

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน  
ในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง  
**The Factors Affecting Continuous Self-Improvement of the Employees  
Working at Factory in the Automotive Industry  
in Rayong Province**

ธิติมา สกุนนุ้ม และ พงศ์ภัค บานชื่น  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา  
**Thitima Sakunnum and Pongpak Banchuen**  
Kasetsart University, Sriracha Campus  
Corresponding Author, E-mail: thitima.sak@hotmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งหมด 3 ตัวแปรได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานจากความต้องการดำรงอยู่ จากความต้องการความสัมพันธ์ และจากความต้องการการเติบโตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานจากความสำเร็จของงาน จากการได้รับการยอมรับนับถือ จากลักษณะงาน และจากโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน ยกเว้นความความพึงพอใจในการทำงานจากความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ  $-0.382$

\* วันที่รับบทความ : 2 พฤษภาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 23 พฤษภาคม 2567; วันตอบรับบทความ : 1 มิถุนายน 2567

**คำสำคัญ:** การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง; แรงจูงใจในการทำงาน; ความพึงพอใจในการทำงาน

## Abstract

The purpose of this study were 1) To study of work motivation factors and work satisfaction factors that affects the continuous self-improvement of employees working in the automotive industry in Rayong Province. This research is the quantitative research. The sample group includes employees working in the automotive industry in Rayong Province from sample of 380 people. The statistics used included percentage, mean and multiple regression analysis.

The results revealed that 1) working motivation has a positive impact on employees' continuous self-improvement when considering overall work motivation 3 variables to continuous self-improvement: existence needs, relatedness needs and growth needs with a statistically significant level at 0.05 2) Working satisfaction has a positive impact on employees' continuous self-improvement with a statistically significant at level at 0.05 when considering work satisfaction in each aspect was found that achievement, recognition, work content and advancement has a positive impact on employees' continuous self-improvement. Except work satisfaction from responsibility does have a negative impact with a statistically significant level at 0.05 towards the continuous self-improvement of employees with a standardized coefficient equal to -0.382

**Keyword:** Continuous self-improvement; Working motivation; Working satisfaction

## บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกลายมาเป็นอุตสาหกรรมสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน โดยประเทศไทยเป็นฐานการผลิตและประกอบยานยนต์ เครื่องยนต์สันดาปภายใน (Internal Combustion Engine: ICE) ทำให้ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตรถยนต์อันดับ 1 ของอาเซียน (ASEAN Automotive Federation, 2022) และอันดับ 10 ของโลก (Statista, 2022) ทำให้ในประเทศไทยมีทั้งบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ (Original Equipment Manufacturer: OEM) และผู้ประกอบการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (Automotive Parts Industry) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน และการพัฒนาเทคโนโลยี

ที่ตั้งของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ (Automotive Industry) ในประเทศไทย อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พื้นที่ปริมณฑล พื้นที่ภาคกลาง พื้นที่ภาคตะวันออก และพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สถาบันยานยนต์, 2565) และมีแรงงานกว่า 850,000 คน ทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ ครอบคลุมทุกขั้นตอนการผลิต (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2565) จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (2565) ประเทศไทยสนับสนุนและพร้อมเป็นศูนย์กลางการผลิตยานยนต์ไฟฟ้า โดยมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศด้านอุตสาหกรรม

ยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อเพิ่มมูลค่าพร้อมสร้างนวัตกรรมให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย โดยเริ่มจากบริษัท บีวายดี ออโต้อินดัสทรี จำกัด ได้มีการลงทุนสร้างโรงงานผลิตรถยนต์ไฟฟ้าแห่งแรกในอาเซียนที่นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ จังหวัดระยอง (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565) นั้นแสดงให้เห็นว่าภาคธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยได้ถูกขับเคลื่อนไปข้างหน้า เริ่มมีการนำเทคโนโลยีการผลิตยานยนต์ จากเดิมที่เป็นการผลิตเฉพาะเครื่องยนต์สันดาปภายใน เป็นการผลิตรถยนต์ไฟฟ้า ซึ่งถือเป็นการปรับตัวครั้งสำคัญ ของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่จำเป็นต้องเร่งเพิ่มขีดความสามารถด้านแรงงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมศักยภาพทางการแข่งขันของตนเอง สำหรับรองรับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2566)

แนวคิดของการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิตมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต เพื่อให้สอดคล้องกับโลกในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงกลายเป็นกรอบความคิดหลัก ที่ส่งเสริมการเติบโต การพัฒนา และการปรับตัวของบุคคล จากการศึกษาที่บุคคลเปิดรับทักษะใหม่ ๆ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม หรือการเพิ่มความสามารถที่มีอยู่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงกลายมาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันในปัจจุบัน (Sanjeevdatta, 2024) การพัฒนาตนเองนับได้ว่าเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (จุฑามาศ สนทนก, 2553) การพัฒนาตนเองไม่เพียงแต่เกิดการพัฒนาแล้วจบไป แต่ควรเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศอย่างไม่สิ้นสุด เป็นการมุ่งมั่นให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินชีวิต (Evakem, 2023)

การศึกษาในเรื่องของปัจจัยและความต้องการพัฒนาตนเองของในปัจจุบัน พบการศึกษาอย่างแพร่หลายในภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ แต่สำหรับการศึกษาในเรื่องของปัจจัยและความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยังไม่เป็นที่แพร่หลายมากนัก ซึ่งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากรมีความสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ ภายใต้บริบทการแข่งขันขององค์กรในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการปฏิบัติในสภาพแวดล้อมแบบ VUCA ที่ต้องอาศัยทั้งความเร็ว การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในองค์กรแบบฉับพลัน ซึ่งเป็นสถานะที่องค์กรเผชิญอยู่เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพพนักงาน ให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับสายงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อประเมินระดับแรงจูงใจในการทำงาน (Working motivation) ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงาน (Working satisfaction) ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อประเมินระดับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous self-improvement) ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง

โดยในข้อคำถามในส่วนที่ 2-4 ใช้การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (สุวิมล ติरणานนท์, 2551) จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างบริษัทที่ใกล้เคียงกับอุตสาหกรรมที่ศึกษา (Pre-test) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งจะต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (สุวิมล ติरणานนท์, 2551) จึงจะผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามบัญชีประเภทโรงงานอุตสาหกรรมลำดับที่ 77 โรงงานประกอบกิจการเกี่ยวกับรถยนต์ หรือรถพ่วง อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ในพื้นที่จังหวัดระยอง จำนวน 38,723 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จากพนักงานทั้งหมด 38,723 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, ข้อมูลเมื่อ 10 ธันวาคม 2565) โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรสำหรับการกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Weiers (2005) ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยองนี้ คือ 380 คน

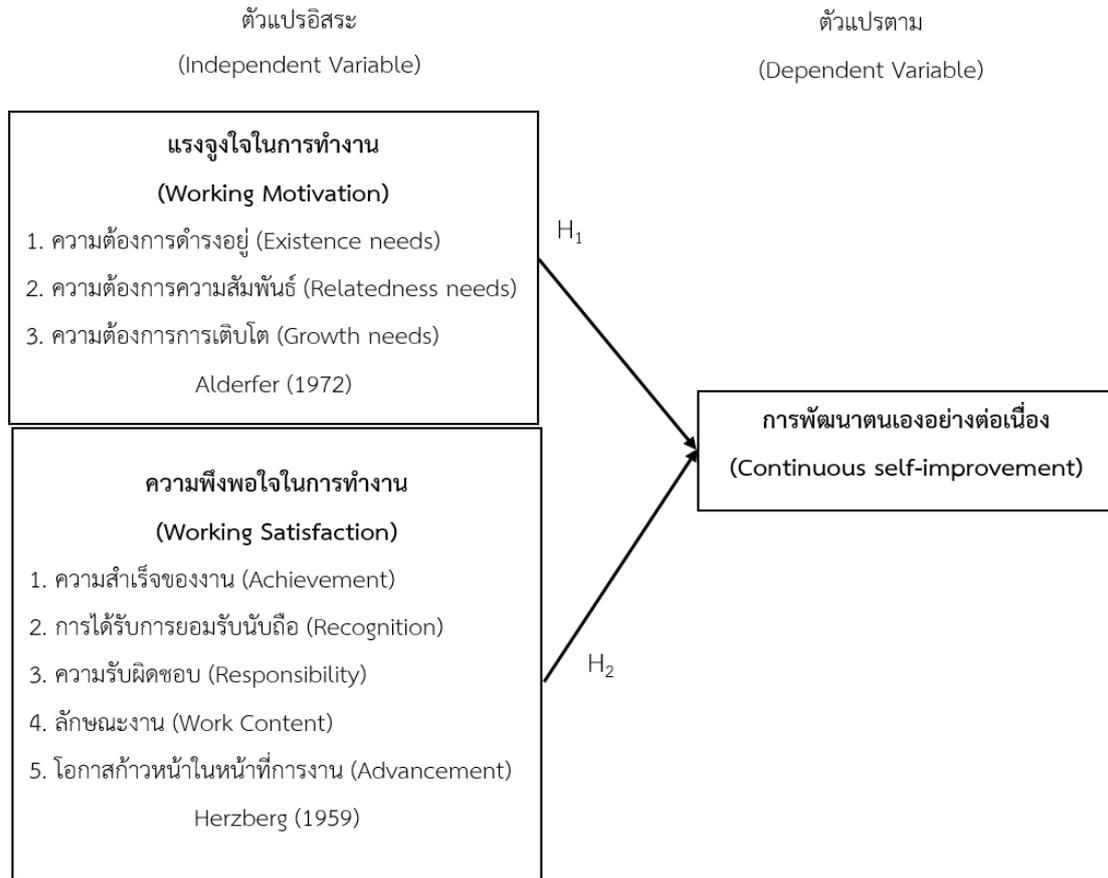
### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้สำหรับตัวแปรอิสระด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพราะมีเนื้อหาที่สอดคล้องและครอบคลุมแรงจูงใจกับประชากรที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด โดยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย (1) ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs) (2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) (3) ความต้องการการเติบโต (Growth needs) และตัวแปรอิสระด้านความพึงพอใจในการทำงานผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพราะมีเนื้อหาที่สอดคล้องและครอบคลุมกับประชากรที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด โดยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) (3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) (4) ลักษณะงาน (Work content) (5) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ผลการวิจัย

#### ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลภาพรวม ของระดับแรงจูงใจในการทำงาน แยกตามแต่ละด้าน ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง

(n = 380)

แรงจูงใจในการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
ความต้องการดำรงอยู่	3.63	0.56	ระดับแรงจูงใจมาก
ความต้องการความสัมพันธ์	3.92	0.49	ระดับแรงจูงใจมากระดับ
ความต้องการการเติบโต	3.70	0.66	แรงจูงใจมาก
<b>ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน</b>	<b>3.75</b>	<b>0.57</b>	<b>ระดับแรงจูงใจมาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความต้องการดำรงอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 ความต้องการการเติบโต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70

**ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงาน**

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลภาพรวม ของระดับความพึงพอใจในการทำงาน แยกตามแต่ละด้าน ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง

(n = 380)

ความพึงพอใจในการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
ความสำเร็จของงาน	4.13	0.50	ระดับความพึงพอใจมาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.76	0.59	ระดับความพึงพอใจมาก
ความรับผิดชอบ	3.89	0.50	ระดับความพึงพอใจมาก
ลักษณะงาน	3.83	0.61	ระดับความพึงพอใจมาก
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	0.65	ระดับความพึงพอใจมาก
<b>ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน</b>	<b>3.83</b>	<b>0.57</b>	<b>ระดับความพึงพอใจมาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าภาพรวมระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 การได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 ลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54

**ข้อมูลระดับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง**

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลภาพรวม ของระดับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แยกตามแต่ละด้าน ของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดระยอง

(n = 380)

การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.66	ระดับการพัฒนาตนเองมาก
<b>ภาพรวมของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</b>	<b>3.88</b>	<b>0.66</b>	<b>ระดับการพัฒนาตนเองมาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าภาพรวมระดับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88

**ผลการทดสอบสมมติฐาน**

**การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง**

**ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวม**

แรงจูงใจในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.068	.228		.299	.765		
ดำรงอยู่	.405	.052	.348	7.541	.000	.727	1.376
ความสัมพันธ์	.394	.058	.294	6.681	.000	.774	1.293
การเติบโต	.214	.050	.204	4.597	.000	.646	1.548

R = 0.668, R Square = 0.446, Adjusted R Square = 0.441, Std. Error of the Estimate = 0.489, Durbin-Watson = 1.889, F = 100.818, Sig 0.000

