดีจึงมีลักษณะเฉพาะด้วยการมีระบบความคิดและความเชื่อที่สอดคล้องกัน สามารถเข้าใจสถานการณ์ทั่วไป รับภาพรวมของสถานการณ์ได้ โดยไม่มองข้ามแง่มุมที่มีรายละเอียด

1.2 ความรู้สึกที่ดี (Healthy feeling) เป็นการระงับความรู้สึกหรือปฏิเสธเรื่องที่ไม่ดีต่อสุขภาพเนื่องจากเป็นสิ่งที่มักจะนำไปสู่ปัญหา ความรู้สึกที่ดียังเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างด้านหนึ่งกับอีกด้านหนึ่ง นั่นคือ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การพัฒนาตนเองจึงควรตรวจสอบแง่มุมเหล่านี้ มองหาสิ่งที่ไม่สมดุลและดำเนินการเพื่อปรับปรุงสิ่งต่างๆ

1.3 ความตั้งใจดี (Healthy willing) เป็นความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะจัดการกับกับสุขภาพร่างกาย เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีรูปแบบชีวิตที่ดี ยกตัวอย่างเช่น การลดความอ้วน การดูแลสุขภาพเรื่องอาหารโภชนาการ การสร้างนิสัยนิสัยที่ดีต่อสุขภาพ (เช่น การนอนหลับให้เป็นเวลา การหากิจกรรมเพื่อความผ่อนคลาย การออกกำลังกาย การงดสูบบุหรี่) เป็นต้น

## 2. ด้านทักษะ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

2.1 ทักษะทางความคิด (Thinking skill) เป็นทักษะทางความคิดและจิตใจที่หลากหลาย รวมถึงการจดจำ ตรรกะต่าง ๆ ความรู้ในงาน และเทคนิคความคิดสร้างสรรค์และความมีเหตุผล

2.2 ทักษะทางความรู้สึก (Feeling skill) เป็นทักษะด้านสังคม การติดต่อกับผู้อื่น สามารถ ถ่ายทอดความรู้สึกของตนต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.3 ทักษะทางความมุ่งมั่น (Willing skill) เป็นทักษะทางเทคนิค (Technical skills) ทางการทำงาน (Job skills) ทางกายภาพ (Physical skill) ทางกล (Mechanical skills) สามารถ ปฏิบัติงานได้ความชำนาญ และศิลปะ

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ (Getting things done) เป็นการทำให้สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง รวมถึงละทิ้งทางเลือกที่พึงปรารถนาบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของทางเลือกโดยรวมที่ดีกว่า เรียนรู้จนประสบความสำเร็จ และไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก โดยการกระทำให้สำเร็จประกอบด้วย 3 ด้าน

3.1 ความคิด (Thinking) มีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

3.2 ความรู้สึก (Feeling) มีความสามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุข ให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3 ความมุ่งมั่น (Willing) สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกลักษณ์เฉพาะตน (Identity) การพัฒนาเอกลักษณ์เฉพาะตน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

4.1 ความคิด (Thinking) เป็นการตระหนักรู้และเข้าใจในตนเอง

4.2 ความรู้สึก (Feeling) ยอมรับในตนเอง รู้และชื่นชมยินดีในจุดแข็งของตนเอง โดยไม่มั่นใจหรือโอ้อวดมากเกินไป มีความถ่อมตน (Self-deprecating) และเจียมเนื้อเจียมตัว

4.3 ความมุ่งมั่น (Willing) สร้างแรงจูงใจภายใน ให้มีความรู้สึกว่ามีจุดมุ่งหมายในชีวิต โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2-1 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของ Boydell

การพัฒนาตนเอง	ทางความคิด	ทางความรู้สึก	ทางความมุ่งมั่นตั้งใจ
ด้านสุขภาพ	ความคิดที่ไม่ดีอื่น ยึดมั่นและเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง สามารถอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้	รับรู้และยอมรับ ความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง	ดูแลตนเองด้านโภชนาการ สมรรถภาพทางกาย สร้างนิสัยที่ดีต่อสุขภาพ
ด้านทักษะ	ความรู้เกี่ยวกับงาน ความจำตรรกะ ความคิดสร้างสรรค์ สัญชาติญาณ	ทักษะทางสังคม ทักษะทางศิลปะ ทักษะการแสดงออก	ทักษะทางเทคนิค ทักษะการทำงาน ทักษะทางกายภาพ ทักษะทางกล
ด้านการกระทำให้สำเร็จ	ความสามารถในการเลือกและปฏิเสธ	ความสามารถในการทำความเข้าใจ จัดการกับความหงุดหงิด ความผิดหวัง ความทุกข์	ความสามารถในการริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง
ด้านเอกลักษณ์เฉพาะตน	ความรู้ ความตระหนักรู้และความเข้าใจในตนเอง	การยอมรับตนเองแม้จะมีจุดอ่อน และชื่นชมยินดีในจุดแข็ง	แรงจูงใจในตนเอง เชื่อมทิศภายใน จุดมุ่งหมายในชีวิต

ที่มา : (Boydell, 1985)



### 2.1.3.3 แนวคิดการพัฒนาตนเองของ Megginson and Pedler

Megginson and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดัน กระบวนการพัฒนาตนเองมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์การว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ในองค์การก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมอย่างไร คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

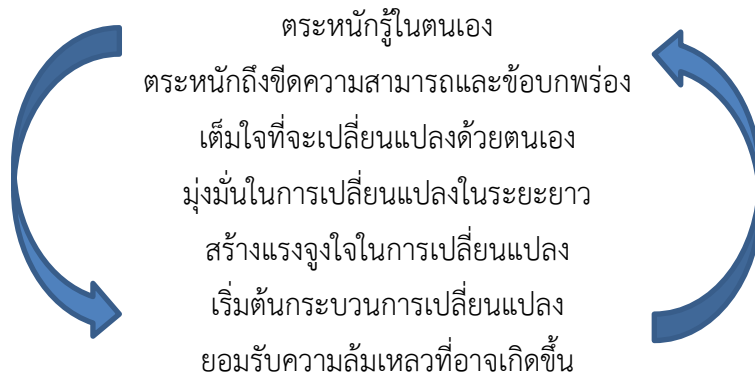
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) หลังจากที่ทำการศึกษาเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5. การหาเพื่อน (Recruit of other people) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุน จากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่วานี้ ก็คือเพื่อนร่วมงานเจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

### 2.1.3.4 แนวคิดการพัฒนาตนเองของ Cunningham

Cunningham (2004) อธิบายว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องของจิตสำนึกของแต่ละบุคคลเป็นหลัก เป็นกระบวนการที่ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ บุคคลต้องค้นพบตัวตนที่ต้องการเห็นความจำเป็นและมีความต้องการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการดังแสดงในภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 กระบวนการพัฒนาตนเองของ Cunningham (Cunningham, 2004)

ขั้นตอนที่ 1 ตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) การตระหนักรู้ในตนเองเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การตระหนักรู้ในตนเองครอบคลุมไปถึงการรู้จักตนเอง ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

ขั้นตอนที่ 2 ตระหนักถึงขีดความสามารถและข้อบกพร่อง (Realization of capacity and shortcomings) บุคคลต้องสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง คุณสมบัติที่จำเป็นที่องค์การกำหนด ตลอดจนความต้องการในงานและองค์การที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อประเมินขีดความสามารถและข้อบกพร่องของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง (Self-initiated willingness to change) เมื่อบุคคลทราบขีดความสามารถและข้อบกพร่องของตนเองแล้ว บุคคลต้องเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่ามีความต้องการ มีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 มุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Long-term commitment to change) สร้างความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ยอมแพ้ง่าย ๆ เพื่อให้มีพลังใจที่จะพัฒนาตนเองและมีความสุขกับการได้เห็นความเปลี่ยนแปลงตนเองในระยะยาว

ขั้นตอนที่ 5 สร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง (The motivation to change) การพัฒนาตนเองต้องสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ตนเองมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่องานที่รับผิดชอบ ให้ตนเองมีความยืดหยุ่นและอดทนต่ออุปสรรค เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 เริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Embarking on a process of change) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กำหนดวิธีการพัฒนา และเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 7 ยอมรับความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น (Acceptance of possible failure) ความล้มเหลวเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาตนเอง บุคคลต้องเต็มใจที่จะรับความผิดพลาด ความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น ความล้มเหลวเป็นสัญญาณที่บ่งบอกว่ากำลังเกิดการพัฒนา เกิดการเรียนรู้ จากความผิดพลาดของตนเอง ทำให้แข็งแกร่งขึ้น และมีประสบการณ์มากขึ้น

เมื่อบุคคลพัฒนาตนเองตามขั้นตอนต่างๆ จนครบ จะเป็นแรงส่งสำหรับการพัฒนาตนเอง ในครั้งถัดไป และก่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวความคิดต่างๆ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Boydell (1985) โดยวิเคราะห์จากการพัฒนาตนเองโดยรวม เนื่องจากพนักงานที่มีการพัฒนาตนเอง ต้องมีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน คือ ทักษะ การกระทำให้สำเร็จ และสุขภาพ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลดีต่อองค์กร และต่อตัวพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ

#### 2.1.4 วิธีการพัฒนาตนเอง

วิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเองนั้น สามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ Boydell ซึ่งได้เสนอวิธีการในการพัฒนาตนเอง ดังนี้ (Boydell, 1985)

##### 1. วิธีการพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง จะประกอบไปด้วยกิจกรรม 9 กิจกรรมคือ

1.1 การจดบันทึกส่วนตัว (Personal journal) การจดบันทึกส่วนตัวเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งในการพัฒนาตนเอง โดยอาจบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เช่น ภารกิจสำคัญ เพื่อกันลิ้มผลงานความสำเร็จด้านต่าง ๆ เป็นต้น

1.2 การพิจารณาย้อนหลัง (Backwards review) เป็นการพิจารณาถึงเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน โดยเริ่มจากพฤติกรรมล่าสุดแล้วพิจารณาทบทวนย้อนหลังขึ้นไปจนถึง ตื่นนอนตอนเช้า ซึ่งการพิจารณาย้อนหลังแบบนี้จะช่วยให้เรามองเห็นว่า เราได้ประพฤติปฏิบัติอย่างไร และมีเหตุผลอะไรแล้ว ยังช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผล และช่วยพัฒนาความจำอีกด้วย

1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflecting on things that happen) เป็นการคิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรอง ซึ่งเป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมา มีความหมาย เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนา

1.4 การพัฒนาจิตใจได้สำนึก (Listening to your inner self and self-counseling : Intuition) บุคคลมีจิตใต้สำนึกซึ่งเป็นความเห็น ความรู้สึก ความสามารถ และให้คำแนะนำแก่ตนเอง ได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญการตัดสินใจที่ยากลำบาก วิธีในการพัฒนาจิตใจได้สำนึก คือ

ปล่อยให้ปัญหาผ่านไป มีสมุดบันทึกติดตัว การตรวจสอบแรงจูงใจ ฟังความคิด ความรู้สึกและความมุ่งมั่นของตนเอง พูดกับตัวเอง หรือใช้วิธีการหยุดเฉย

1.5 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่ๆ (Courage to try out new things) คุณสมบัติประการหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาตนเอง คือ ความกล้า การพัฒนาความกล้าวิธีหนึ่งคือการให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ปัญหา ให้กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกัน เป็นผลสะท้อนจากการทำงานเป็นกลุ่ม การรับฟังปัญหาและวิธีแก้ปัญหของผู้อื่นอาจทำให้เกิดแรงบันดาลใจอย่างมาก

1.6 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ (Experimenting with new behaviors) การพัฒนาที่ดีคือ การพยายามลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบ ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นได้จากการประเมินตนเองหรือการศึกษาข้อความที่จดบันทึกประจำวัน หรือคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงาน ทำให้อยากเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างจากเดิม แต่จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและความกล้าเพียงพอ เช่น เปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ลองพูดคุยกับคนแปลกหน้าอย่างน้อยหนึ่งคนต่อวัน จะทำให้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ได้ การจดบันทึกสำหรับวิธีการนี้ เป็นการเน้นถึงการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ได้ทำต่างไปจากเดิมทุกวันจะช่วยให้เห็นการพัฒนา ความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงอันเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาตนเอง

1.7 การปรับปรุงพลังความตั้งใจ (Improving your will-power) พลังตั้งใจที่เข้มแข็งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาซึ่งสามารถทำให้เข้มแข็งได้ด้วยการฝึกใช้เป็นประจำ

1.8 การเปิดใจให้กว้าง (Keeping an open mind) เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วย ให้ถามตนเองว่าเปิดใจกว้างหรือมีความลำเอียงอยู่หรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้นให้มาก พยายามเข้าใจว่าทำไมเขาจึงมีทัศนคติเช่นนั้น การทำเช่นนี้เป็นการแสดงความรู้สึกที่เป็นกลางเพื่อยอมรับกระแสความคิดต่าง ๆ กิจกรรมนี้หากทำร่วมกับผู้อื่นจะเป็นการดี โดยเฉพาะผู้ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

1.9 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย (Working with higher and lower selves) ส่วนดีและส่วนเสียที่มีอยู่ในตัวบุคคลจะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่กระทำ และลักษณะวิธีการกระทำของบุคคล การรู้ถึงวิธีปฏิบัติให้ถูกต้องจะเป็นประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาตนเอง โดยการเขียนลักษณะพื้นฐาน เช่น บุคลิกอุปนิสัย ทัศนคติทั้งที่ดีและไม่ดีไว้เท่า ๆ กัน แล้วนำกลับมาอ่านซ้ำ ๆ เพื่อจะให้เห็นส่วนประกอบสำคัญภายในตนเอง เราควรใช้ส่วนดีให้เกิดประโยชน์ในเวลาที่เหมาะสมและต้องพยายามควบคุมส่วนเสียไว้ แล้วเปลี่ยนเป็นสิ่งดีเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์

## 2. วิธีการปรับปรุงความคิด ประกอบด้วย

2.1 การอ่าน ควรอ่านเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพ และเรื่องที่สำคัญต่อองค์การของตนเองโดยตรง

2.2 การจดบันทึกเป็นการบันทึกควมรู้ไปกับการอ่าน หรือใช้ในกรณีฟังบรรยาย การประชุม แต่มีใช้การคัดลอกคำต่อคำ

2.3 การประมวลตารางข้อมูลเป็นการทำตารางวิเคราะห์ความคิดในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเช่น วิเคราะห์ลักษณะเด่นของบุคคลรอบข้าง

2.4 การจดจำสิ่งต่างๆ เป็นการจดจำโดยการใช้สมุดจดบันทึก เป็นเทคนิคการจำอย่างเป็นระบบ

2.5 การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการคิดถึงเชื่อมโยง ระหว่างทัศนคติกับเหตุผล ถ้าใช้เป็นประจำจะเพิ่มความสามารถได้ เช่น การทบทวนสิ่งที่ทำลงไปโดยทำเป็นแผนภูมิแสดงกระบวนการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน

### 3. วิธีการอื่นบางประการเพื่อพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

3.1 การอบรมตามหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาตนเองหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับและแพร่หลายที่สุด แต่อาจมีข้อเสีย คือ สิ้นเปลืองงบประมาณและเวลา แต่การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ถ้าได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ก่อน แต่ทั้งนี้ต้องทำการศึกษาให้ดีเสียก่อนว่าเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับผู้เข้าอบรมหรือไม่

3.2 การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น ในปัจจุบันหลักสูตรที่ใช้เอกสารหรือหนังสือด้วยตนเองมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยหนังสือประกอบด้วยแบบฝึกหัดหรือกิจกรรมซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อช่วยการเรียนรู้ในแง่มุมต่างๆ กัน

3.3 การสอนและฝึกผู้อื่น วิธีนี้เป็นวิธีที่ดีในการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง

3.4 การจัดทำโครงการพิเศษ เป็นการที่บุคคลดีมีโอกาสเป็นหัวหน้าโครงการ หรือเป็นผู้จัดโครงการต่างๆ เช่น โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงาน

3.5 การเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ และสมาคมต่าง ๆ วิธีนี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองได้อย่างดี เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน

3.6 การเขียนบทความลงวารสาร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เพราะจะได้ค้นคว้ามากมายกว่าจะกลั่นกรองเป็นบทความได้

### 4. วิธีการพัฒนาความแข็งแรง การพักผ่อน และแง่มุมบางประการตนเอง ประกอบด้วย

4.1 ความแข็งแรง การพักผ่อน และการคิดคำนึง จะเป็นการสร้างความแข็งแรงของร่างกายการสร้างสมาธิและจิต เช่น การออกกำลังกายการฝึกหายใจการทำสมาธิ

4.2 การปรับปรุงอารมณ์ บุคคลต้องยังรู้สึกถึงลักษณะอารมณ์และผลที่มีต่อตัวเอง โดยจะต้องมีสติสัมปชัญญะ เพื่อจะได้ควบคุมและตระหนักว่ากำลังเกิดอะไรขึ้น และเพื่อไม่ให้ตกเป็นทาสอารมณ์ของตนเอง วิธีการที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง คือการรับรู้เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้น ต้องสังเกตว่ามีอารมณ์อย่างไรที่ตอบสนอง ถ้าไม่เหมาะสมต้องพยายามควบคุมไว้

## 5. วิธีการให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย

5.1 การเข้าร่วมสนทนา เป็นการให้ความสนับสนุนและรับฟังสิ่งที่ต้องการบอก รวมทั้งการพัฒนา โดยควรนัดพบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมง การพบกัน ควรสนทนาทุกเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเอง การเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนา ควรเป็นผู้ที่กำลังพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน อาจเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนภายนอกหน่วยงาน

