

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในจังหวัดตรัง

Motivational Factors Affecting the Desire for Self-Development among of  
Private Company Employees in Trang Provinc.

กมลพร จันทจร

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง 2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการดำเนินวิจัย มีประชากรจำนวน 44,204 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตรของยามานะ ได้ 397 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลในรูปความถี่ ร้อยละ ของคำถามทุกข้อ ตามมาตรวัดตัวแปรสถิติเชิงอนุมาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ (One-way ANOVA) และการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวมมีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  3.15 , S.D 0.896 และรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านปัจจัยความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{x}$  3.98,S.D 0.761 และด้านปัจจัยลักษณะงานมีค่าเฉลี่ย น้อยสุด  $\bar{x}$  3.73 S.D 0.867 และค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเอกชนในจังหวัดตรังเมื่อจำแนกภาพรวม มีค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  3.87 , S.D 0.822 ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{x}$  3.94 S.D 0.871 และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย น้อยสุด  $\bar{x}$  3.79 S.D 0.961 ตามลำดับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่น ด้านการศึกษาต่อ จากการศึกษ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความต้องการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.01 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีผลต่อความต้องการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.01 และ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลต่อ

ความต้องการศึกษาต่ออย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.01 ตามลำดับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่น ด้านการฝึกอบรม จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อความต้องการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.01 และ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.01 ตามลำดับ

## Abstract

A Study on Motivation Factors for Self-Development Needs of Employees of Private Companies in Trang Province The objectives of this study are as follows: 1. To study the motivational factors that affect the self-development needs of employees of private companies in Trang Province. 2. To study the level of self-development needs of employees of private companies. there were 44,204 people, and 397 people were determined by calculating from Yamane's formula. It is used to summarize and collect data in the form of frequency. Percentage of all questions according to the inferential statistical variable scale. The tool used in the study was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test t-test, analysis (One-way ANOVA), and multiple regression.

Standard Deviation Mean Analysis Results Motivating factors affecting the self-development needs of employees of private companies in Trang province The average and standard deviation when classifying the overall was  $\bar{x}$  3.15, S.D 0.896, and each item showed that the motivation factors for self-improvement were the most average  $\bar{x}$  3.98, S.D 0.761, and the average of job characteristics was the least  $\bar{x}$  3.73, S.D 0.867, and the mean and standard deviation. Self-development needs of private employees in Trang province when classifying the overall picture. The average is  $\bar{x}$  3.87, S.D 0.822, learning has the highest average  $\bar{x}$  3.94, S.D 0.871, and education has the lowest average  $\bar{x}$  3.79 S.D 0.961 respectively. A study on the relationship between confidence in continuing education found that the success factors of work It significantly affected the demand for further education at 0.01 factors in terms of job characteristics. The Relationship between Confidence and Training Confidence Factor was significantly affected by the need for further education at

0.01 and the advancement factor in the job position significantly affected the need for further education at 0.01, respectively. It significantly affects the training requirement at 0.01 and the progression factor in the job position. It affects the need for self-development. Learning was significantly at 0.01 respectively