จากตารางที่ 4 การใช้ตัวผลมาจากตัวแปรที่ทำการศึกษาน้อย 1 ตัวเนื่องจากตัวแบบที่ทดสอบมีค่า F เท่ากับ 100.818 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.668 หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องร้อยละ 66.8 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.446 หมายถึง สามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องร้อยละ 44.6 มีค่าการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.441 หมายถึง เมื่อปรับแก้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์แล้วสามารถอธิบายการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องร้อยละ 44.1 และมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.489

**การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง**

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนือง ในภาพรวม

Coefficients<sup>a</sup>

ความพึงพอใจใน การทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.527	.188		-2.803	.005		
ความสำเร็จ	.431	.057	.331	7.535	.000	.430	2.327
การยอมรับ	.378	.051	.330	7.341	.000	.409	2.455
รับผิดชอบ	-.498	.060	-.382	-8.272	.000	.389	2.569
ลักษณะงาน	.588	.045	.514	12.947	.000	.525	1.904
ก้าวหน้า	.250	.039	.231	6.330	.000	.623	1.604

R = 0.831, R Square = 0.690, Adjusted R Square = 0.686, Std. Error of the Estimate = 0.367, Durbin-Watson = 2.001, F = 166.647, Sig 0.000

จากตารางที่ 5 การใช้ตัวผลมาจากตัวแปรที่ทำการศึกษาน้อย 1 ตัวเนื่องจากตัวแบบที่ทดสอบมีค่า F เท่ากับ 166.647 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.831 หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนืองร้อยละ 83.1 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.690 หมายถึง สามารถอธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนืองร้อยละ 69.0 มีค่าการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.686 หมายถึง เมื่อปรับแก้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์แล้วสามารถอธิบายการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนืองร้อยละ 68.6 และมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.367

### อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบทางบวก ต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนืองในภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนือง โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.000) เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานจากความต้องการดำรงอยู่ส่งผลกระทบทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนืองสูงสุดที่ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.348 รองลงมาแรงจูงใจในการทำงานจากความต้องการความสัมพันธ์ส่งผลกระทบทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนืองที่ค่าสัมประสิทธิ์

มาตรฐานเท่ากับ 0.294 และลำดับสุดท้ายแรงจูงใจในการทำงานจากความต้องการการเติบโตส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.204 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mattheson and Russell (2013) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการสร้างแรงจูงใจจากข้อมูลสุขภาพจากอาการของโรคต่าง ๆ พบว่า แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์ (2564) ที่ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี โดยศึกษาในกลุ่มประชากร พบว่า แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมโดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.000) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anna and Anna (2014) ที่ได้ศึกษา ความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตและในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเอง โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของสภาพความเป็นอยู่ที่ดี พบว่าความพึงพอใจในการทำงานจากภาพรวมส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ความพึงใจในการทำงานจากลักษณะงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สูงสุดที่ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.514 รองลงมาคือความพึงใจในการทำงานจากความสำเร็จของงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสูงสุดที่ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.331 ลำดับถัดมาคือความพึงใจในการทำงานจากการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสูงสุดที่ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.330 และลำดับสุดท้ายความพึงใจในการทำงานจากโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสูงสุดที่ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเท่ากับ 0.231 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Martin Painter (2004) ศึกษาเรื่อง การเมืองการปฏิรูปการบริหารในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่ประกอบด้วยประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย ประเทศไทย และประเทศไต้หวัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พบว่า การบริหารจัดการระบบราชการโดยมุ่งเน้นไปที่ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในระบบราชการของประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซียซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ และส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในระบบราชการของประเทศไทย และประเทศไต้หวัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ โดยการที่เก็บตัวอย่างข้าราชการในประเทศไทยในช่วงเวลาดังกล่าวยังไม่ความเจริญในด้านเทคโนโลยีหรือโลกที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงทำให้ไม่เกิดความรู้สึกในการอยากพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ปัจจัยความความพึงพอใจในการทำงานจากความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน

เท่ากับ  $-0.381$  ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากความพึงพอใจจากการได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ อาจทำให้เกิดการเหนียวแน่นจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมในเชิงปริมาณซึ่งหมายถึงได้รับผิดชอบงานในปริมาณมากเกินไปส่งผลทำให้ไม่เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาเห็นได้อย่างชัดเจนมากกว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องร้อยละ 44.6 โดยแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากความต้องการดำรงอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการการเติบโต ต่างเป็นสิ่งที่สร้างจูงใจให้กับพนักงานเกิดความต้องการอยากพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาทั้งต่อตนเอง และองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาเห็นได้อย่างชัดเจนมากกว่า ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องร้อยละ 83.1 โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่ยังมีปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานจากความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน ควรมอบหมายความรับผิดชอบของงานให้พนักงานได้บังคับบัญชาให้มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ถึงแม้ว่าความพึงพอใจในความรับผิดชอบจะเกิดจากการที่พนักงานได้รับผิดชอบงานที่ตนเองถนัดหรือมีบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงว่าพนักงานที่อยู่ได้บังคับบัญชาควรได้รับผิดชอบปริมาณงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 แรงจูงใจและความพึงพอใจมีส่วนที่คล้ายกัน และต่างกันซึ่งอาจมีความอยากต่อการทำความเข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพนักงานในระดับปฏิบัติการ ดังนั้น ผู้สนใจควรมีการขยายขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เช่น ใช้การสัมภาษณ์ เข้าช่วย เพื่อให้สามารถสื่อสารกับผู้ตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วน และครอบคลุมงานวิจัยมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้สนใจควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปขยายผลในเชิงลึกให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยองของประเทศไทยเท่านั้น ซึ่งอาจไม่ใช่ตัวแทนของภาคอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งการศึกษาในอุตสาหกรรมในพื้นที่ที่แตกต่างออกไป เพื่อให้ทราบถึงทิศทางหรือแนวโน้มของผลลัพธ์ที่ได้ว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกันหรือไม่

3.2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดระยอง เป็นการคัดเลือกมาจากทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ผ่านมาของผู้วิจัย ซึ่งกำหนดกรอบที่ไม่กว้างมาก และไม่ได้ลงลึกในการศึกษาระดับการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งเปรียบเทียบกับความแตกต่างของปัจจัยทั้ง 2 นี้ ซึ่งมีควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2565). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา: <http://userdb.diw.go.th/factoryPublic/tumbol.asp>.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). ชวนรู้จัก “BYD” บุคคล EV ไทย พร้อมผลิตเพื่อส่งออก. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2565. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/auto/1022068>.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2566). เดินหน้าพัฒนาทักษะแรงงานไทย รับการเป็นฐานผลิตรถยนต์ไฟฟ้าในอนาคต. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.bangkokbiznews.com/economic/>.
- จุฬามาศ สนกก. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาอุดมศึกษาคณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมภพ ห่วงทอง และ สุทธิศักดิ์ สุริรักษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม*. 1 (1), 51-64.
- สถาบันยานยนต์. (2565). ข้อมูลผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2565. แหล่งที่มา: <https://data.thaiauto.or.th/>,

- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2565). นโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 13 กันยายน 2565. แหล่งที่มา: <https://www.eeco.or.th/th/>.
- Alderfer, C. P. (1972). *Theorics of motivation ERG*. New York: Free Press.
- Anna, M. Z. & Anna, A.W. (2014). Does self-improvement explain well-being in life and at workplace? Analysis based on selected measures of well-being. *Polish Psychological Bulletin*. 45 (2), 128-14.
- ASEAN Automotive Federation. (2022). *Asean Automotive Federation 2021 Statistics*. Search when 13 September 2023. Source: <https://www.asean-autofed.com/>.
- Evakem, G. (2023). *Why Great People Focus on Continuous Self-Improvement – Self-Leadership*. Search when 24 January 2023. Source: <https://motive-lead.com/why-great-people-focus-on-continuous-self-improvement-self-leadership/>.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Martin Painter. (2004). The Politics of Administrative Reform in East and Southeast Asia: From Gridlock to Continuous Self-Improvement. *Governance an International Journal of Policy*. 17 (3).
- Mattheson, M. L. and Russell. C. L. (2013). *Systematic review of continuous self-improvement interventions*. *Clinical Nursing Studies*. 1, 1.
- Sanjeevdatta. (2024). The Importance of Continuous Self-Improvement. *Online*. Searched when 18 March 2024. Source : <https://sanjeevdatta.com/continuous-self-improvement/>.
- Statista. (2022). World Vehicle Production. *Online*. Searched when 13 September 2023. Source : <https://www.statista.com/>.
- Weiers, M. R. (2005). *Introduction to business statistics*. 5<sup>th</sup> edition. Pennsylvania: Brooks/Cole.