5.2 การเข้ากลุ่ม ประกอบด้วยจำนวนคนประมาณ 6-10 คน ปกติจะพบกันประมาณเดือนละครั้ง ระยะเวลาการรวมกลุ่มอย่างน้อยครั้งละ 4 ชั่วโมง สมาชิกในกลุ่มต้องเลือกว่าจะมุ่งที่เลือกงานหรือพัฒนาเรื่องอื่น ๆ เช่น ครอบครัวยุทธศาสตร์ทางสังคม แต่ขั้นตอนการค้นหา ประเด็นจะคล้ายกันคือ แต่ละบุคคลต้องดำเนินงานด้วยตนเองในช่วงที่ไม่ได้มาพบกัน เพื่อนำเรื่องของตนมาสนทนากันในการประชุมครั้งต่อไป เพื่อฟังคำวิจารณ์ ทศนคติ แรงสนับสนุนจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

ณัฐพันธ์ (2541) เสนอว่า บุคคลจะสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองได้ ในการพัฒนาตนเองด้านการทำงานตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมข้อมูล บุคคลจะรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเอง งานที่น่าสนใจและความก้าวหน้าในอาชีพ ผ่านการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ตลอดจนรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

2. ประเมินความก้าวหน้าและโอกาส เป็นการที่บุคคลนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาศึกษาวิเคราะห์และประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตลอดจนการพิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาการด้านอาชีพในอนาคต

3. กำหนดเป้าหมายและวิธีการ นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาประกอบการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้แผนอาชีพมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังนั้นจึงต้องเริ่มลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางเอาไว้ เพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการจริง

4. ดำเนินการ คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

5. ตรวจสอบและประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่าผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่และมีข้อบกพร่องอย่างไร เพื่อปรับปรุงให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่ต้องการและสอดคล้องกับความเป็นจริง

## 2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความดึงดูดของนายจ้าง

### 2.2.1 ความหมายของความดึงดูดของนายจ้าง

ความดึงดูดใจของนายจ้าง (Employer attractiveness) เป็นแนวคิดที่สืบเนื่องมาจากเรื่องของการสร้างแบรนด์ของนายจ้าง (Employer branding) บางงานวิจัยใช้คำว่า ความดึงดูดใจของ

นายจ้าง บางงานใช้คำว่า การสร้างแบรนด์นายจ้าง ทั้งนี้ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอใช้คำว่า ความดึงดูดของนายจ้าง โดยมีนักวิชาการให้ความหมายความดึงดูดของนายจ้างไว้ ดังนี้

Ambler and Barrow (1996) ให้ความหมายว่า ความดึงดูดของนายจ้าง หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการเข้าทำงานเป็นบุคลากรขององค์กร ไม่ว่าจะ เป็นผลประโยชน์ทางด้านกายภาพ ผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ และผลประโยชน์ทางด้านจิตวิทยา โดยนายจ้าง หรือองค์กรที่เป็นผู้จ้างงาน จัดหาไว้ให้

Aiman, Bauer, and Cable (2001) ได้ให้ความหมายความดึงดูดของนายจ้างว่า เป็นระดับการรับรู้ของผู้ที่กำลังหางาน หรือบุคลากรในอนาคตที่มีศักยภาพว่าจะมององค์กรว่าเป็นที่ที่นำทำงานและอยากจะทำในองค์กรนั้นๆ มากน้อยเพียงใด

Lloyd (2002) อธิบายความดึงดูดของนายจ้างว่าคือ สิ่งที่นายจ้าง หรือองค์กรพยายามที่จะสื่อสารกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรรวมถึงพนักงานในอนาคต หรือผู้ที่กำลังหางาน ว่าเป็นสถานที่ที่พึงปรารถนาในการทำงานของพนักงาน

Berthon et al. (2005) ให้ความหมายว่า ความดึงดูดของนายจ้าง คือผลประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานจะมองเห็นในการทำงานให้กับองค์กร

Crain (2009) มองว่า ความดึงดูดของนายจ้างเป็นความผูกพันทางอารมณ์และเอกลักษณ์เฉพาะตนระหว่างองค์กรและพนักงาน นายจ้างที่สามารถสร้างแบรนด์ขององค์กรได้ จะทำให้นายจ้างแตกต่างจากคู่แข่งรายอื่นในตลาดและเป็นตัวบ่งชี้สถานะความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยพนักงานในอนาคต หรือผู้ที่กำลังหางาน จะเลือกนายจ้างที่ต้องการจากนายจ้างหลายรายในตลาดแรงงาน ซึ่งเมื่อพนักงานเลือกนายจ้างที่ต้องการจะร่วมงานด้วยแล้ว ก็จะช่วยเพิ่มความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรมากขึ้น

ธนาสิทธิ์ (2557) กล่าวว่า ความดึงดูดของนายจ้าง หมายถึง รูปแบบของลักษณะและคุณภาพต่างๆ ในการจ้างงาน เพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจที่มุ่งสื่อสารทั้งบุคคลภายนอกและภายในองค์กรเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กร และวัฒนธรรมองค์กรทำให้อยากเข้าร่วมงานกับองค์กรและช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้นานที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความดึงดูดของนายจ้าง หมายถึง ความสามารถของนายจ้างในการส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นองค์กรในเชิงบวก เป็นสถานที่ที่พนักงานต้องการทำงานด้วย ได้รับผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน

### 2.2.2 องค์ประกอบของความดึงดูดของนายจ้าง

แนวคิดเรื่องความดึงดูดใจของนายจ้าง เป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในด้านพฤติกรรมทางอาชีพ การจัดการ จิตวิทยาประยุกต์ การสื่อสาร และการตลาด ซึ่งเป็นแนวคิดที่

เกี่ยวข้องอย่างมากกับการสร้างแบรนด์นายจ้าง โดยมีผู้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับความดึงดูดของนายจ้างไว้หลากหลาย ดังนี้

#### 2.2.2.1 องค์ประกอบความดึงดูดของนายจ้างของ Ambler and Barrow

Ambler and Barrow (1996) กล่าวว่า ความดึงดูดของนายจ้างเป็นผลประโยชน์ที่นายจ้างมอบให้พนักงานคู่ขนานกับสิ่งที่แบรนด์ (ผลิตภัณฑ์) ทั่วไปมอบให้กับผู้บริโภค ทั้งนี้ความดึงดูดของนายจ้างยังมีบุคลิกและอาจอยู่ในตำแหน่งเดียวกับแบรนด์สินค้า โดยกำหนดภาพลักษณ์ของความดึงดูดของนายจ้างไว้ 3 องค์ประกอบคือ 1) ทางกายภาพ (Functional) เป็นกิจกรรมเสริมพัฒนาการและ/หรือประโยชน์ 2) ทางเศรษฐกิจ (Economic) ผลตอบแทนทางวัตถุหรือตัวเงิน 3) ทางจิตวิทยา (Psychological) ความรู้สึก เช่น การเป็นเจ้าของทิศทางและวัตถุประสงค์

#### 2.2.2.2 องค์ประกอบความดึงดูดของนายจ้างของ Berthon et al.

Berthon et al. (2005) ได้พัฒนารอบแนวคิดซึ่งพัฒนามาจากทฤษฎีของ Ambler and Barrow (1996) โดยแบ่งความดึงดูดใจของนายจ้าง 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความน่าสนใจ (Interest value) คือนายจ้างสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าตื่นเต้น แนวปฏิบัติในการทำงานที่แปลกใหม่และใช้ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานเพื่อสร้างผลงาน ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและเป็นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของ Ambler and Barrow (1996) ในด้านจิตวิทยา

2. ด้านสังคม (Social value) คือนายจ้างจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนุกสนานมีความสุข ให้ความสำคัญสัมพันธ์ที่ดีในเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในทีม ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของ Ambler and Barrow (1996) ในด้านจิตวิทยา

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic value) คือนายจ้างให้เงินเดือนรวมถึงค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยในตลาดแรงงาน ตลอดจนมีความปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของ Ambler and Barrow (1996) ในด้านเศรษฐกิจ

4. ด้านการพัฒนา (Development value) คือนายจ้างให้ความมั่นใจ ยอมรับคุณค่าในตนเองของพนักงาน ควบคู่ไปกับสร้างโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะอาชีพ เพื่อสนับสนุนการจ้างงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของ Ambler and Barrow (1996) ในด้านกายภาพ

5. ด้านการใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ (Application value) คือนายจ้างเปิดโอกาสให้พนักงานนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้และสอนผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของ Ambler and Barrow (1996) ในด้านกายภาพ

2.2.2.3 องค์ประกอบความดึงดูดของนายจ้างของ Schlager, Bodderas, Maas, and Cachelin



แนวคิดความดึงดูดของนายจ้างของ Schlager, Bodderas, Maas, and Cachelin (2011) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ (Economic value) หมายถึง การรับรู้ความสามารถขององค์กรในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่ง การจัดการสวัสดิการและผลประโยชน์เพื่อจูงใจพนักงาน คุณค่าทางเศรษฐกิจนี้นำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงานปัจจุบัน และบุคคลที่เป็นที่ต้องการขององค์กร ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถกระตุ้นให้พนักงานพัฒนางาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านการพัฒนา (Development value) หมายถึง ศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การได้รับการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. ด้านสังคม (Social value) หมายถึง การผนวกความคิดทางสังคมเข้าไปในการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้หลักของคุณธรรมธุรกิจและสังคมเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ที่ก่อให้เกิดความผูกพันอันยาวนาน

4. ด้านความหลากหลาย (Diversity value) หมายถึง งานที่น่าสนใจลักษณะงานที่น่าสนใจ ซึ่งสร้างความพึงพอใจในงาน พนักงานที่มีศักยภาพจะสามารถรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้โดยง่าย ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์กร โดยประเมินจากโอกาสในการจ้างงานที่ค่อนข้างมีความเฉพาะเจาะจง ลักษณะงานที่มีความท้าทาย และจากแบบบรรยายลักษณะงานที่องค์กรจัดไว้ให้

5. ด้านความไว้วางใจชื่อเสียง (Reputation value) หมายถึง ความสามารถในการนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การสื่อสาร และการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่ก่อให้เกิดความชื่นชม ความศรัทธา การร่วมมือ ตลอดจนแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกับองค์กร

2.2.2.4 องค์ประกอบความดึงดูดของนายจ้างของ Bakanauskienė, Žalpytė, and Vaikasienė

แนวคิดความดึงดูดของนายจ้างของ Bakanauskienė, Žalpytė, and Vaikasienė (2014) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านลักษณะและความน่าสนใจของเนื้องาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น ความน่าสนใจของเนื้องาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน การทำงานเป็นทีม โอกาสในการตัดสินใจ อิสระในการทำงาน โอกาสในการแสดงความสามารถ ความยืดหยุ่น ในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. ด้านลักษณะขององค์กร และสภาพการทำงาน เช่น ชื่อเสียงขององค์กร ความเข้าใจในตัวพนักงาน ความยืดหยุ่นในการบริหาร ความยุติธรรม การจัดการความขัดแย้ง การให้เกียรติพนักงาน ฯลฯ ขององค์กรตามที่ได้ข้อมูลมาจากแหล่ง ข้อมูลต่างๆ

3. ด้านรางวัลและผลตอบแทน เช่น โอกาสในการเจริญก้าวหน้า รายได้และค่าตอบแทน ผลตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน โอกาสในการศึกษาต่อและการดูงาน เป็นต้น

จากการศึกษาแนวความคิดต่างๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Berthon et al. (2005) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านความน่าสนใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจด้านการพัฒนา และด้านการใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้เป็นการวัดคุณค่าขององค์กรที่มีความสอดคล้องกับความดึงดูดของนายจ้างของอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ดึงดูดบุคคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กร

2.2.3 ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความดึงดูดของนายจ้าง



ภาพที่ 2-2 ปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญของความดึงดูดของนายจ้าง (Barrow & Mosley, 2005)

จากภาพที่ 2-2 Barrow and Mosley (2005) ได้เสนอปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความดึงดูดของนายจ้าง หรือแบรนด์นายจ้าง โดยแบ่งออกเป็น 2 มุมมอง คือ ในมุมมองกว้าง ซึ่งเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร (Big Picture: Policy) และในมุมมองทั่วไป ซึ่งเกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติในองค์กร (Local Picture: Practice) ซึ่งทั้ง 2 มุมมอง ประกอบด้วย 12 มิติ ดังนี้

1. ชื่อเสียงภายนอก (External reputation) มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับภาพพจน์ของความดีของนายจ้าง รวมทั้งชื่อเสียงของสินค้า และบริการขององค์กร โดยมีความเชื่อว่า ประสิทธิภาพที่ดีของแบรนด์ภายนอก สามารถส่งผลต่อแนวโน้มของการเป็นนายจ้างที่ดีได้ นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานภายในที่องค์กรของตนนั้นเป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอกหรือคนส่วนใหญ่พูดถึงองค์กรในแง่ที่ดี

2. การสื่อสารภายในองค์กร (Internal communication) เกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ และความต้องการที่ชัดเจนของนายจ้าง เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลถึงความเข้าใจของพนักงานและมุมมองที่มีต่อนายจ้าง ซึ่งการสื่อสารภายในนั้นมีอิทธิพลต่อความรู้สึกการมีส่วนร่วมของพนักงาน ดังนั้นจึงต้องมีการสื่อสารความดีของนายจ้างให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในองค์กร และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีออกสู่ภายนอก โดยรูปแบบการสื่อสารนี้ต้องเน้นถึงค่านิยมและบุคลิกขององค์กร รวมถึงต้องตรวจสอบถึงความถูกต้องของข่าวสารที่ออกไปด้วย

3. บทบาทผู้นำระดับสูง (Senior leadership) ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความน่าเชื่อถือของความดีของนายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่ดีต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ภาวะผู้นำที่ดียังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ซึ่งบทบาทในการบริหารความดีของนายจ้างของผู้นำระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นคำพูดหรือการกระทำสามารถส่งผลต่อการสร้างหรือปรับเปลี่ยนการรับรู้ รวมถึงพฤติกรรมของพนักงานได้

4. คุณค่าและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรต่อสังคม (Value and corporate social responsibility) เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงบทบาทในการเป็นนายจ้างที่ดี ไม่เฉพาะเป็นการจัดการความหลากหลาย (Diversity management) การสร้างโอกาสให้พนักงานเท่าเทียมกัน การเคารพความแตกต่างแต่ละบุคคลในเรื่องของ เพศ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น อีกเรื่องที่น่าสนใจ คือการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) ของพนักงาน ให้เป็นที่ดึงดูดให้บุคลากรภายนอกเข้าร่วมงาน

5. ระบบการวัดผลภายในองค์กร (Internal measurement systems) คือ การกำกับดูแลองค์กรที่ดีเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติงานภายใน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร สำหรับคุณค่าของการกำกับดูแลกิจการที่ดีนั้น อยู่ที่ความถูกต้อง ยุติธรรม และความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ ผลลัพธ์จากระบบการควบคุมภายในที่ดีขององค์กรสามารถให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงานต่อระบบการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้พนักงานเกิดการพัฒนาด้านตนเอง

6. หน่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Service support) พนักงานต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากหน่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า เช่น การผลิตหรือการ

บริการ การตลาดและการขนส่งสินค้าหรือบริการ เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน หรือเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว เพราะพนักงานนั้นเปรียบเสมือนกระบอกเสียงที่ถ่ายทอดความตั้งใจของนายจ้างสู่ภายนอกในภาพย่อย ซึ่งเกี่ยวกับการที่องค์กรนำไปปฏิบัติ (Small Picture: Practice) ได้แก่

7. การสรรหา และการเข้ารับตำแหน่ง (Recruitment and induction) เป็นการเพิ่มความน่าสนใจในองค์กร ในปัจจุบันความตั้งใจของนายจ้างถูกมุ่งไปยังการดึงดูดคนเข้ามาร่วมงานกับองค์กร แต่กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งนั้นก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากการสร้างโอกาสในการพัฒนาอาชีพแก่พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังไว้

8. การจัดการทีมงาน (Team management) การบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น มีบทบาทสำคัญในการให้ประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับความตั้งใจของนายจ้างการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) เป็นปัจจัยที่สำคัญของความตั้งใจของนายจ้างอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะผลจากการประเมินนั้นสามารถบอกถึงคุณค่าหลักของพนักงานว่าเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังหรือไม่ โดยผ่านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมพนักงานให้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมและความสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรและพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานโดยใช้ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indications : KPIs) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ระบุเป้าหมายในการทำงาน

10. การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and development) คือ การเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของพนักงาน กระบวนการนี้เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยในการดึงดูดคนในกระบวนการสรรหาพนักงาน และสามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร (Employee engagement)

11. การให้รางวัลและการยอมรับ (Reward and recognition) เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานดี ปฏิบัติ ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และความต้องการที่ชัดเจนของผู้จ้างงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการการทำงานต่างๆ รวมถึงการดูแลเอาใจใส่และการให้การยอมรับและอำนาจการตัดสินใจของนายจ้างถือว่าเป็นปัจจัยเสริมทางบวกที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจด้วยคุณค่าและความรู้สึกให้แก่พนักงาน และจะช่วยรักษาพนักงานให้ทำงานร่วมกับองค์กรไปนานๆ ลดอัตราการลาออก เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ทำให้บุคคลภายนอกอยากที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสในการสรรหาพนักงานที่ดีและมีคุณภาพ

12. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และ บรรยากาศในการทำงานที่ดี นอกจากจะเอื้อประโยชน์ต่อพนักงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังสะท้อนคุณค่า และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอีกด้วย

ทั้ง 12 มิตินี้เป็นปัจจัยที่สำคัญของการสร้างความดึงดูดของนายจ้าง ซึ่งแต่ละปัจจัยขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กร ความแตกต่างของความดึงดูดของนายจ้างนี้จะเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติของพนักงาน และดึงดูดคนเข้าสู่กระบวนการสรรหาพนักงาน และการธำรงรักษาพนักงานขององค์กร

## 2.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน (Perceived work self-efficacy)ไว้หลายท่าน ดังนี้

Bandura (1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่ง การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่มีอยู่เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบุคคลว่าตนเองจะสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนเองมีอยู่ ต่อมา Bandura (Bandura, 1997) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มเติมว่า เป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถในการจัดระบบและกระทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังทำให้เกิดการพัฒนาผลกำไรปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จอีกด้วย

Schunk and Pajares (2002) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่าเป็นการจัดการกับความต้องการ โดยบุคคลจะรู้ว่าตนเองมีความสามารถอะไรอยู่บ้าง และจะไม่ประเมินค่าในสิ่งที่ตนเองต้องเผชิญสูงไป

Mcshane and Glinow (2003) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่า เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อ ความสามารถและมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Porter, Bigley, and Steer (2003) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่า เป็นความมั่นใจส่วนบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการรวบรวมแรงจูงใจ แหล่งข้อมูลความรู้และลักษณะการกระทำที่จำเป็น เพื่อทำให้งานเฉพาะนั้นประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนด

เกรียงสุข (2554) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานว่าเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับระดับความสามารถหรือศักยภาพของตนเองในการกำหนดระดับของเป้าหมายที่ต้องการ มีแรงจูงใจและมีวินัยในตนเองที่จะทำให้เป้าหมายที่กำหนดประสบความสำเร็จ มีความพยายามมุ่งมั่นไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

กัญญาภัทร (2558) ให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน หมายถึงความเชื่อของบุคคลว่าตนเอง มีความสามารถ รวมถึงการตัดสินใจของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน คือ การตัดสินใจว่า ตนสามารถจะจัดการหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ใด ๆ

### 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

#### 2.3.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) มีพื้นฐานการศึกษาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social cognitive theory) ของ Bandura (1971) ทฤษฎีนี้ถือว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งของบุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งจากการสังเกตพฤติกรรมของคนอื่น ซึ่งถือว่าการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเรียนรู้จากตัวแบบ (Observational learning or modeling) โดย Bandura เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนด้วยสิ่งแวดล้อมอย่างเดียว แต่จะต้องมีปัจจัย 3 ปัจจัย ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor) 2) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition) 3) เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environment condition)

กัญญาภัทร (2558) ได้สรุปพัฒนาการของทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคมของ Bandura (1977) ว่าเป็นแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) โดยเป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้ เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม ต่อมา Bandura ได้พัฒนาแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) ว่าเป็นแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) ซึ่งมีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ในขณะที่เดียวกันถ้าพบว่าคน 2 คนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน หรือในบุคคลคนเดียวกันถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันในแต่ละสภาพการณ์ ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตาม

สภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศสละ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

#### 2.3.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของกัญญาภัทร

กัญญาภัทร (2558) ได้พัฒนารอบแนวคิดเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของ Bandura (1986) โดยเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับระดับความสามารถของตนเองที่จะสามารถรับมือกับและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามที่กำหนด

2. ด้านความสามารถในการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับตนเองว่าตนเองสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้

3. ด้านการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ

4. ด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการปรับตัวโดยการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นได้ในทุกสถานการณ์

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ กัญญาภัทร (2558) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นตัวแบบให้กับผู้อื่น ด้านการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และด้านความสามารถในการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น เนื่องจากองค์ประกอบเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของพนักงานที่ปฏิบัติในฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

#### 2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง Bandura (1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้นมีพื้นฐานมาจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการกระทำที่ผ่านมา (Enactive mastery experience) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพล ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เพราะความสำเร็จ จะทำให้

บุคคลประเมินตนเองว่ามีความสามารถสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้ประเมินว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ดังนั้น ถ้าต้องการให้บุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะทำให้พฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จก่อน พร้อมกับทำให้บุคคลนั้นรับรู้ว่ามีความสามารถที่จะทำได้ บุคคลที่รับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำได้จะพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การได้เห็นตัวแบบ (Vicarious experience) คือ การที่บุคคลเห็นบุคคลอื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนเองแสดงพฤติกรรม หรือทำกิจกรรมใดแล้วประสบความสำเร็จ ก็จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้เช่นกัน ในขณะที่เดียวกันถ้าบุคคลเห็นบุคคลอื่นที่มีความสามารถใกล้เคียงกับตนเองประสบความสำเร็จ แม้จะพยายามอย่างมากแล้ว บุคคลนั้นจะลดความพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมลง และตัดสินใจว่าความสามารถของตนเองต่ำ

3. การพูดจูงใจ (Verbal persuasion) เป็นการนำเอาคำพูดคำแนะนำของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ทำให้ผู้ที่ถูกชักจูงมีความพยายามในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ มากขึ้น วิธีนี้จะใช้ได้ผลต่อเมื่อการพูดจูงใจนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง และผู้ที่พูดจูงใจต้องเป็นบุคคลที่ผู้ถูกชักจูงใจให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นด้วย หากการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงจะทำให้ความพยายามลดลงและยอมแพ้กับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่าย

4. สภาวะทางกายภาพและอารมณ์ (Physiological and affective state) บุคคลใช้ข้อมูลทางกายภาพในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง บุคคลที่ตื่นเต้น มีความวิตกกังวล หรือความกลัว เมื่อต้องเผชิญกับความเครียด หรือสถานการณ์ที่ลำบาก จะรับรู้ว่ามีประสิทธิภาพต่ำลง หรือไม่มีประสิทธิภาพที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ได้ในขณะนั้น ทำให้แสดง พฤติกรรมต่างๆ ได้ไม่ดี ซึ่งถ้าบุคคลสามารถควบคุมและระงับการถูกกระตุ้นทางอารมณ์ได้ จะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองดีขึ้น และส่งผลให้แสดงออกถึงความสามารถของตนเองที่ดีขึ้นด้วย

#### 2.3.4 มิติการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1997) พิจารณาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ใน 3 มิติดังนี้

มิติที่ 1 ระดับความยากของงาน (Magnitude) เป็นการรับรู้ความสามารถของ ตนเองของบุคคลจะแตกต่างกันไปในแต่ละกิจกรรมหรือพฤติกรรม ตามความยากง่ายของกิจกรรม หรือพฤติกรรมที่ต้องกระทำ

มิติที่ 2 ความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) เป็นความมั่นใจที่บุคคลคิดว่าตน สามารถทำงานได้ในระดับความยากที่แตกต่างกัน ถ้าบุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองต่ำ จะทำให้ความสามารถของตนเองลดลง แต่ถ้าบุคคลมีความมั่นใจในตนเองสูง แม้งานนั้นจะยาก แต่บุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจ มีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จ



มิติที่ 3 การแผ่ขยาย (Generality) การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ โดยอาจเป็นกิจกรรมประเภทเดียวกัน แต่ต่างสถานการณ์ หรือกิจกรรมต่างกันแต่สถานการณ์ใกล้เคียงกันก็ได้ ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้

จากมิติการวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองทั้ง 3 มิติ ที่กล่าวมา ส่วนใหญ่นิยมวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองเพียง 2 มิติ คือ วัดระดับความยากของงาน และวัดความเข้มข้นหรือความมั่นใจ ส่วนการวัดการแผ่ขยายนั้นไม่นิยมวัดกัน

### 2.3.5 วิธีกรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Lee and Bobko (1994) ได้ศึกษาโดยการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวคิดของ Bandura พบว่า มีวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4 วิธี ได้แก่

1. การวัดระดับความเข้มหรือความมั่นใจ (Self-efficacy strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด โดยการถามผู้ตอบแบบสอบถามว่าเขามีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานที่ยากเพิ่มขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะข้อคำถามจะประเมินความมั่นใจเป็นช่วงคะแนน (Scale)

2. การวัดระดับความยาก (Self-efficacy magnitude) เป็นวิธีที่นิยมใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมา โดยการถามผู้ตอบแบบสอบถามว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีระดับความยากเพิ่มขึ้นได้หรือไม่ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน 2 ด้าน (Binomial) คือตอบว่า ได้/ไม่ได้ ใช่/ไม่ใช่ ตัวอย่างการให้คะแนน เช่น ถ้าตอบว่า ใช่ จะเท่ากับ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ใช่ จะเท่ากับ 0 คะแนน ผู้ตอบคำถามที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3. การวัดแบบผสม (Self-efficacy composites) เป็นวิธีที่ผสมการวัดระดับความมั่นใจและระดับความยาก ซึ่งเป็นการวัดที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura มากที่สุด โดยใช้คำถามเดียวกัน แต่แยกคำตอบออกเป็น 2 แบบ โดยทั่วไปจะถามให้ตอบว่า ใช่/ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องทางหนึ่ง จะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า หรือใช้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนจะทำโดยการรวมคะแนนของความมั่นใจ เฉพาะที่ตอบว่า ใช่ ในการวัดระดับความยาก

4. การวัดแบบใช้ข้อคำถามข้อเดียวถามกับงานที่กำหนด (One item task specific confidence rating) แล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดให้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไป (General self-efficacy scale) ที่วัดมิติการวัดระดับความเข้ม หรือความมั่นใจ (Strength) เพียงมิติเดียว เพราะเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด และวัดได้ครอบคลุมทุกงาน

### 2.3.6 ผลของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่อองค์ประกอบต่างๆทางจิตวิทยา

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งว่าคุณคนจะมีพฤติกรรมอย่างไร มีแบบแผนในการคิดอย่างไรและมีการตอบสนองทางด้านอารมณ์อย่างไร เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิด การจูงใจ และอารมณ์ความรู้สึกของคุณคนได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อคุณคนในด้านต่างๆ ดังนี้ (Bandura, 1986)

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice behavior) คุณคนจะตัดสินใจว่าต้องแสดงพฤติกรรมใดและต้องใช้เวลาเท่าใดในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณคนที่มีแนวโน้มที่จะเลื่องงานหรือสถานการณ์ที่เชื่อว่ายากเกินความสามารถของตนเอง และคุณคนจะเลือกแสดงพฤติกรรมที่เชื่อและตัดสินใจว่าคุณคนมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ คุณคนที่มีรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทาย และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามคุณคนที่มีรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะปิดกั้นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพของตนเอง หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ และขาดความมั่นใจในตนเอง นอกจากนี้การที่คุณคนประเมินความสามารถของตนเองสูงเกินไป มักจะทำให้ประสบความสำเร็จล้มเหลว เกิดความเครียด ความผิดหวัง และความกลัวที่จะแสดงพฤติกรรมหรือทำกิจกรรมอื่นๆ ต่อไป แต่ถ้าคุณคนประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไป มักจะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน จะมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ดังนั้น ในการประเมินความสามารถของตนเองที่ดีนั้น คุณคนควรประเมินความสามารถของตนเองให้สูงกว่าที่จะทำได้เล็กน้อย เพราะจะทำให้คุณคนนั้นเลือกทำ กิจกรรมที่ท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถของตนเองและมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง (กิตติศักดิ์, 2552)

2. การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort expenditure and persistence) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดระดับความพยายามและความมุ่งมั่นในการเผชิญกับอุปสรรคหรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใด เมื่อเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ คุณคนที่มีรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความกระตือรือร้น ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานนานกว่าคุณคนที่มีรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ (Bandura & Cervone, 1983) และการที่คุณคนใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา มีแนวโน้มว่าคุณคนนั้นจะประสบความสำเร็จสูง

3. รูปแบบทางความคิดและการสนองตอบทางอารมณ์ (Thought patterns and emotion reaction) การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีอิทธิพลต่อกระบวนการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของคุณคนในระหว่างแสดงพฤติกรรม และมีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในอนาคตที่ต้องเผชิญ คุณคนที่มีรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เมื่อพบอุปสรรค คุณคนจะกระตุ้นตนเองให้มีความพยายามมากขึ้น ส่วนคุณคนที่มีรับรู้

ความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกริยาทางอารมณ์ต่อตนเองทางลบ เช่น ไม่มีความสุข มีความหวาดกลัว มีความเครียดสูง และจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบกับความล้มเหลวมากยิ่งขึ้นตามแนวคิดของคอลลิน (Collin, 1982 อ้างถึงใน Bandura, 1986) ที่เสนอแนวคิดว่าในการแก้ปัญหาที่ยากๆ นั้น บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมองความผิดพลาดในการแก้ปัญหาว่าเกิดจากการขาดความพยายาม ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ จะมองความผิดพลาดในการแก้ปัญหาว่าเกิดจากตนเองไม่มีความสามารถ

4. มนุษย์เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของตนเอง (Humans as producers rather than simply forestallers of behavior) บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะพยายามแสดงพฤติกรรมและยอมรับผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมของตนเอง จะเลือกกระทำในสิ่งที่ท้าทายและใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แม้บางครั้งอาจจะประสบความล้มเหลวบ้าง แต่จะไม่ท้อถอย จะนำความล้มเหลวมาใช้เสริมแรงและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ส่วนบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำมักจะหลีกเลี่ยงงานที่ยาก ขาดความพยายาม มีความท้อถอยท้อถอยต่ำ เกิดความวิตกกังวล ความเครียด และไม่ค่อยแสดงพฤติกรรม แต่มักจะรอให้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวเกิดขึ้นและบอกว่าเป็นไปตามความเชื่อหรือคำทำนาย

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

กาญจนา (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ตัวแปรอิสระที่ใช้เพื่อการศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรตามได้แก่ การพัฒนาตนเองของตนเอง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ ความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์มีผลกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

วิศรุตตา (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยทักษิณจำนวน 192 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย และวิเคราะห์ความถดถอย (Regression) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรินทร์ (2554) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจ กับตัวแปรตาม คือ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริทิพย์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงานต่อการพัฒนาตนเองตนเอง ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ ความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้มาขอรับบริการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานการบังคับบัญชา ส่งผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 68.40

วรรณวิสา (2558) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการชอบงานที่ทำทลาย ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ด้านความมุ่งมั่นพยายาม ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้เป็นร้อยละ 46.30 ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือรายได้ ด้านภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน ด้านสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้เป็นร้อยละ 49.90

พิมพ์อักษิพร (2559) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จากกลุ่มประชากรที่เป็นครูสัญชาติไทย ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งหมด 74 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า มี

ความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .10 ในขณะที่ แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการพัฒนาตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราธร และ จันทนา (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จของงานส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ในขณะที่การวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพงานไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

สุชีรา (2561) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 77 คน ใช้แบบสอบถามของ กาญจนา (2552) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งประกอบด้วยด้านการชอบทำงานที่ทำทหายความสามารถ ด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ด้านความมุ่งมั่นพยายาม ด้านการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึภายใน ด้านการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 53.00

#### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความดึงดูดของนายจ้าง

Sivertzen, Nilsen, and Olafsen (2013) ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 ในประเทศนอร์เวย์ จำนวน 184 คน ซึ่งมีการวัดมิติความน่าดึงดูดของนายจ้าง (Employer Attractiveness-EmpAt scale) ที่ได้พัฒนารูปแบบมาจาก EmpAt scale ดั้งเดิมของ Berthon et al. (2005) 5 มิติ ได้แก่ ด้านความน่าสนใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนา (Development value) และด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ โดยผลการวิจัยสรุปว่า ด้านความน่าสนใจ ด้านการพัฒนา และด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความดึงดูดของนายจ้างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความดึงดูดของนายจ้าง และ

ชื่อเสียงขององค์กรนั้นมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจสมัครงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

#### 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

Stajkovic and Luthans (1998) ศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยต่าง ๆ (meta-analysis) เพื่อเปรียบเทียบและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 114 งานวิจัย พบว่า ผู้ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง เนื่องจากความเชื่อในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลในการเลือกเป้าหมายและกิจกรรมที่มุ่งเป้าหมายของพนักงาน ปฏิบัติทางอารมณ์ และความพากเพียรในการเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นตัวกำหนดการเลือกกิจกรรมหรือความท้าทายของพนักงานที่พวกเขาเชื่อว่าพวกเขาสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยทั่วไปแล้ว พนักงานเลือกที่จะคาดหวังผลการปฏิบัติงานสูง และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่พวกเขาคิดว่าเกินกำลังความสามารถของตนเอง เมื่อตั้งเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูงจะตั้งเป้าหมายที่สูงกว่าบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองต่ำ

กัญญาภัทร (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การใฝ่รู้ใฝ่ดี และพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีกลุ่มตัวอย่าง 136 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การใฝ่รู้ใฝ่ดีและพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองรายด้าน ทุกด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น และด้านการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับการใฝ่รู้ใฝ่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า การรับรู้ความสามารถรายด้านทุกด้านและการใฝ่รู้ใฝ่ดีรายด้านมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความดึงดูดของนายจ้างและการพัฒนาตนเอง