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

ในสังคมปัจจุบันการจูงใจให้คนทำงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ปัจจัยเฉพาะเงินเดือนและความมั่นคงไม่เพียงพอต่อการจูงใจให้คนทำงานให้องค์กรได้หรืออาจไม่ เป็นแรงดึงดูดให้คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กรได้อีกต่อไปปัจจัยส่วนหนึ่งเกิด จากความก้าวหน้าในเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้เกิดการเปิดการรับรู้ที่ง่ายและ รวดเร็ว ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการใช้ชีวิตและการดำรงชีวิตประจำวันของคนมีการเปลี่ยนแปลงไป จากเดิม มีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายไม่ใช่แค่เป้าหมายในการประสบความสำเร็จตามรูปแบบเดิม เช่น การเป็นหัวหน้างานการมีหน้าที่การงานและรายได้ที่มั่นคงหรือการทำงานกับองค์กรขนาดใหญ่ เท่านั้นแต่มีความสนใจในการทำงานอย่างมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างลึกซึ้งมากขึ้นและที่ สำคัญคือมีอิสระไม่ถูกควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่จะเกิด การเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่นเดียวกัน นอกจากนี้การเปิดกว้างทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารต่าง ๆ มากมาย เช่น อินเทอร์เน็ตทำให้เกิดการรับรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้นทำ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติต่อพนักงานขององค์กร พนักงานมีอำนาจต่อรองที่มากขึ้นจาก เดิมที่พนักงานเป็นเพียงสมบัติต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานและผู้นำองค์กรเท่านั้น หรือ แนวคิดการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นระยะเวลายาวนานแสดงถึงการเป็นคนจงรักภักดี หรือเป็นคนมีความอดทนถูกท้าทายและเปลี่ยนแปลงความคิดไปจากเดิมในสมัยปัจจุบันพนักงานที่ ได้รับการยอมรับไม่จำเป็นต้องประสบความสำเร็จในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้นแต่วัดความสำเร็จ จากความสามารถคนที่เปลี่ยนแปลงองค์กรบ่อย ๆ ไม่ถูกสังคมมองในเชิงลบอีกต่อไปการย้ายงาน ย้ายองค์กรเป็นเรื่องปกติในทางตรงกันข้ามองค์กรที่จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์พันธกิจ และเป้าหมายได้นั้นล้วนต้องมาจากการมีพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีความรู้และมีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานในองค์กรทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหาร คือ บุคคล เงิน

วัตถุประสงค์และวิธีการซึ่งบุคคลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการจัดหาการใช้ทรัพยากรเงินหรือวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆหากมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติที่ดีต่อองค์กรปัจจัยอื่นๆที่ดี ก็จะสามารถมาองค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคล มากขึ้นซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ที่มีความสำคัญ ดังนั้นเพื่อเป็นการดูแลรักษาคนผู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจเสียสละความรับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์กรเนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญเพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจมีความรู้สึกนึกคิดมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ แม้ว่าองค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กรแต่หากไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กรได้ก็ยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จอย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นบุคลากรจำเป็นจะต้องได้รับขวัญและกำลังใจ เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นด้วยขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีพลังความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (คานาย อภิปรัชญาสกุล, 2560)

การสนับสนุนให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ควรเน้นย้ำและมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จและการเติบโตของพนักงานและองค์กรทั้งการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจากการฝึกอบรมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิตขององค์กรรวมถึงเตรียมความพร้อมต่อการแปรเปลี่ยนในยุคที่เทคโนโลยีและกระบวนการปฏิบัติงานที่แปรเปลี่ยนอยู่เสมอการพัฒนาศักยภาพช่วยให้พนักงานพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ดีและการเพิ่มโอกาสในการเติบโตในอาชีพซึ่งการพัฒนาศักยภาพทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับการปรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือได้รับหน้าที่ที่สำคัญมากขึ้นซึ่งส่งผลดีต่อการเติบโตในอาชีพของพนักงานด้วยเช่นกัน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง

2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดตรัง

### **สมมติฐานการศึกษา**

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรังมีสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรังที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรังมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน

### **ขอบเขตการศึกษา**

1. ขอบเขตของประชากร คือพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง จำนวน 44,204 คน (ข้อมูลเว็บไซต์สำนักงานประกันสังคม ผู้ประกันตน มาตรา 33 พนักงานเอกชน ไตรมาตร 1 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2568)
2. ขอบเขตของเนื้อหา คือเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรังได้แบ่งขอบข่ายการพัฒนาตนเองได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ รวมทั้งปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาคือ การจัดเก็บข้อมูลภาคสนามในงานวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568
4. ขอบเขตช่วงอายุของประชากร คือ การเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุอยู่ในช่วง 20-65 ปี

### **วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลงานวิจัยงานวิชาการ ตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

ที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง  
**ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน**

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others, 1959, pp. 45-49) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร เฮิร์ซเบิร์กและคณะได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นจากการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คนในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งโดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานของบุคคลจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

จากทฤษฎีสองปัจจัย ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงานโดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าเงินหรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานนอกจากนี้เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบ ทางด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานส่วนองค์ประกอบ ทางด้านการค่าเงินถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบบุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค่าเงินหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้วกล่าวได้ว่าปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรังจำนวน 397 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษามีการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้สรุป