Schlager et al. (2011). ศึกษาความสัมพันธ์ของความดึงดูดของนายจ้างกับความพึงพอใจของพนักงานและเอกลักษณ์เฉพาะตัวของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทประกันจาก 12 ประเทศที่อยู่ในเครือของบริษัทหลักในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ จำนวน 2,189 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านความหลากหลาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ด้านความไว้วางใจชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความดึงดูดของนายจ้างด้านความไว้วางใจชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเอกลักษณ์เฉพาะตัวของพนักงาน (Employee identification)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเอกลักษณ์เฉพาะตัวของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนา และด้านความหลากหลาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเอกลักษณ์เฉพาะตัวของพนักงานของพนักงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน

Locke and Latham (2002) สรุปรการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับทฤษฎีการตั้งเป้าหมายเป็นเวลา 35 ปี โดยอธิบายว่าความสัมพันธ์ของการตั้งเป้าหมายกับทฤษฎีอื่นๆ ว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองต่ำ มักจะมีความทะเยอทะยานและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่ำ และยังเสนอแนะว่าการตั้งเป้าหมายและการรับรู้ความสามารถของตนเองช่วยเสริมกันและกันในบริบทของงาน เมื่อผู้นำตั้งเป้าหมายที่ยากสำหรับผู้ติดตาม จะทำให้ผู้ติดตามมีระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองที่สูงขึ้น ทำให้ผู้ติดตามตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นสำหรับผลงานของตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อมีการตั้งเป้าหมายที่ยากสำหรับพนักงาน จะเป็นการเพิ่มความมั่นใจในตัวพวกเขา

Machida and Schaubroeck (2011) สรุปรการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาหัวหน้างาน โดยอธิบายว่า การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ เมื่อหัวหน้างานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการเป็นผู้นำต่ำ จะทำให้หัวหน้างานหาแนวทางในการปรับปรุงตนเอง เนื่องจากหัวหน้างานจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพของผู้นำสูงเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นเส้นทางที่หัวหน้างานนำไปพัฒนาตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ให้ประสิทธิภาพต่ำลง ในการรับรู้ความสามารถของผู้นำ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองสะท้อนให้เห็นในการพูดคุยในเชิงบวกกับตนเองเพื่อตอบสนองต่อข้อเสนอแนะเชิงลบเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้นำ

Dabas and Panley (2015) สรุปรการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพแวดล้อมของการทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะทางบวก เช่น การพยายามทำความเข้าใจในงาน (orientation to work) ความผูกพันส่วนบุคคล (Personal commitment) ที่เป็นสิ่งกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีแนวโน้มที่จะตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเลือกที่จะปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมากขึ้น พนักงานเหล่านี้จะมีสำนึกรับผิดชอบในงาน (Sense of responsibility) มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน และมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูง

คติ และทิพทินนา (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติก โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน พบว่า พนักงานที่ได้รับเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากพนักงานที่ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง จะมีความตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานการทำงานของตนเองเอาไว้ และมีแนวโน้มว่าพนักงานเหล่านี้จะพัฒนาความสามารถและมาตรฐานในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป

## 2.5 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

2.5.1 สมมติฐานที่ 1 ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ธนาสิทธิ์ (2548) พบว่า ในการใช้ความดึงดูดของนายจ้างเพื่อการดึงดูดบุคลากร และรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีศักยภาพและมีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรและอยู่กับองค์กรไปนานๆ จะส่งผลไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพ และยังส่งเสริมให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น องค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เป็นสิ่งที่ต้องตาต่อใจต่อผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง (Barrow & Mosley, 2005) ทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ (Sullivan, 2000) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ว่า ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจ คือการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Berthon et al., 2005) ความรู้สึกที่ดีในการทำงานมักจะคู่ไปกับลักษณะในเนื้อหา ซึ่งเป็แรงเสริมที่สำคัญเป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในชีวิตมนุษย์ เพราะมนุษย์นั้นดำรงชีวิตได้ด้วยการทำงาน (สุชีรา, 2561) เพราะฉะนั้น ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจจึงมีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง และนำความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจมาสู่องค์กรได้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.1 ว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์



ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคม คือการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศที่ดีภายในทีม (Berthon et al., 2005) หากพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ทำให้องค์กรสร้างสร้างแรงดึงดูดที่สำคัญให้บุคคลภายนอกสนใจในองค์กร รวมถึงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้กับองค์กร (นุจรี, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา (2552) วรรณวิสา (2558) และสุชีรา (2561) ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง เพราะฉะนั้น สังคมในการทำงานที่มีความน่าดึงดูดใจจึงมีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ก่อให้เกิดการจูงใจภายในที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.2 ว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจ คือการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่น่าดึงดูด มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีโอกาสเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Berthon et al., 2005) หากองค์กรจ่ายค่าตอบแทนที่เหนือกว่าคู่แข่ง มีการจัดการสวัสดิการและผลประโยชน์เพื่อจูงใจพนักงานนำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร สามารถกระตุ้นให้พนักงานพัฒนา และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Buttenberg & Kufstein, 2013) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีเป็นการสร้างความน่าดึงดูดใจขององค์กรที่ทำให้พนักงานพร้อมทำงานเต็มศักยภาพ (Edwards, 2010) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.3 ว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา คือการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่าในตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าในงาน มีความมั่นใจในตนเองจากการทำงานให้องค์กร รวมถึงมีโอกาสในการพัฒนาทักษะ และส่งเสริมประสบการณ์ในอาชีพ (Berthon et al., 2005) การพัฒนาศักยภาพพนักงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างผลผลิต การปรับปรุง และพัฒนางานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เป็นปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Schlager et al., 2011) หากองค์กรสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ แสดงให้เห็นความรับผิดชอบขององค์กรต่อบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เป็นสิ่งกระตุ้นการพัฒนาตนเองของพนักงาน ที่ส่งผล

ให้เกิดความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน (สุมิตรา, 2557) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.4 ว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

เมื่อพิจารณาความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ คือการที่พนักงานมีโอกาสใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ (Berthon et al., 2005) หากองค์การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้สมอง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มกำลัง จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจงานที่ทำ พนักงานจะสามารถสร้างหรือพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีได้เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (ชำเลียง, 2557) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1.5 ว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.2 สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เชื่อกันว่าความรู้ความสามารถของตนจะช่วยสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง กลุ่ม และองค์การได้ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นและกำหนดทิศทางการพฤติกรรม ซึ่งหากพนักงานรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง Bandura (1986) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stajkovic and Luthans (1998) Locke and Latham (2002) Machida and Schaubroeck (2011) Dabas and Panley (2015) คติ และทิพทินนา (2555) และกัญญาภัทร (2558) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.2.1 สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน คือ การที่พนักงานเชื่อว่าตนเองมีทักษะเพียงพอที่จะสามารถกระทำการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ และสามารถทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (กัญญาภัทร, 2558) บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น

ในการทำงาน พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจในตนเอง ทำให้บุคคลนั้นเลือกทำกิจกรรมที่ท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความก้าวหน้า มีโอกาสประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (กิตติศักดิ์, 2552) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Machida and Schaubroeck (2011) กัญญาภัทร (2558) วรณวิสา (2558) จิราธร และ จันทนา (2560) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.1 ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.2.2 สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น คือ การที่พนักงานพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับตนเองว่าตนเองสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นได้ (กัญญาภัทร, 2558) การเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน เป็นการสร้างการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ (วรณวิสา, 2558) ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยจะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือดียิ่งขึ้น บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (พิมพ์อักษร, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัทร (2558) วรณวิสา (2558) และพิมพ์อักษร (2559) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.2 ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.2.3 สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น คือ การที่พนักงานพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความพึงพอใจ นำไปสู่พฤติกรรมในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และจริยธรรมไปพร้อมๆกัน (กัญญาภัทร, 2558) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.3 ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.2.4 สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น คือ การที่พนักงานพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในปรับตัวโดยการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นได้ ในทุกสถานการณ์ (กัญญาภัทร, 2558) บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเอง จะมองความผิดพลาดในการแก้ปัญหาว่าเกิดจากการขาดความพยายาม (Bandura, 1986) จะเอาใจใส่ในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เมื่อพบกับอุปสรรค จะมีแนวโน้มที่จะสร้างมีปฏิกริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางบวก เพื่อจะกระตุ้นตนเองให้ความพยายามมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Machida and Schaubroeck (2011) และ กัญญาภัทร (2558) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2.4 ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

2.5.3 สมมติฐานที่ 3 ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

จากผลการศึกษาของ Berthon et al., (2005) พบว่า ความดึงดูดของนายจ้าง คือ ความสามารถของนายจ้างในการส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นองค์การในเชิงบวก เป็นสถานที่ที่พนักงานต้องการทำงานด้วย ได้รับผลประโยชน์ และคำตอบแทนที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับการทำงาน โดยความดึงดูดของนายจ้างประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความน่าสนใจ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การพัฒนา และการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง (Berthon et al., 2005) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งอิทธิพลไปยังการพัฒนาตนเองอีกด้วย (Bandura, 1986) นอกจากนี้ จากผลการศึกษาของ กัญญาภัทร (2558) ยังพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่ง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินความสามารถในการทำงาน การเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น การโน้มน้าวใจผู้อื่น และการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง (กัญญาภัทร, 2558) ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

## 2.6 สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ มีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.1 ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.2 ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.3 ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.4 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.5 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

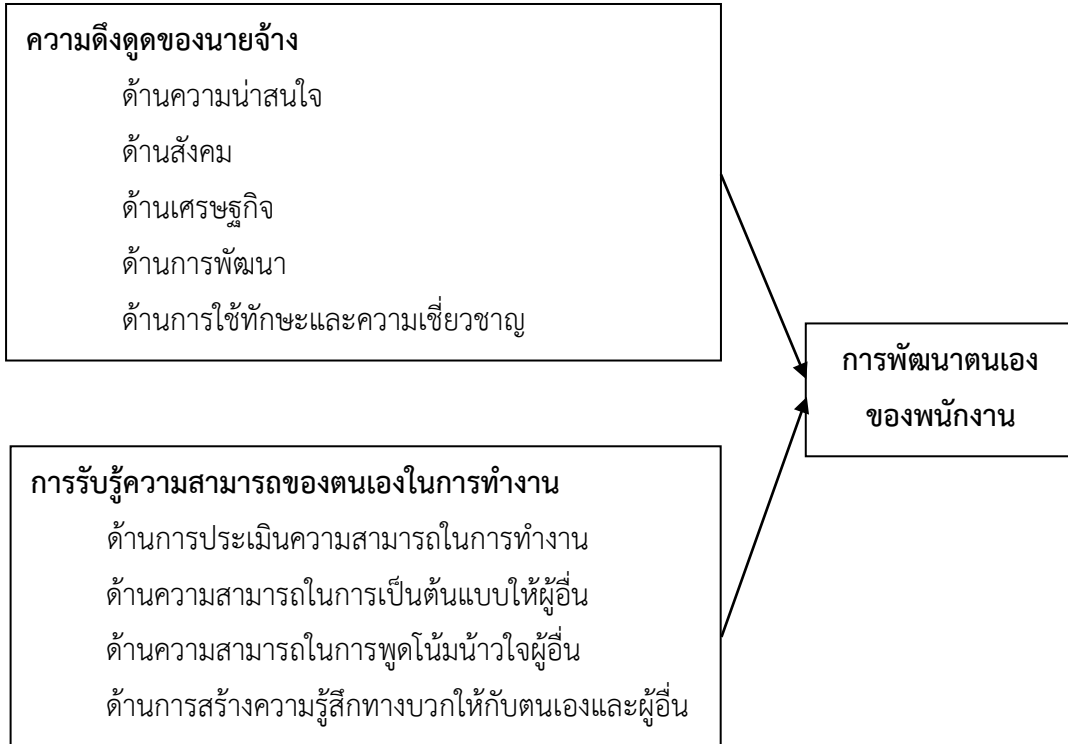
สมมติฐานที่ 3 ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

### 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 2-3 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เรื่อง “ความดึงดูดของ นายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานฝ่ายสนับสนุนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 3 บริษัท ประกอบด้วย บริษัทที่ 1 จำนวน 1,323 คน บริษัทที่ 2 จำนวน 426 คน และบริษัทที่ 3 จำนวน 112 คน รวมจำนวน 1,861 คน (ข้อมูล ณ มกราคม 2564)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ด้วยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1 - p)}{e^2 (N - 1) + \chi^2 p (1 - p)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

$\chi^2$  = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $\chi^2 = 3.841$ )

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนด p = 0.5)

$$n = \frac{(3,841)(1,861)(0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2(1,861-1) + (3,841)(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = 319 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด 319 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละบริษัท (Stratified random sampling) และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม จึงได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 350 คน ในการเก็บข้อมูลใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้แจกแบบสอบถาม โดยประสานผ่านทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัท และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเป็นจำนวน 350 ฉบับ ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ได้จำนวน 339 ฉบับ สามารถแสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามบริษัท

บริษัทในอุตสาหกรรมยานยนต์	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วน (คน)	จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ตามสัดส่วนเพิ่ม 10% (คน)	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน (ชุด)	จำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ (ชุด)
บริษัทที่ 1	1,323	227	245	250*	241
บริษัทที่ 2	426	73	85	80*	78
บริษัทที่ 3	112	19	20	20*	20
รวม	1,861	319	350	350*	339

\*จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทำแบบสอบถามออนไลน์

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งงาน เป็นคำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง ตามแนวคิดของ Berthon, et al. (2005) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 28 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในการวิเคราะห์ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์, 2557)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้ค่าเฉลี่ยแบ่งระดับของข้อความความพึงพอใจของนายจ้าง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจของนายจ้างอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ความพึงพอใจของนายจ้างอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ความพึงพอใจของนายจ้างอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ความพึงพอใจของนายจ้างอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ความพึงพอใจของนายจ้างอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ตามแนวคิดของ กัญญาภัทร (2558) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 16 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-3

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในการวิเคราะห์ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์, 2557)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้ค่าเฉลี่ยแบ่งระดับของข้อความการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอัตรากาชั้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Boydell (1985) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด 18 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในการวิเคราะห์ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์, 2557)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
-------------------	--------------------	---

เห็นด้วยมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

เมื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้ค่าเฉลี่ยแบ่งระดับของข้อการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คะแนนเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำ

### 3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

#### 3.3.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

3.3.1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวัดตัวแปร

3.3.1.2 ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะองค์ประกอบของตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

3.3.1.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

3.3.1.4 เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ เพื่อให้ได้ข้อความที่ครอบคลุมถึงเนื้อหาของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

#### 3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามอบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) เพื่อพิจารณา

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรของ Rovinelli and Hambleton (1977) ซึ่งมีเกณฑ์ในการ พิจารณาให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

จากนั้นนำคะแนนรวมจากผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ทั้ง 3 ท่าน มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ ดังสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$$\begin{aligned} IOC &= \text{ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์} \\ \sum R &= \text{ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน} \\ N &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{aligned}$$

จากนั้นเลือกข้อความที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงสามารถยอมรับได้ (พิชิต, 2542) นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังได้ให้คำแนะนำในการปรับข้อความเพื่อให้ข้อความกระชับ เหมาะสม และถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง จากกรวิเคราะห์ได้ผลดังนี้ (ภาคผนวก ข)

แบบสอบถามความดีงุดของนายจ้าง มีข้อความทั้งหมด 30 ข้อ เมื่อนำคะแนนมาคำนวณค่า IOC พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงสามารถนำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ทั้งหมด

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีข้อความทั้งหมด 16 ข้อ เมื่อนำคะแนนมาคำนวณค่า IOC พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงสามารถนำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ทั้งหมด

แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง มีข้อความทั้งหมด 18 ข้อ เมื่อนำคะแนนมาคำนวณค่า IOC พบว่า ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงสามารถนำไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ทั้งหมด

3.2.2.2 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จะไม่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อความที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) หากข้อใดมีค่า Corrected Item Total Correlation ต่ำกว่า .20 จะถูกตัดออก (บัณฑิตา, 2554) หลังจากนั้น นำข้อความที่เหลือมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) จากการวิเคราะห์ที่ได้ผลดังนี้ (ภาคผนวก ค)

แบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง มีข้อความทั้งหมด 30 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่ามีข้อความที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 2 ข้อ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 28 ข้อ

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีข้อความทั้งหมด 16 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด 16 ข้อ

แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง มีข้อความทั้งหมด 18 เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนก พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงทั้งหมด 18 ข้อ

การทดสอบค่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แสดงดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
<b>ความพึงพอใจของนายจ้าง</b>	<b>28</b>	<b>.249 - .690</b>	<b>.912</b>
ด้านความน่าสนใจ	6	.395 - .649	.812
ด้านสังคม	6	.307 - .690	.789
ด้านเศรษฐกิจ	4	.249 - .597	.644
ด้านการพัฒนา	6	.434 - .669	.782
ด้านใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ	6	.364 - .600	.870
<b>การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน</b>	<b>16</b>	<b>.344 - .777</b>	<b>.899</b>
ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	4	.588 - .708	.866
ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	8	.372 - .777	.694
ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น	12	.542 - .742	.879
ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับตนเองและผู้อื่น	12	.344 - .586	.660
<b>การพัฒนาตนเอง</b>	<b>18</b>	<b>.235 - .733</b>	<b>.902</b>

จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มาเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกทั้งหมด 28 ข้อ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อความของแบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง

ความพึงพอใจของนายจ้าง	จำนวนข้อคำถาม	ข้อความเชิงบวก
ด้านความน่าสนใจ	6	1 – 6
ด้านสังคม	6	7 – 12
ด้านเศรษฐกิจ	4	13 - 16
ด้านการพัฒนา	6	17 - 22
ด้านใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ	6	23 – 28
<b>รวม</b>	<b>28</b>	<b>28</b>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกทั้งหมด 16 ข้อ ดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 ข้อความของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	ข้อความเชิงบวก
ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	4	1 – 4
ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	4	5 – 8
ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น	4	9 – 12
ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	4	13 - 16
<b>รวม</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยข้อความเชิงบวกทั้งหมด 18 ข้อ ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อความของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	จำนวนข้อ คำถาม	ข้อความเชิงบวก
การพัฒนาตนเอง	18	1 - 18
รวม	18	18

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อประสานผ่านทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัท เพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ถึงวิธีการดำเนินการที่ถูกต้อง

3.4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถาม กับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ทั้ง 3 แห่ง จำนวน 350 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 350 ฉบับ ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 339 ฉบับ

3.4.3 นำแบบสอบถาม จำนวน 339 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

3.5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพนักงานกับความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังตารางที่ 3-6 (James, 2006)

ตารางที่ 3-6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	คิดเป็นร้อยละ ( $r^2 \times 100$ )	ระดับความสัมพันธ์
ค่า r 0.80 ขึ้นไป	ร้อยละ 64.00 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r 0.60 – 0.79	ร้อยละ 36.00 – 62.41	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r 0.40 - 0.59	ร้อยละ 16.00 – 34.81	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r 0.20 – 0.39	ร้อยละ 4.00 – 15.21	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r น้อยกว่า 0.20	น้อยกว่า ร้อยละ 4.00	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานด้วย ความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ตารางที่ 3-7 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.1 ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.2 ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.3 ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 1.4 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient



ตารางที่ 3-7 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.5 ความดึงดูดของนายจ้างด้านใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Pearson Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 ความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	Stepwise Multiple Regression Analysis



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาความดึงดูดของ นายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ สมบูรณ์ จำนวน 339 ฉบับ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความดึงดูดของนายจ้าง
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

N	หมายถึง จำนวนของประชากร
n	หมายถึง จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
$r^2$	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ
$R^2$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj $R^2$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE <sub>est</sub>	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประเมินค่า
SE <sub>b</sub>	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
P	หมายถึง ระดับของความมีนัยสำคัญ
Sig	หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน แสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	159	46.90
หญิง	177	52.22
เพศทางเลือก	3	0.88
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
<b>2.อายุ</b>		
น้อยกว่า 26 ปี	20	5.90
26-35 ปี	176	51.92
36-45 ปี	111	32.75
46-55 ปี	27	7.96
มากกว่า 55 ปี	5	1.47
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
<b>3ระดับการศึกษา.</b>		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	5	1.47
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (.ปวส)	25	7.47
ปริญญาตรี	248	73.16
ปริญญาโท	61	18.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>3ระดับการศึกษา.</b>		
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
<b>4อายุงาน.</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	8	2.36
1 – 5 ปี	105	30.98
6 – 10 ปี	99	29.20
11 – 15 ปี	58	17.11
มากกว่า 15 ปี	69	20.35
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>
<b>5ตำแหน่งงาน.</b>		
พนักงาน	138	40.71
พนักงานอาวุโส	131	38.65
ผู้ช่วยผู้จัดการ	27	7.96
ผู้จัดการ	35	10.32
ผู้บริหารระดับสูง	8	2.36
<b>รวม</b>	<b>339</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 177 คนคิดเป็นร้อยละ 52.22 เพศชายจำนวน 159 คนคิดเป็นร้อยละ 46.90 และเป็นเพศทางเล็อกจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.88

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปีจำนวน 176 คนคิดเป็นร้อยละ 51.92 รองลงมาคือช่วงอายุ ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 ช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.96 ช่วงอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 5.90 และ ช่วงอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 1.47 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 248 คนคิดเป็นร้อยละ 73.16 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 61 คนคิดเป็นร้อยละ 18.00 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน (.ปวส) 25 คนคิดเป็นร้อยละ 7.37 และระดับมัธยมศึกษาตอน

ปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 1.47 ตามลำดับ ทั้งนี้ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.98 รองลงมาคือ ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 99 คนคิดเป็นร้อยละ 29.20 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 1569 คน คิดเป็นร้อยละ 20.35 ประสบการณ์การทำงาน 11– 15 ปี จำนวน 1558 คนคิดเป็นร้อยละ 17.11 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 2.36 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 40.71 รองลงมาคือ ตำแหน่งพนักงานอาวุโส จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.65 ตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 10.32 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 7.96 และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 2.36 ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง

ระดับของการพัฒนาตนเอง ดังแสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับงาน	3.44	1.00	ค่อนข้างสูง
2	ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้รอบด้านในงานที่ทำ	3.86	.88	ค่อนข้างสูง
3	ท่านฝึกฝนทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	3.93	.74	ค่อนข้างสูง
4	ท่านปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้ตนเอง	4.03	.77	ค่อนข้างสูง
5	ท่านสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.74	.82	ค่อนข้างสูง
6	ท่านหาข้อมูลอ้างอิงมาสนับสนุนก่อนตัดสินใจ	4.06	.78	ค่อนข้างสูง
7	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง	4.06	.79	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ข้อ	การพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
8	ท่านกำหนดเวลาในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานแล้วเสร็จด้วยตนเอง	4.03	.82	ค่อนข้างสูง
9	ท่านสร้างแรงจูงใจภายใน ให้อยากทำงานให้สำเร็จ โดยมีต้องให้ใครบังคับ	3.98	.85	ค่อนข้างสูง
10	ท่านทำงานจนสำเร็จลุล่วงโดยปราศจากการทวงถามจากผู้บังคับบัญชา	3.63	.81	ค่อนข้างสูง
11	เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านลงมือแก้ไขปัญหาในทันที	3.98	.82	ค่อนข้างสูง
12	ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	3.86	.74	ค่อนข้างสูง
13	ท่านหาวิธีผ่อนคลายด้วยวิธีต่างๆ เมื่อมีปัญหาหรือมีความเครียดทางจิตใจ	3.98	.84	ค่อนข้างสูง
14	ท่านพยายามปล่อยวาง ไม่เก็บเอาเรื่องที่ไม่สบายใจมาคิดหมกมุ่นตลอดเวลา	3.71	1.00	ค่อนข้างสูง
15	ท่านออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง	3.41	1.19	ค่อนข้างสูง
16	ท่านเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย	3.62	.99	ค่อนข้างสูง
17	ท่านทำงานอย่างพอเหมาะ ไม่หักโหมเป็นเวลานาน	3.68	.97	ค่อนข้างสูง
18	ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.57	1.05	ค่อนข้างสูง
การพัฒนาตนเองโดยรวม		3.81	.52	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.81$ ,  $SD = .52$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ 6 “ท่านหาข้อมูลอ้างอิงมาสนับสนุนก่อนตัดสินใจ” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.06$ ,  $SD = .78$ ) และ ข้อ 7 “เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.06$ ,  $SD = .79$ ) รองลงมาได้แก่ ข้อ 4 “ท่านปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้ตนเอง” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.03$ ,  $SD = .77$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 15 “ท่านออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.41$ ,  $SD = 1.19$ )

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจของนายจ้าง

ระดับของความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวมและแบบรายด้าน ได้แก่ ด้านความน่าสนใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนา และด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ดังแสดงในตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวม และรายด้าน

ความพึงพอใจของนายจ้าง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านความน่าสนใจ	3.72	.56	ค่อนข้างสูง
ด้านสังคม	3.86	.64	ค่อนข้างสูง
ด้านเศรษฐกิจ	3.46	.63	ค่อนข้างสูง
ด้านการพัฒนา	3.62	.69	ค่อนข้างสูง
ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ	3.85	.59	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวม	3.71	.50	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.71$ ,  $SD = .60$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านสังคม ( $\bar{x} = 3.86$ ,  $SD = .64$ ) โดยรองลงมาคือ ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ( $\bar{x} = 3.85$ ,  $SD = .59$ ) ด้านความน่าสนใจ ( $\bar{x} = 3.72$ ,  $SD = .56$ ) ด้านการพัฒนา ( $\bar{x} = 3.62$ ,  $SD = .69$ ) และด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD = .63$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านความน่าสนใจ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านความน่าสนใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ท่านปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ	3.82	.80	ค่อนข้างสูง
2	ท่านมีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	3.46	.97	ค่อนข้างสูง
3	ท่านกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.98	.74	ค่อนข้างสูง
4	ท่านบรรลุผลสำเร็จของงานภายในเวลาที่กำหนด	3.80	.79	ค่อนข้างสูง



ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านความน่าสนใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
5	ท่านสามารถริเริ่มกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ	3.67	.83	ค่อนข้างสูง
6	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนความคิดใหม่ๆที่ได้จากการเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร	3.55	.91	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านความน่าสนใจโดยรวม		3.72	.56	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านความน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.72$ ,  $SD = .56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 3 “ท่านกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.98$ ,  $SD = .74$ ) รองลงมาได้แก่ ข้อ 1 “ท่านปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.82$ ,  $SD = .80$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 2 “ท่านมีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความ” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD = .97$ )

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านสังคม  
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านสังคม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
7	ท่านรู้สึกมีความสุขกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.40	.96	ปานกลาง
8	ท่านมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน	3.42	1.02	ค่อนข้างสูง
9	ท่านเป็นมิตร และมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	4.27	.74	สูง
10	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.15	.78	ค่อนข้างสูง
11	ท่านรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.92	.76	ค่อนข้างสูง
12	ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.01	.78	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านสังคมโดยรวม		3.86	.64	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.86$ ,  $SD = .64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 9 “ท่านเป็นมิตร และมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน” อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.27$ ,  $SD = .74$ ) รองลงมา

ได้แก่ ข้อ 10 “เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = .78$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 7 “ท่านรู้สึกมีความสุขกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย” อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.40$ ,  $SD = .96$ )

**ตารางที่ 4-6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงดูของนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจ  
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความพึงดูของนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
13	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าองค์กรอื่น เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.95	.92	ปานกลาง
14	ท่านปฏิบัติงานภายใต้สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.17	.80	ค่อนข้างสูง
15	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จตามสายงานในอนาคต	3.59	.86	ค่อนข้างสูง
16	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร	3.12	.97	ปานกลาง
ความพึงดูของนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจโดยรวม		3.46	.63	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ความพึงดูของนายจ้าง ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.46$ ,  $SD = .63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 14 “ท่านปฏิบัติงานภายใต้สภาพการทำงานที่ปลอดภัย” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.17$ ,  $SD = .80$ ) รองลงมาได้แก่ ข้อ 15 “ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จตามสายงานในอนาคต” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.59$ ,  $SD = .86$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 13 “ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าองค์กรอื่น เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน” อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.95$ ,  $SD = .12$ )

**ตารางที่ 4-7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงดูของนายจ้าง ด้านการพัฒนา  
จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความพึงดูของนายจ้าง ด้านการพัฒนา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
17	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	3.61	.94	ค่อนข้างสูง
18	ท่านได้รับการยอมรับเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.66	.92	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการพัฒนา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
19	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	3.87	.79	ค่อนข้างสูง
20	ท่านมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมกลุ่มหรือทีมงานที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายได้	3.76	.86	ค่อนข้างสูง
21	ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ สมรรถภาพ ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.50	.96	ค่อนข้างสูง
22	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์การด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	3.34	.94	ปานกลาง
ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการพัฒนาโดยรวม		3.62	.69	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.62$ ,  $SD = .69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 19 “ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.87$ ,  $SD = .79$ ) รองลงมาได้แก่ ข้อ 20 “ท่านมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมกลุ่มหรือทีมงานที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายได้” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.76$ ,  $SD = .86$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 22 “ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์การด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา” อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ ,  $SD = .94$ )

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
23	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	3.58	.78	ค่อนข้างสูง
24	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการสั่งสมจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา	3.90	.82	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
25	ท่านนำวิชา ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.61	.77	ค่อนข้างสูง
26	ท่านแบ่งปันความรู้ในการทำงานให้กับลูกน้อง หรือเพื่อน ร่วมงาน	4.01	.78	ค่อนข้างสูง
27	ท่านถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือรุ่นน้องในที่ทำงาน	4.02	.77	ค่อนข้างสูง
28	ท่านแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกับผู้อื่น	4.01	.76	ค่อนข้างสูง
ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ โดยรวม		3.85	.59	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ความพึงพอใจของนายจ้าง ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.85$ ,  $SD = .59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 27 “ท่านถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานหรือรุ่นน้องในที่ทำงาน” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.02$ ,  $SD = .77$ ) รองลงมาได้แก่ ข้อ 26 “ท่านแบ่งปันความรู้ในการทำงานให้กับลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .78$ ) ข้อ 28 “ท่านแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกับผู้อื่น” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .76$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 23 “ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในในตำแหน่งงานและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.58$ ,  $SD = .78$ )

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ระดับของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยรวมและแบบแยกตามองค์ประกอบได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น และด้านการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ดังแสดงในตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	4.01	.58	ค่อนข้างสูง
ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	3.63	.64	ค่อนข้างสูง
ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น	3.52	.66	ค่อนข้างสูง
ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	3.82	.58	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานโดยรวม	3.75	.51	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-พบว่า โดยเฉลี่ย พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน 9 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.75$ ,  $SD = .51$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .58$ ) โดยรองลงมาคือ ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ( $\bar{x} = 3.82$ ,  $SD = .55$ ) ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ( $\bar{x} = 3.63$ ,  $SD = .64$ ) และด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น ( $\bar{x} = 3.52$ ,  $SD = .66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	ท่านประเมินว่าตนเองสามารถบริหารจัดการ ทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางแผนไว้	3.81	.73	ค่อนข้างสูง
2	ท่านสามารถเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.07	.66	ค่อนข้างสูง
3	ท่านคิดว่าตนเองสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดได้	4.05	.72	ค่อนข้างสูง
4	แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง ท่านรู้ตนเองว่าท่านจะไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ จนกว่างานจะได้รับผลสำเร็จ	4.12	.71	ค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

ข้อ	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินความสามารถในการทำงานโดยรวม	4.01	.58	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-10 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 4 “แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง ท่านรู้ตนเองว่าท่านจะไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ จนกว่างานจะได้รับผลสำเร็จ” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.12$ ,  $SD = .71$ ) รองลงมาได้แก่ ข้อ 2 “ท่านสามารถเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD = .66$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 1 “ท่านประเมินว่าตนเองสามารถบริหารจัดการ ทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้เกิดภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางแผนไว้” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.81$ ,  $SD = .73$ )

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	$\bar{x}$	SD	ระดับ
5	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3.94	.80	ค่อนข้างสูง
6	ท่านประเมินตนเองว่า ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.88	.76	ค่อนข้างสูง
7	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานโดยศึกษาจากผลงานที่ผ่านมาของท่าน	3.37	.87	ปานกลาง
8	ท่านได้รับการยกย่องชื่นชมในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้ร่วมงาน	3.32	.90	ปานกลาง
	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นโดยรวม	3.63	.64	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-11 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 5 “ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.94$ ,  $SD = .80$ ) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 6 “ท่านประเมินตนเองว่า ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.88$ ,  $SD = .76$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 8 “ท่านได้รับการยกย่องชื่นชมในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้ร่วมงาน” อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.32$ ,  $SD = .90$ )

**ตารางที่ 4-12** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น	$\bar{x}$	SD	ระดับ
9	ท่านสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน	3.44	.81	ค่อนข้างสูง
10	ท่านสามารถวางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้ฟังคล้อยตามได้	3.50	.79	ค่อนข้างสูง
11	ท่านสามารถท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย	3.52	.78	ค่อนข้างสูง
12	ท่านสามารถให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพได้	3.62	.77	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นโดยรวม		3.52	.66	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-12 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.52$ ,  $SD = .66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 12 “ท่านสามารถให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพได้” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.62$ ,  $SD = .77$ ) รองลงมา ได้แก่ ข้อ 11 “ท่านสามารถท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.50$ ,  $SD = .78$ ) และ ข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 9 “ท่านสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.44$ ,  $SD = .81$ )

**ตารางที่ 4-13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	$\bar{x}$	SD	ระดับ
13	ท่านสามารถมองหาข้อดีหรือข้อเด่นและความสำเร็จของตนเองที่ช่วยให้ท่านภูมิใจในตนเอง	3.71	.81	ค่อนข้างสูง
14	ท่านสามารถหลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองในทางลบ	3.39	.89	ปานกลาง
15	ท่านคิดว่า ท่านยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	4.14	.74	ค่อนข้างสูง
16	ท่านสามารถแสดงให้เห็นว่า ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน	4.05	.74	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นโดยรวม		3.82	.58	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4-13 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.82$ ,  $SD = .58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ได้แก่ ข้อ 15 “ท่านคิดว่า ท่านยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.14$ ,  $SD = .74$ ) รองลงมาได้แก่ ข้อ 16 “ท่านสามารถแสดงให้เห็นว่า ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน” อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.05$ ,  $SD = .74$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นได้แก่ ข้อ 14 “ท่านสามารถหลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองในทางลบ” อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.39$ ,  $SD = .89$ )

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความตึงเครียดของนายจ้างกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความตึงเครียดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์



สมมติฐานที่ 1.1 ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.2 ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.3 ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.4 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.5 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

**ตารางที่ 4-14** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความดึงดูดของนายจ้างกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ตัวแปร	การพัฒนาตนเอง			
	r	r <sup>2</sup> x 100	P	ระดับค่าความสัมพันธ์
ด้านความน่าสนใจ	.487**	23.72	.000	ปานกลาง
ด้านสังคม	.487**	23.72	.000	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	.464**	21.53	.000	ปานกลาง
ด้านการพัฒนา	.619**	38.32	.000	ค่อนข้างสูง
ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ	.570**	32.49	.000	ปานกลาง
ความดึงดูดของนายจ้างโดยรวม	.656**	43.03	.000	ค่อนข้างสูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ความดึงดูดของนายจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .656$ ) คิดเป็นร้อยละ 43.03 ( $r^2 = .4303$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการพัฒนา ( $r = .619$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.53 ( $r^2 = .2153$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ( $r = .570$ ) คิดเป็นร้อยละ 32.49 ( $r^2 = .3249$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความน่าสนใจ ( $r = .487$ ) คิดเป็นร้อยละ 23.72 ( $r^2 = .2372$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสังคม ( $r = .487$ )

คิดเป็นร้อยละ 23.72 ( $r^2 = .2372$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเศรษฐกิจ ( $r = .464$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.53 ( $r^2 = .2153$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

**ตารางที่ 4-15** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ตัวแปร	การพัฒนาตนเอง			
	r	$r^2 \times 100$	P	ระดับค่าความสัมพันธ์
ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	.648**	41.99	.000	ค่อนข้างสูง
ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	.599**	35.88	.000	ปานกลาง
ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น	.542**	29.38	.000	ปานกลาง
ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	.608**	36.72	.000	ค่อนข้างสูง
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานโดยรวม	.724**	52.42	.000	ค่อนข้างสูง

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .724$ ) คิดเป็นร้อยละ 52.42 ( $r^2 = .5242$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ( $r = .648$ ) คิดเป็นร้อยละ 41.99 ( $r^2 = .4199$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ( $r = .608$ ) คิดเป็นร้อยละ 36.72 ( $r^2 = .3672$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมี ( $r = .599$ ) คิดเป็นร้อยละ 35.88 ( $r^2 = .3588$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น ( $r = .542$ ) คิดเป็นร้อยละ 29.38 ( $r^2 = .2938$ ) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

การนำเสนอในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายในการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ด้วยตัวแปรความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการในการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานโดยมีตัวแปรทั้งหมด 9 ตัว คือ ความดึงดูดของนายจ้าง ได้แก่ ด้านความน่าสนใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการพัฒนา และด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น และด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน ดังตารางที่ 4-16

**ตารางที่ 4-16** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกความดึงดูดของนายจ้างและ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	SE <sub>est</sub>	F	P
ค่าคงที่ - การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	.648	.420	.418	.396	243.880**	.000
ค่าคงที่ - การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน - ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา	.714	.510	.507	.365	174.982**	.000
ค่าคงที่ - การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน - ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา - การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบให้กับตนเองและผู้อื่น	.741	.549	.545	.351	135.895**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน - ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา - การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบให้กับตนเองและผู้อื่น - การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	.751	.563	.558	.345	107.783**	.000

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	SE <sub>est</sub>	F	P
ค่าคงที่						
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน						
- ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา						
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	.757	.573	.566	.342	89.228**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น						
- ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ						

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้ทั้งหมด 5 ตัว คือ ตัวแปรความดึงดูดของนายจ้าง มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา และด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น และได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยทั้ง 5 ตัว 5 ขั้นตอนโดยพิจารณาค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R<sup>2</sup>)

ตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 42.0

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 2 คือ ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานและความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 51.0

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 3 คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ทำให้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 54.9

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 4 คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 56.3

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 5 คือ ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ทำให้ตัวแปรทั้ง 5 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น และความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 57.3

ดังนั้นสมการที่เหมาะสม คือ การพัฒนาตนเอง =  $a + b_1$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน) +  $b_2$  (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา) +  $b_3$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น) +  $b_4$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น) +  $b_5$  (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ)

ตารางที่ 4-17 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวแปรพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	P
ค่าคงที่	1.470	.151	-	9.711**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	.583	.037	.648	15.617**	.000
ค่าคงที่	1.228	.143	-	8.608**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	.392	.042	.436	9.338**	.000
- ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา	.278	.035	.368	7.872**	.000
ค่าคงที่	.942	.147	-	6.404**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	.306	.044	.340	7.025**	.000
- ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา	.213	.036	.282	5.914**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	.227	.042	.255	5.365**	.000
ค่าคงที่	.875	.146	-	5.985**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	.265	.045	.295	5.949**	.000
- ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา	.158	.039	.210	4.058**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	.207	.042	.232	4.917**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	.139	.042	.170	3.336**	.000

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	β	t	P
ค่าคงที่	.763	.151	-	5.059**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน	.244	.045	.271	5.426**	.000
- ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา	.133	.040	.176	3.330**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น	.185	.043	.207	4.334**	.000
- การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	.122	.042	.150	2.930**	.000
- ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ	.114	.043	.128	2.667**	.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 พบว่า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์การพัฒนาตนเองของของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ สามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

การพัฒนาตนเอง = .763 + .244 (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน) + .133 (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา) + .185 (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น) + .122 (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น) + .114 (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ)

จากสมการดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้การพัฒนาตนเองของพนักงาน เพิ่มขึ้น .244 ถ้าความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนาของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้การพัฒนาตนเองของพนักงาน เพิ่มขึ้น .133 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้การพัฒนาตนเองของพนักงาน เพิ่มขึ้น .185 ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้การพัฒนาตนเองของพนักงาน เพิ่มขึ้น .122 ถ้าความ



ดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญของพนักงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนนจะทำให้การพัฒนาตนเองของพนักงาน เพิ่มขึ้น .114

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

การพัฒนาตนเอง = .271 (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน) + .176 (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา) + .207 (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น) + .150 (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น) + .128 (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ)

ดังนั้น ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของนายจ้าง และการพัฒนาตนเองของพนักงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
4. เพื่อพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ด้วยความพึงพอใจของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายสนับสนุนของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 3 แห่ง จำนวน 1,861 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยการใช้สูตร Krejcie and Morgan (1970) และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เป็นจำนวน 350 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และเลือกแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ได้รับการตอบแบบสอบถามจากพนักงานทั้งหมด 339 คน คิดเป็นร้อยละ 96.86

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน 2) แบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 28 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3) แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีจำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4) แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง จำนวน 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. แบบสอบถามทั้งหมดนี้ได้รับการตรวจสอบการใช้ภาษา และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงและทดลองใช้เพื่อตรวจสอบ

คุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีทางสถิติ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของซึ่งความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความ  
 ดึงดูดของนายจ้าง มีความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .912 ด้านความน่าสนใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ  
 .812 ด้านสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .789 ด้านเศรษฐกิจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .644 ด้านการ  
 พัฒนา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .782 มีด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ  
 .870 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ  
 .899 ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866 ด้านความสามารถ  
 ในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .694 ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น  
 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .879 ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับตนเองและผู้อื่น มีค่าความ  
 เชื่อมั่นเท่ากับ .660 และแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .902

4. วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จ  
 รูปสำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่  
 (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation  
 Coefficient) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่ง  
 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเรื่อง ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้  
 ความสามารถของตนเองในการทำงาน ที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนใน  
 อุตสาหกรรมยานยนต์ สามารถสรุปผลงานวิจัยได้ดังนี้

### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ  
 52.22 มีอายุตั้งแต่ 26-35 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.92 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี  
 จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 73.16 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็น  
 ร้อยละ 30.98

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานมีการพัฒนาตนเองโดย  
 รวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.81, SD = .52$ )

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความดึงดูดของนายจ้าง พบว่า ความดึงดูดของนายจ้าง  
 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.71, SD = .50$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง  
 กว่าด้านอื่น คือ ด้านสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.86, SD = .64$ ) รองลงมาคือ ด้านการใช้  
 ทักษะและความเชี่ยวชาญ ด้านความน่าสนใจ ด้านการพัฒนา และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน พบว่า พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 3.75$ ,  $SD = .51$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $\bar{x} = 4.01$ ,  $SD = .58$ ) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกันให้กับตนเองและผู้อื่น ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น และด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น ตามลำดับ

#### 5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความดึงดูดของนายจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .656$ ) คิดเป็นร้อยละ 43.03 ( $r^2 = .4303$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .487$ ) คิดเป็นร้อยละ 23.72 ( $r^2 = .2372$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .487$ ) คิดเป็นร้อยละ 23.72 ( $r^2 = .2372$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .464$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.53 ( $r^2 = .2153$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปาน

กลาง ( $r = .464$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.53 ( $r^2 = .2153$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 1.5 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .570$ ) คิดเป็นร้อยละ 32.49 ( $r^2 = .3249$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .724$ ) คิดเป็นร้อยละ 52.42 ( $r^2 = .5242$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .648$ ) คิดเป็นร้อยละ 41.99 ( $r^2 = .4199$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .599$ ) คิดเป็นร้อยละ 35.88 ( $r^2 = .3588$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 2.2

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .542$ ) คิดเป็นร้อยละ 29.38 ( $r^2 = .2938$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .608$ ) คิดเป็นร้อยละ 36.72 ( $r^2 = .3672$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P = .000$ ) ยอมรับสมมติฐานที่ 2.4

สมมติฐานที่ 3 ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ได้ ดังนี้

ตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 42.0

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 2 คือ ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา ทำให้ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานและความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 51.0

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 3 คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ทำให้ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 54.9

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 4 คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกลทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 56.3

เมื่อเพิ่มตัวแปรตัวที่ 5 คือ ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ทำให้ตัวแปรทั้ง 5 ตัว ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น และความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ได้ร้อยละ 57.3

สามารถสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

การพัฒนาตนเอง =  $.763 + .244$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน) +  $.133$  (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา) +  $.185$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น) +  $.122$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น) +  $.114$  (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ)

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

การพัฒนาตนเอง =  $.271$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน) +  $.176$  (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา) +  $.207$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น) +  $.150$  (การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น) +  $.128$  (ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ)

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน



ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ความดึงดูดของนายจ้างด้านใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน

## ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ความดึงดูดของนายจ้าง และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน อย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์	ยอมรับสมมติฐาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าความดึงดูดของนายจ้างเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากองค์การที่สามารถสร้างความดึงดูดแก่พนักงานได้ จะทำให้องค์การแตกต่างจากคู่แข่งรายอื่นในตลาด พนักงานมองว่าเป็นที่ที่นำทำงานด้วย และพนักงานจะมีความภักดีของต่อองค์การมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ ได้รับผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการทำงาน และพนักงานจะทำงานอยู่กับองค์การไปนานๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาสิทธิ์ (2557) ที่กล่าวว่า องค์การที่มีความน่าดึงดูดใจจะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์การ ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Barrow and Mosley (2005) ที่ได้กล่าวไว้ว่า หากองค์การมีความดึงดูดใจ จะทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์การมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 1.1 ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าความดึงดูดของนายจ้างด้านความน่าสนใจเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาเทคนิค และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคต ทำให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงาน และผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เมื่อลักษณะงานมีความ

น่าสนใจ จะทำให้บุคคลวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธ์, 2541) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา (2552) สุชีรา (2561) และ วรรณวิสา (2558) ที่พบว่า งานที่มีความท้าทาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน กล่าวคือ งานที่มีความท้าทายทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ ซึ่งเป็นแรงเสริมที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากบุคคลต้องการที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเอง และนำความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจมาสู่องค์กรได้

สมมติฐานที่ 1.2 ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าความดึงดูดของนายจ้างด้านสังคมเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากหากพนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศที่ดีภายในทีม ทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงาน เมื่อพนักงานทำงานอย่างมีความสุข พนักงานจึงต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และบุคคลต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม มีความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น และต้องการเป็นที่ยอมรับ เป็นที่นิยมของคนอื่น สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นานๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา (2552) วรรณวิสา (2558) และ สุชีรา (2561) ที่พบว่า หากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จะทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นมิตร พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ทำให้ได้รับการสนับสนุนในการทำงานที่ดีให้กับองค์กร สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี ส่งผลให้พนักงานพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์อักษิพร (2559) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเอง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิชาชีพครูนั้น ต้องมีการพัฒนาตนเอง ที่เป็นไปตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพโดยคุรุสภา ซึ่งทำให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองตามแนวทางที่ถูกกำหนดไว้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพครูได้อย่างเป็นระบบ และช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง ซึ่งแตกต่างจากการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

สมมติฐานที่ 1.3 ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าความดึงดูดของนายจ้างด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากในอุตสาหกรรมยานยนต์จะให้ความสำคัญกับเรื่องความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแรงดึงดูดที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจนี้ ก็คือ ปัจจัยด้านค่าจ้างเงินเดือน โดยจะให้ความสำคัญกับเงินเดือนมูลฐานเป็นหลัก และตามมาด้วยค่าตอบแทนในรูปแบบโบนัสตามผลงาน ซึ่งธุรกิจนี้มีชื่อเสียงอย่างดีในฐานะที่เป็นกลุ่มธุรกิจที่มีอัตราโบนัสในระดับที่สูงมากในประเทศไทยในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (จ๊อบดีปี, 2563) หากองค์กรจัดการสวัสดิการและผลประโยชน์เพื่อจูงใจพนักงาน จ่ายค่าตอบแทนที่ดึงดูดใจ จะกระตุ้นให้พนักงานพัฒนางานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Buttenberg, 2013) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา (2552) และ สุชีรา (2561) ที่พบว่า ผลตอบแทนที่ดีจากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความสุข ทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผลดีในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คดี และทิพทินนา (2555) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติก พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในอุตสาหกรรมพลาสติกมีนโยบายในการกำหนดโครงสร้างการบริหารผลตอบแทนแก่พนักงานทั้งที่เป็นรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ทำให้พนักงานไม่ให้ความสำคัญกับระดับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมากนัก เนื่องจากยังคงได้ผลตอบแทนที่ดีในรูปแบบอื่น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าอีกด้วย

สมมติฐานที่ 1.4 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนาเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย หากพนักงานมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและสั่งสมประสบการณ์ในอาชีพ ทำให้พนักงานเกิดพัฒนาตนเอง เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์ มีการกำชับจากกระทรวงแรงงานให้เร่งพัฒนาทักษะและขีดความสามารถของพนักงาน เพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานที่มีทักษะขั้นสูงในอนาคต ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2561) ทำให้องค์กรมีแผนการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง พนักงานจึงต้องพัฒนาตนเอง

มีฉะนั้นแล้วทักษะที่มีอยู่อาจไม่เพียงพอต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุมิตรา (2557) ที่กล่าวว่า หากองค์การสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเป็นสิ่งกระตุ้นการพัฒนาตนเองของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราธร และ จันทนา (2560) ที่ศึกษาปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ครู พบว่า การพัฒนาอาชีพ ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครู ถึงแม้บุคลากรครู จะมีการพัฒนาอาชีพงานอย่างไรก็ตาม ก็ไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครู เนื่องจากผู้บริหารของศูนย์การศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกคนมีการเติบโตในอาชีพ โดยให้โอกาส เข้าฝึกอบรมและพัฒนาอยู่เป็นประจำ บุคลากรจึงรู้สึกกว่าตนเองมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ ตลอดเวลาอย่างเป็นปกติ จึงไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรครู

สมมติฐานที่ 1.5 ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงาน จะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากหากพนักงานมีโอกาสในการใช้ทักษะความเชี่ยวชาญและ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ ทำให้พนักงานเกิดพัฒนาตนเอง เพราะในอุตสาหกรรมยานยนต์ต้องการผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในการวิจัย ออกแบบและพัฒนา องค์การจึงพยายามเปิดโอกาสให้พนักงานได้ในการใช้ทักษะความเชี่ยวชาญ เช่น การจัดการแข่งขันทักษะในองค์การ การจัดทำมาตรฐานในการทำงานที่เกิดจากสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เพื่อให้พนักงานได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น เพิ่มความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา ทำให้พนักงานเกิดการค้นคว้าและ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำเลียง (2557) ที่พบว่า หากองค์การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้สมอง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มกำลัง จะทำให้พนักงานพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีได้ เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะทุก 3 เดือน ทำให้พนักงานได้สำรวจความสามารถของตนเองอยู่เสมอ เมื่อทราบผลการประเมิน พนักงานจะพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นไปตามแผนการ

ปฏิบัติงานที่วางไว้ประจำปี สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติศักดิ์ (2552) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองแล้วบุคคลจะพยายามพัฒนาความสามารถของตนเอง แต่หากการรับรู้ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง จะทำให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองลดลงและยอมแพ้กับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คติ และทิพทินนา (2555) ที่พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง จะมีความตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และรักษามาตรฐานการทำงานของตนเองเอาไว้ และพนักงานเหล่านี้จะพัฒนาความสามารถและมาตรฐานในการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป

สมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากหากพนักงานเชื่อว่าตนเองมีทักษะเพียงพอที่จะสามารถทำการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ พนักงานก็จะไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ และจะพยายามพัฒนาตนเอง ให้สามารถทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Machida and Schaubroeck (2011) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความมั่นใจในตนเองสูง จะตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูง เลือกที่จะเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรค เพื่อพัฒนาตนเอง นำไปสู่การยกระดับการทำงานให้ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิสา (2558) กัญญาภัทร (2558) จิราธร และจันทนา (2560) ที่พบว่า พนักงานที่ชอบงานที่ทำทลายความสามารถ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน จะการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจาก หากพนักงานรับรู้

ว่าตนเองสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นได้ พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจ และพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัทร (2558) วรณวิสา (2558) และพิมพ์อักษร (2559) ที่พบว่า การเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน เป็นการสร้างการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เพราะพนักงานเกิดความภูมิใจ มีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับในงานที่ทำอยู่ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้มุ่งพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า-การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น พนักงานจะพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อพูดให้ผู้อื่นรู้สึกคล้อยตาม ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเกิดความราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัทร (2558) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

สมมติฐานที่ 2.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่นเพิ่มขึ้น การพัฒนาตนเองของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากหากพนักงานรับรู้ว่าจะตนเองสามารถสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น พนักงานก็จะเกิดทัศนคติทางด้านบวกต่อการทำงาน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง เนื่องจากการสร้างความรู้สึทางบวก ทำให้พนักงานนึกถึงด้านดีๆ ของตัวเอง เกิดความเชื่อมั่นในตัวเองเพิ่มขึ้น เกิดกำลังใจในตัวเองมากขึ้น สร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง เมื่อพนักงานเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง พนักงานก็พร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น สอดคล้องกับที่ Bandura (1986) กล่าวว่า บุคคลที่รับรู้ความสามารถ

ของตนเองต่อการสร้างปฏิกริยาทางอารมณ์ในทางบวก จะกระตุ้นตนเองให้พยายามมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Machida and Schaubroeck (2011) Dabas and Panley (2015) และกัญญาภัทร (2558) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน ทำให้มีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูง พยายามทำความเข้าในงานเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

สมมติฐานที่ 3 ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์

ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด แม้ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน แต่มีเฉพาะความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา และด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญเท่านั้น ที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานได้ ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน แต่มีเฉพาะ 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานได้ คือ ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น และด้านการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานเท่ากับ .757 สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานได้ร้อยละ 57.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงานเป็นตัวแปรแรกที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน จะมีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง และพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานที่ทำ สอดคล้องกับที่ Bandura (1986) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความรู้ความสามารถของตนสามารถสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง กลุ่มและองค์กรได้ จะเป็นแรงจูงใจให้คนเหล่านั้นพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Machida and Schaubroeck (2011) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง จะตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูง เลือกที่จะเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรค เพื่อพัฒนาตนเอง นำไปสู่การยกระดับการทำงานให้ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณวิสา (2558) กัญญาภัทร (2558) จิราธร และ จันทนา (2560) ที่พบว่า พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน จะการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน



ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนาเป็นตัวแปรที่ 2 ที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ ทำให้พนักงานต้องมีการต้องยกระดับทักษะ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี องค์การจึงมีการพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญกับองค์การ ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและได้ก้าวหน้าไปเรื่อยๆ ส่งผลให้พนักงานพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ทำงานกับองค์การในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ สุมิตรา (2557) ที่กล่าวว่า หากองค์การสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเป็นสิ่งกระตุ้นการพัฒนาตนเองของพนักงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น เป็นตัวแปรที่ 3 ที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากความคิดเชิงบวกเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ ไม่ว่าจะในการทำงานหรือการใช้ชีวิต ความคิดเชิงบวกนำมาซึ่งความนับถือตนเอง ทำให้ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เมื่อพนักงานมีความคิดที่ดีต่อตนเองและองค์การ สามารถมองภาพการทำงานในเชิงบวก พนักงานก็พร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ Bandura (1986) กล่าวว่า บุคคลที่สร้างปฏิกริยาทางอารมณ์ในทางบวก จะกระตุ้นตนเองให้พยายามมากขึ้น ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Machida and Schaubroeck (2011) ที่พบว่า พนักงานที่มีความคิดเชิงบวกต่อตนเอง จะหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dabas and Panley (2015) ที่พบว่า พนักงานที่มีทัศนคติทางบวกต่อการทำงาน จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น เป็นตัวแปรที่ 4 ที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากหากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าตนเองสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้ผู้อื่นได้ พนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อแสดงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นยอมรับ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภัทร (2558) วรรณวิสา (2558) และพิมพ์อัชฌิพร (2559) ที่พบว่า การเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงาน เป็นการสร้างการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน พนักงานจะเกิดความภูมิใจ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

ความดึงดูดของนายจ้างด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ เป็นตัวแปรที่ 5 ที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และเป็นอุตสาหกรรมมุ่งพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของพนักงาน เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการแข่งขันด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ของโลกในอนาคต ตามยุทธศาสตร์การ

พัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย องค์กรจึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดสู่พนักงานรุ่นใหม่ ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม และการถ่ายทอดงาน อีกทั้งยังมีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้สู่บริษัทคู่ค้า หรือธุรกิจเครือข่ายอยู่เสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ถ่ายทอดทักษะและความเชี่ยวชาญให้แก่บุคคลอื่น นำมาซึ่งการพัฒนาตนเองของพนักงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำเลียง (2557) ที่พบว่า หากองค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้สมอง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มกำลัง จะทำให้พนักงานพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีได้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย ผู้วิจัย ประมวลผลข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากผลการวิจัย การพัฒนาตนเองของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15 “ท่านออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง” มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์กรควรรณรงค์ให้มีการออกกำลังกาย ให้ความสำคัญกับการสร้างกิจกรรมเพื่อให้การเคลื่อนไหว โดยเป็นกิจกรรมที่สนุก ไม่น่าเบื่อ รวมถึงสร้างสิ่งแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกายของพนักงาน และหากมีการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้นำในองค์กร จะยิ่งเป็นอีกแรงผลักดันหนึ่งที่ทำให้พนักงานหันมาใส่ใจเรื่องสุขภาพและอยากออกกำลังกายมากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพที่มากขึ้น

5.3.1.2 จากผลการวิจัย ความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 13 “ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าองค์กรอื่น เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน” มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์กรต้องสำรวจว่า ค่าจ้างในองค์กรอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์ในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีฐานเงินเดือนอยู่ที่เท่าไร และระบบการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นอย่างไร เพื่อนำมาสู่การปรับเงินเดือนให้อยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของนายจ้างให้สูงขึ้น และยังสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรในการที่จะสามารถสรรหากองคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์กร รวมถึงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรนานๆ

5.3.1.3 จากผลการวิจัย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 9 “ท่านสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกใน

ทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์กรควรจัดอบรม หรือส่งพนักงานไปเข้าร่วมการอบรมภายนอก หรือจัดกิจกรรมภายในเกี่ยวกับการพูด เจรจาต่อรองและโน้มน้าวใจ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสำรวจตนเองว่าตนเองนั้นมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่นมากน้อยเพียงใด เพื่อเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น และทำให้ให้พนักงานมีความรู้ และทักษะการโน้มน้าวใจเพิ่มขึ้นเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ความดึงดูดของนายจ้างมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมทั้งในและนอกสถานที่ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) วางแผนเส้นทางอาชีพ (Career path) Success plan) ให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ และทักษะอย่างต่อเนื่อง และยิ่งช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5.3.1.5 ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์กรควรส่งเสริมให้มีการประเมินความสามารถในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง หัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรฝึกให้บุคคลมีความรู้ มีทักษะเพียงพอ อาจเป็นการจัดฝึกอบรม หรือการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมต่อตัวพนักงานเพื่อให้เกิดการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริง (On the job training) ซึ่งจะช่วยสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ เพิ่มความสามารถในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เมื่อพนักงานประสบความสำเร็จในการทำงาน พนักงานจะรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะทำได้ จึงเป็นการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะกระทำได้มากขึ้น พนักงานจะพยายามทำงานพยายามพัฒนาตนเองมากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

5.3.1.6 จากผลการวิจัยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานมีทั้งหมด 5 ตัว โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน เป็นตัวแปรที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานได้เป็นตัวแปรแรก ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหาร หัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจในการรับรู้ความสามารถของตนเอง เช่น ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้

พนักงานได้ตระหนักในตนเอง รู้สึกว่าตนเองสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ ความดึงดูดของนายจ้างด้านการพัฒนา ข้อเสนอแนะคือ องค์กรต้องสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่าจะได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมให้พนักงานทำแผนพัฒนาอาชีพของตนเอง ตัวแปรที่ 3 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านการสร้างความรู้สึกทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและการทำงาน เช่น จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการปรับความคิดเมื่อประสบปัญหา ตัวแปรที่ 4 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ควรแสดงการยอมรับเมื่อพนักงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่น เช่น กล่าวชมเมื่อพนักงานทำดี หรือจัดโครงการพนักงานดีเด่นประจำเดือน ประจำปี และตัวแปรที่ 5 ได้แก่ ความดึงดูดของนายจ้างด้านใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะคือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ถ่ายทอดประสบการณ์ที่สั่งสมมาให้แก่พนักงานรุ่นหลัง เช่น จัดตั้งองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานฝ่ายสนับสนุนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ควรขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มขอบเขตงานวิจัยไปพนักงานในฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในสายการผลิตโดยตรงหรือศึกษาในระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างไป เพื่อนำผลงานวิจัยไปศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมและพัฒนาต่อไป

5.3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) ดังนั้นเสนอแนะว่า ควรใช้วิธีการในการวิจัยวิธีอื่นเพิ่มเติม เช่น การวิจัยเชิงทดลอง โดยออกแบบโปรแกรมพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อทดสอบว่าวิธีการที่แตกต่างกันสามารถทำให้พนักงาน มีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันหรือไม่

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์การ การเห็นคุณค่าในตนเอง ว่าตัวแปรเหล่านี้จะสามารถมีผลหรือมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองหรือไม่

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงอุตสาหกรรม.
- กัญญาภัทร แจ่มแจ่ม. (2558). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การใฝ่รู้ดี และพฤติกรรมการจริยธรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา ศรีสกุล. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กิตติศักดิ์ จินดากุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน : กรณีศึกษา : บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน)*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกรียงสุข เพ็ญพวงศ์. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คติ โฆษานันตชัย และ ทิพทินนา สมุทรานนท์. (2555). “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด.” *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ปีที่ 38 ฉบับที่ 1 : 167-179.
- จิราธร โหมตสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข. (2560). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา” *วารสาร Veridian E-Journal Silpakorn University* ฉบับภาษาไทย. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 : 270-285.

- ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). *การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชำเลื่อง สุขประวิทย์. (2557). *การศึกษาลักษณะบุคคลและความสัมพันธ์กระบวนการทำงาน และจิตวิทยาในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตปทุมวันกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนภพ อาสนทอง. (2553). *การศึกษาคำต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการกรณีศึกษา: พนักงานให้บริการบนเครื่องบิน*. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2558). “จุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer Brand)” เครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์.” *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 : 241-152.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ไทยพับลิก้า. (2561) *อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคต (ตอนที่ 3) : ไทยกับการเป็นฐานการผลิตรถยนต์แห่งอนาคตและการปรับตัวของผู้ประกอบการ*. [สืบค้นวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2564]. จาก <https://thaipublica.org/2018/11/krungsri-research-future-automotive-industry03/>, (2561). [ออนไลน์].
- ติรยา สรรพอุดม. (2560). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุจรี สุพัฒน์ (2560) “ความตั้งใจขององค์กรนายจ้างในมุมมองของผู้ที่กำลังหางานทำ”. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 : 68-79.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2554). *การจัดการทรัพยากรบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัณฑิตา อินสมบัติ (2554). “ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อความที่มีอำนาจการจำแนก.” *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 16 : 1-12.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554) . *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- พิมพ์ผกา สุริยงค์. (2542). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สถานบริการสุขภาพพิเศษ*. ภาคนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์อักษร ลิมศิลา (2559). *แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต ฤทธิจรรยา (2542). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือราชภัฏพระนคร.
- รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์. (2551). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิศรุตตา ทองแกมแก้ว. (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ”. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 : 121-133.
- ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนึก เหลี่ยมศรี. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายยมเหนือ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2553). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุชีรา วิบูลย์สุข. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ฝ่ายการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล*. (ม.ป.ท.)
- สุทัตตา พานิชวัฒน์. (2560). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ท้าทายเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2562). *แผนปฏิบัติการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563-2565) ของกระทรวงอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สุมิตรา จันเนียม. (2557). *แนวทางการพัฒนาศูนย์ส่งเสริมและผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวชุมชน ในอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวรรณ เทพจิต. (2557). *สุขกันเกิดเรา : HR care meter (งานวิจัยสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่นำองค์การไปสู่องค์การสุขภาวะ)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- อนันต์ชัย คงจันทร์ (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : ภาพพิมพ์

### ภาษาอังกฤษ

- Aiman, S.L., Bauer, T., and Cable, D. (2001). "Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study." *Journal of Business and Psychology*. Vol. 16 No.2 : 219-237.
- Ambler, T., and Barrow, S. (1996), "The employer brand." *Journal of Brand Management*. Vol.4 No.3 : 185-206.
- Antonacopoulou, E.P. (2000). "Employee Development through Self-development in three Retail Banks." *Personnel Review, Special Issue on 'New Employee Development: Successful Innovations or Token Gestures?'*. Vol.29 No.4 : 491-508.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change." *Psychological Review*. Vol.84 No.2 : 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation PF Thought and Action: A Social Cognition Theory*. New Jersey : Prentice-Hall., Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York : W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A., and Cervone, D. (1983). "Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems." *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 45 No.5 : 1017-1028.
- Barrow, S. and Mosley, R. (2005). *The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People at Work*. Chichester: John Wiley & Sons.



- Bakanauskienė, I., Žalpytė, L., and Vaikasienė, J. (2014). "Employer's attractiveness: Employee's expectations V.S. Reality in Lithuania." *Human Resources Management & Ergonomics*. Vol.8 No.1 : 6-20.
- Berthon, P., Ewing, M., and Hah, L.L. (2005). "Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding." *International Journal of Advertising: Quarterly Review of Marketing Communications*. Vol. 24 No.2, 151-172.
- Boydell, T. (1979). *A Guide to Identification of Training Needs*. London : British Association for Commercial and Industrial Education.
- Boydell, T. (1985). *Management self-development : A guide for managers, organization and institution*. Switzerland: International Labour Organization
- Buttenberg, K., and Kufstein, F. (2013). "The Impact of Employer Branding on Employee performance, *New Challenges of Economic and Business Development-2013*", Conference Proceedings, University of Latvia, Riga, May 2013 : 115-123.
- Crain, M.G. (2009). *Managing Identity: Buying into the Brand at Work*,. Washington U. School of Law.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed., New York : Harper & Row.
- Cunningham, P. (2004). "The Transformation of Work and Self-development." *Problems and Perspectives in Management*. Vol 2 No.3 : 170-180.
- Dabas, D., and Pandey, N. (2015). "Role of Self Efficacy and Intrinsic Motivation on Work Place Environment." *International Journal of Education and Psychological Research*. Vol. 4 No. 1 : 52-57.
- Edwards, M.R. (2010). "An integrative review of employer branding and OB theory", *Personnel Review*, Vol. 39 No. 1, 5-23.
- Kemp, E.J., and Williams, G.L. (1982). *Improving Your Professional Effectiveness: Handbook for Managers in Education*. Sheffield : Sheffield Hallam University Press.
- Hadi, N.U., and Ahmed S. (2018). "Role of Employer Branding Dimensions on Employee Retention: Evidence from Educational Sector." *Administrative Sciences*. Vol.8 No.3 : 44-58.

- Hodgkinson, G.P., and Healey M.P. (2007). "Cognition in Organizations." *Annual Review of Psychology*. Vol.59 No.1 : 387–417.
- Kotler, P. (2003). *Marketing Management*. 11th ed., , Upper Saddle River : Pearson Prentice-Hall.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 30 No.3 :607-610.
- Lee, C., and Bobko, P. (1994). "Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79, No.3, : 364–369.
- Lloyd, S., 2002. "Branding from the inside out." *Business Review Week*. Vol.24 No.10 : 64-66.
- Locke, E. A., and Latham, G. P. (2002). "Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey." *American Psychologist*. Vol.57 No.9 : 705–717.
- Lorsbach, A.W., and Jinks, J.L. (1999). "Self-efficacy Theory and Learning Environment Research." *Learning Environments Research*. Vol. 2 No.2 : 157–167.
- Machida, M. and Schaubroeck, J. (2011). "The Role of Self-Efficacy Beliefs in Leader Development." *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 18 No.4 : 459-468.
- McShane, S.L., and Von Glinow, M.A. (2003) *Organizational Behaviour*. International Edition, New York : McGraw-Hill
- Meggison, D., and Peddler, M. (1992). *Self-development : A facilitator's guide*. London: McGraw-Hill
- Pedler, M., Burgoyne, J.G., and Boydell, T. (2007), *A manager's guide to self-development*. 5th ed., Maidenhead : McGraw-Hill
- Porter, L.W., Bigley, G.A., and Steers, R.M. ( 2003 ) *Motivation and work behavior*. 7th ed., New York : McGraw-Hill .
- Rovinelli, R.J., and Hambleton, R.K. (1977). "On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity." *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*. Vol.2, No. 2 : 49–60.

- Schlager, T., Bodderas, M., Maas, P., and Cachelin J.L. (2011). "The Influence of the Employer Brand on Employee Attitude Relevant for Service Branding: an Empirical Investigation." *The Journal of Service Marketing*. Vol. 25 No.7 : 497-509.
- Schunk, D.H. and Pajares, F. (2002). *Development of achievement motivation*. London : Academic Press.
- Sivertzen, A.M., Nilsen, E.R., and Olafsen, A.H. (2013). "Employer branding: employer attractiveness and the use of social media." *Journal of Product & Brand Management*. Vol. 22 No.7 : 473-483.
- Stajkovic, A. and Luthans, F. (1998). "Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis." *Psychological Bulletin*. Vol. 124 No.2 : 240-261.
- Sullivan, J. (2000), "Building an Employment Brand" in B. Leigh (Ed.). *Keeping the People Who Keep You in Business: 24 Ways to Hang on to Your Most Valuable Talent*. New York : Amacom
-



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์  
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามวิทยานิพนธ์

เรื่อง ความดีงดูตของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การ  
พัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล  
คณบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร  
รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี  
รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่.....ศป. 368 /2563.....วันที่ 24 กันยายน 2563

เรื่อง.....ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวอชิภา สุอังควาทิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์ ในกรณีนักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรีย์ ไพสาทย์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. ๖๖3 / 2563 วันที่ ๒4 กันยายน 2563

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแผนสอนตามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวอชิภา สุอังควาทิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์ ในการนี้ นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่... ศป. ๑๖๖/๒๕๖๓

วันที่... ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นางสาวอชิภา สุอังควาทิน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ขวณีย์ พงศาพิชญ์ ในกรณีนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๙๙๙

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

### ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

#### ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความ พึงพอใจของนายจ้าง

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ	0.67
2	ท่านมีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	1.00
3	ท่านกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	0.67
4	ท่านบรรลุผลสำเร็จของงานภายในเวลาที่กำหนด	1.00
5	ท่านสามารถริเริ่มกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ	1.00
6	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนความคิดใหม่ๆที่ได้จากการเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร	1.00
7	ท่านรู้สึกมีความสุขกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	1.00
8	ท่านมีความสุขสานในการทำงาน	1.00
9	ท่านเป็นมิตร และมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	1.00
10	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	1.00
11	ท่านรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน	1.00
12	ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	1.00
13	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าองค์กรอื่น เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน	1.00
14	ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับความทุ่มเทที่ท่านได้ทำงานให้กับองค์กร	1.00
15	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จตามสายงานในอนาคต	0.67

## ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
16	ท่านปฏิบัติงานภายใต้สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	1.00
17	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จตามสายงานในอนาคต	1.00
18	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร	1.00
19	ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	1.00
20	ท่านได้รับการยอมรับเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	1.00
21	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	1.00
22	ท่านมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมกลุ่มหรือทีมงานที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายได้	1.00
23	ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ สมรรถภาพ ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	1.00
24	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	1.00
25	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	1.00
26	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการสั่งสมจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา	1.00
27	ท่านนำวิชา ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	1.00
28	ท่านแบ่งปันความรู้ในการทำงานให้กับลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน	1.00
29	ท่านถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานหรือรุ่นน้องในที่ทำงาน	1.00
30	ท่านแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกับผู้อื่น	1.00

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามการ  
รับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านประเมินว่าตนเองสามารถบริหารจัดการ ทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางแผนไว้	1.00
2	ท่านสามารถเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	1.00
3	ท่านคิดว่าตนเองสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดได้	1.00
4	แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง ท่านรู้ตนเองว่าท่านจะไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ จนกว่างานจะได้รับผลสำเร็จ	1.00
5	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	1.00
6	ท่านประเมินตนเองว่า ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	1.00
7	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานโดยศึกษาจากผลงานที่ผ่านมาของท่าน	0.67
8	ท่านได้รับการยกย่องชื่นชมในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้ร่วมงาน	0.67
9	ท่านสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน	1.00
10	ท่านสามารถวางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้ฟังคล้อยตามได้	1.00
11	ท่านสามารถท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย	1.00
12	ท่านสามารถให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพได้	0.67
13	ท่านสามารถมองหาข้อดีหรือข้อเด่นและความสำเร็จของตนเองที่ช่วยให้ท่านภูมิใจในตนเอง	1.00
14	ท่านสามารถหลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองในทางลบ	0.67
15	ท่านคิดว่า ท่านยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	1.00
16	ท่านสามารถแสดงให้เห็นว่า ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน	1.00

ตารางที่ ข-3 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับงาน	1.00
2	ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้รอบด้านในงานที่ท่านทำ	1.00
3	ท่านฝึกฝนทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับผิดชอบ	1.00
4	ท่านปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้ตนเอง	1.00
5	ท่านสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	1.00
6	ท่านหาข้อมูลอ้างอิงมาสนับสนุนก่อนตัดสินใจ	1.00
7	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง	0.67
8	ท่านกำหนดเวลาในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานแล้วเสร็จด้วยตนเอง	0.67
9	ท่านสร้างแรงจูงใจภายใน ให้อยากทำงานให้สำเร็จ โดยมีต้องให้ใครบังคับ	1.00
10	ท่านทำงานจนสำเร็จลุล่วงโดยปราศจากการทวงถามจากผู้บังคับบัญชา	1.00
11	เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านลงมือแก้ไขปัญหาในทันที	1.00
12	ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ	1.00
13	ท่านหาวิธีผ่อนคลายด้วยวิธีต่างๆ เมื่อมีปัญหาหรือมีความเครียดทางจิตใจ	0.67
14	ท่านพยายามปล่อยวาง ไม่เก็บเอาเรื่องที่ไม่สบายใจมาคิดหมกมุ่นตลอดเวลา	1.00
15	ท่านออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง	0.67
16	ท่านเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย	1.00
17	ท่านทำงานอย่างพอเหมาะ ไม่หักโหมเป็นเวลานาน	1.00
18	ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอ	0.66





ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย  
เรื่อง ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การ  
พัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

ตารางที่ ค-1 ค่า Corrected item-total correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความดึงดูดของนายจ้าง

ความดึงดูดของนายจ้าง	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความน่าสนใจ ค่าความเชื่อมั่น = .812</b>		
1.ท่านปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ	.395	.911
2.ท่านมีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	.462	.910
3.ท่านกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	.592	.908
4.ท่านบรรลุผลสำเร็จของงานภายในเวลาที่กำหนด	.470	.910
5.ท่านสามารถริเริ่มกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ	.635	.907
6.ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนความคิดใหม่ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ในองค์กร	.649	.907
<b>ด้านสังคม ค่าความเชื่อมั่น = .789</b>		
7.ท่านรู้สึกมีความสุขกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	.690	.906
8.ท่านมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน	.587	.908
9.ท่านเป็นมิตร และมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	.307	.912
10.เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	.389	.911
11.ท่านรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน	.557	.909
12.ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน	.444	.910

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ความดึงดูดของนายจ้าง	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านเศรษฐกิจ ค่าความเชื่อมั่น = .644</b>		
13.ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าองค์กรอื่น เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน	.249	.914
14.ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับความทุ่มเทที่ท่านได้ทำงานให้กับองค์กร	.187*	-
15.ท่านพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	.117*	-
16.ท่านปฏิบัติงานภายใต้สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	.597	.908
17.ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จตามสายงานในอนาคต	.401	.911
18.ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร	.299	.914
<b>ด้านการพัฒนา ค่าความเชื่อมั่น = .782</b>		
19.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	.564	.908
20.ท่านได้รับการยอมรับเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	.584	.908
21.ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ	.669	.907
22.ท่านมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมกลุ่มหรือทีมงานที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายได้	.434	.910
23.ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ สมรรถภาพ ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	.446	.910
24.ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	.654	.906

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ความดึงดูดของนายจ้าง	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญค่าความเชื่อมั่น = .870		
25.ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในในตำแหน่งงานและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	.589	.908
26.ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการสั่งสมจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา	.364	.912
27.ท่านนำวิชา ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	.522	.909
28.ท่านแบ่งปันความรู้ในการทำงานให้กับลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน	.500	.909
29.ท่านถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานหรือรุ่นน้องในที่ทำงาน	.477	.910
30.ท่านแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกับผู้อื่น	.600	.908
ค่าความเชื่อมั่นของความดึงดูดของนายจ้าง = .912		

หมายเหตุ- ค่า Item – Total Correlation ที่มี \* ต่อท้ายคือค่าที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ต่ำกว่า 0.20

ตารางที่ ค-2 ค่า Corrected item-total correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านการประเมินความสามารถในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่น = .866</b>		
1.ท่านประเมินว่าตนเองสามารถบริหารจัดการ ทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุตาม เป้าหมายที่วางแผนไว้	.626	.891
2.ท่านสามารถเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์	.588	.892
3.ท่านคิดว่าตนเองสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ เสร็จตามกำหนดได้	.708	.887
4.แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง ท่านรู้ตนเองว่าท่านจะไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่าย ๆ จนกว่างานจะได้รับผลสำเร็จ	.594	.893
<b>ด้านความสามารถในการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น ค่าความเชื่อมั่น = .694</b>		
5.ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	.777	.886
6.ท่านประเมินตนเองว่า ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน	.695	.888
7.ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานโดยศึกษาจาก ผลงานที่ผ่านมาของท่าน	.372	.900
8.ท่านได้รับการยกย่องชื่นชมในผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้ร่วมงาน	.505	.897
<b>ด้านความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจผู้อื่น ค่าความเชื่อมั่น = .879</b>		
9.ท่านสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน	.542	.894
10.ท่านสามารถวางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถ จูงใจให้ผู้ฟังคล้อยตามได้	.551	.893

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11.ท่านสามารถท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และ จูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย	.552	.893
12.ท่านสามารถให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพได้	.742	.886
<b>ด้านการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น ค่าความเชื่อมั่น = .660</b>		
13.ท่านสามารถมองหาข้อดีหรือข้อเด่นและความสำเร็จของ ตนเองที่ช่วยให้ท่านภูมิใจในตนเอง	.557	.893
14.ท่านสามารถหลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองในทางลบ	.344	.902
15.ท่านคิดว่า ท่านยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่าง จริงใจ	.586	.892
16.ท่านสามารถแสดงให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่า ท่านเชื่อมั่นใน ศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน	.501	.895
<b>ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน = .899</b>		

ตารางที่ ค-3 ค่า Corrected item-total correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับงาน	.556	.897
2. ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้รอบด้านในงานที่ท่านทำ	.638	.895
3. ท่านฝึกฝนทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับผิดชอบ	.733	.892
4. ท่านปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้ตนเอง	.705	.894
5. ท่านสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	.621	.895
6. ท่านหาข้อมูลอ้างอิงมาสนับสนุนก่อนตัดสินใจ	.584	.896
7. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง	.514	.898
8. ท่านกำหนดเวลาในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานแล้วเสร็จด้วยตนเอง	.700	.894
9. ท่านสร้างแรงจูงใจภายใน ให้อยากทำงานให้สำเร็จ โดยมีต้องให้บังคับ	.608	.896
10. ท่านทำงานจนสำเร็จลุล่วงโดยปราศจากการทวงถามจากผู้บังคับบัญชา	.464	.900
11. เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านลงมือแก้ไขปัญหาในทันที	.675	.894
12. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบ	.581	.897
13. ท่านหาวิธีผ่อนคลายด้วยวิธีต่างๆ เมื่อมีปัญหาหรือมีความเครียดทางจิตใจ	.708	.893
14. ท่านพยายามปล่อยวาง ไม่เก็บเอาเรื่องที่ไม่สบายใจมาคิดหมกมุ่นตลอดเวลา	.346	.903
15. ท่านออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง	.235	.912
16. ท่านเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย	.551	.897
17. ท่านทำงานอย่างพอเหมาะ ไม่หักโหมเป็นเวลานาน	.446	.901
18. ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอ	.660	.894
<b>ค่าความเชื่อมั่นของการพัฒนาตนเอง</b>	<b>.902</b>	





ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถาม

หัวข้อ “ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์  
การพัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวอชิภา สุอังควาทิน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความดึงดูดของ  
นายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงาน  
ในอุตสาหกรรมยานยนต์” โดยมี รองศาสตราจารย์ชวินีย์ พงศาพิชณ์ เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้  
ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานใน  
องค์การต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความดึงดูดของนายจ้าง	จำนวน 28 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	จำนวน 16 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง	จำนวน 18 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษา  
เท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มี  
ผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความ  
กรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวอชิภา สุอังควาทิน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### แบบสอบถาม

เรื่อง “ความพึงพอใจของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่พยากรณ์การ  
พัฒนาตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง	จำนวน 28 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน	จำนวน 16 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง	จำนวน 18 ข้อ

---

#### 1. เพศ

ชาย  หญิง  เพศทางเลือก

#### 2. อายุ

น้อยกว่า 26 ปี  26 - 35 ปี  36 - 45 ปี  
 46 - 65 ปี  มากกว่า 55 ปี

#### 3. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า  ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)  
 ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก

#### 4. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี  1 - 5 ปี  6 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  มากกว่า 15 ปี

#### 5. ตำแหน่งงาน

พนักงาน (Officer)  พนักงานอาวุโส (Senior Officer)  
 ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หรือ เทียบเท่า  
 ผู้จัดการ หรือ หัวหน้าแผนก หรือ เทียบเท่า

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของนายจ้าง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
1	ท่านปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ					
2	ท่านมีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง แม้ว่าการตัดสินใจ นั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ หน่วยงาน					
3	ท่านกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้					
4	ท่านบรรลุผลสำเร็จของงานภายในเวลาที่กำหนด					
5	ท่านสามารถริเริ่มกำหนดวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อ ตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ					
6	ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนความคิดใหม่ๆ ที่ได้ จากการเรียนรู้และนำมาใช้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ใน องค์กร					
7	ท่านรู้สึกมีความสุขกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
8	ท่านมีความสุขสานในในการทำงาน					
9	ท่านเป็นมิตร และมีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
10	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
11	ท่านรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าองค์กรอื่น เมื่อ เทียบกับตำแหน่งเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน					
14	ท่านปฏิบัติงานภายใต้สภาพการทำงานที่ปลอดภัย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
15	ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จตามสายงานในอนาคต					
16	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร					
17	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ					
18	ท่านได้รับการยอมรับเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
19	ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตัวเองที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ					
20	ท่านมีความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมกลุ่มหรือทีมงานที่มีความคิดเห็นที่หลากหลายได้					
21	ท่านได้รับโอกาสเพิ่มพูนความรู้ สมรรถภาพ ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
22	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา					
23	ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในในตำแหน่งงานและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง					
24	ท่านปฏิบัติงานโดยใช้ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการสั่งสมจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา					
25	ท่านนำวิชา ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
26	ท่านแบ่งปันความรู้ในการทำงานให้กับลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน					
27	ท่านถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานให้กับเพื่อนร่วมงานหรือรุ่นน้องในที่ทำงาน					
28	ท่านแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานกับผู้อื่น					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1	ท่านประเมินว่าตนเองสามารถบริหารจัดการ ทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางแผนไว้					
2	ท่านสามารถเอาใจใส่มุ่งมั่นในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
3	ท่านคิดว่าตนเองสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดได้					
4	แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง ท่านรู้ตนเองว่าท่านจะไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ จนกว่างานจะได้รับผลสำเร็จ					
5	ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร					
6	ท่านประเมินตนเองว่า ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
7	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานโดยศึกษาจากผลงานที่ผ่านมาของท่าน					
8	ท่านได้รับการยกย่องชื่นชมในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้ร่วมงาน					
9	ท่านสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน					
10	ท่านสามารถวางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้ฟังคล้อยตามได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
11	ท่านสามารถท่านปรับขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟัง แต่ละกลุ่ม หรือแต่ละ ราย					
12	ท่านสามารถให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผล ประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ ได้					
13	ท่านสามารถมองหาข้อดีหรือข้อเด่นและความสำเร็จ ของตนเองที่ช่วยให้ท่านภูมิใจในตนเอง					
14	ท่านสามารถหลีกเลี่ยงการตำหนิตนเองในทางลบ					
15	ท่านคิดว่า ท่านยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน อย่างจริงใจ					
16	ท่านสามารถแสดงให้เห็นว่า ท่านเชื่อมั่น ในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1	ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับงาน					
2	ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้รอบด้านในงานที่ทำ					
3	ท่านฝึกฝนทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ					
4	ท่านปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้ตนเอง					
5	ท่านสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านหาข้อมูลอ้างอิงมาสนับสนุนก่อนตัดสินใจ					
7	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง					
8	ท่านกำหนดเวลาในการทำงานต่างๆ เพื่อให้งานแล้วเสร็จด้วยตนเอง					
9	ท่านสร้างแรงจูงใจภายใน ให้อยากทำงานให้สำเร็จ โดยมีต้องให้ใครบังคับ					
10	ท่านทำงานจนสำเร็จลุล่วงโดยปราศจากการทวงถามจากผู้บังคับบัญชา					
11	เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านลงมือแก้ไขปัญหาในทันที					
12	ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ					
13	ท่านหาวิธีผ่อนคลายด้วยวิธีต่างๆ เมื่อมีปัญหาหรือมีความเครียดทางจิตใจ					



ข้อ	ข้อความ	ตรงกับความเป็นจริงของท่าน				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
14	ท่านพยายามปล่อยวาง ไม่เก็บเอาเรื่องที่ไม่สบายใจ มาคิดหมกมุ่นตลอดเวลา					
15	ท่านออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง					
16	ท่านเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย					
17	ท่านทำงานอย่างพอเหมาะ ไม่หักโหมเป็นเวลานาน					
18	ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอ					



### ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางสาวอชิภา สุอังควาทิน  
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความดึงดูดของนายจ้างและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานที่  
 พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์  
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

#### ประวัติ

เกิดวันที่ 19 พฤษภาคม 2526 ภูมิลำเนาจังหวัดสมุทรปราการ

ปีการศึกษา 2544 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากสถาบันเทคโนโลยีพระ  
 จอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2549 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา  
 วิศวกรรมอาหาร คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปี พ.ศ. 2549 – 2551 ตำแหน่ง วิศวกร บริษัท ฟลูอิด เอ็นจิเนียริง ซิสเต็ม จำกัด

ปี พ.ศ. 2551 – 2553 ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานควบคุมคุณภาพ บริษัท ซีเอส โอโตพาร์ท

จำกัด

ปี พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายวิศวกรรม บริษัท เด็นโซ อินเตอร์เนชั่นแนล  
 เอเชีย จำกัด