รวบรวมข้อมูลในรูปความถี่ ร้อยละ ของคำถามทุกข้อ ตามมาตราวัดตัวแปรสถิติเชิงอนุमान ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดย สมมติฐานข้อ 1 ตัวแปรต้น เพศมี 2 กลุ่มใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของความต้อการพัฒนาตนเองโดยเฉลี่ย เพศชายและเพศหญิงตัวแปรต้นมีมากกว่า 2 กลุ่ม (อายุ,ระดับการศึกษา,รายได้ ตำแหน่งงาน,) ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างในประเด็นความต้อการพัฒนาตนเอง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน ในระดับกลุ่มต่างๆ

สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติ Multiple Regression เพื่อ เเคราะห์ตัวแปรอิสระ ความต้อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง

## ผลการศึกษา

### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง พบว่าเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.3 มีอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุดคือร้อยละ 39.8 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนต้น /ม.6 ./ปวช. /ปวส มากที่สุดคือร้อยละ 45.3 รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มากที่สุดคือร้อยละ 62.0 และ ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติการมากที่สุดคือร้อยละ 70.8 ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความต้อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านปัจจัยความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  3.98,S.D 0.761 และด้านปัจจัยลักษณะงานมีค่าเฉลี่ย น้อยสุด  $\bar{X}$  3.73 ,S.D 0.867 และค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อจำแนกภาพรวม ความต้อการพัฒนาตนเองของพนักงานเอกชนในจังหวัดตรัง ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  $\bar{X}$  3.94 ,S.D 0.871 และด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ย น้อยสุด  $\bar{X}$  3.79, S.D 0.961 ตามลำดับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่น ด้านการศึกษา (Y)กับ (ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน) (ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) ( ปัจจัยด้านลักษณะของงาน) (ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความเชื่อมั่น ด้าน

การศึกษา สัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน และ ปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่น ด้านการฝึกอบรม (Y) กับ (ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน) (ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) (ปัจจัยด้านลักษณะของงาน) (ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอนเชิงซ้อน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ดังนี้

$$Y = 0.071 + 0.245X_1 + 0.433X_3 + 0.346X_4 \quad R^2 = 0.655$$

(0.152) (0.069) (0.050) (0.060)

ปัจจัยจุดใจด้านต่างๆร่วมกัน สามารถอธิบายความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษา ได้ร้อยละ 65.5 (  $R^2 = 0.655$  ) ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษา มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน, ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่น ด้านการฝึกอบรม (Y) กับ (ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน) (ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) (ปัจจัยด้านลักษณะของงาน) (ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอนเชิงซ้อน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ดังนี้

$$Y = 0.894 + 0.238X_1 + 0.446X_4 \quad R^2 = 0.520$$

(0.150) (0.068) (0.059)

ปัจจัยจุดใจด้านต่างๆร่วมกัน สามารถอธิบายความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม ได้ร้อยละ 52 (  $R^2 = 0.520$  ) ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรม มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยจุดใจด้านด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่น ด้านการเรียนรู้ (Y) กับ (ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน) (ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) ( ปัจจัยด้านลักษณะของงาน) (ปัจจัยด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ดังนี้

$$Y = 0.889 + 0.215X_1 + 0.434X_3 \quad R^2 = 0.522$$

(0.152) (0.068) (0.060)

ปัจจัยจุดใจด้านต่าง ๆ ร่วมกัน สามารถอธิบายความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 52.2 (  $R^2 = 0.522$  ) ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ มากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานตามลำดับ

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง” มีประเด็นที่สามารถสรุปดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ) มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง แตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างเกี่ยวกับ ด้านการศึกษา ต่อความต้องการพัฒนาตนเอง (Y) กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกัน พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จากการทดสอบความแตกต่างเกี่ยวกับด้านการฝึกอบรม ต่อความต้องการพัฒนาตนเอง (Y) กับปัจจัยส่วนบุคคล ช่วงอายุที่ต่างกัน พบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และจากการทดสอบเกี่ยวกับ ด้านการเรียนรู้ ความต้องการพัฒนาตนเอง (Y) กับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่ต่างกันไม่พบว่าความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัย อนุวัช มินสุวรรณ , (2566) “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านเพศ อายุ และตำแหน่งงาน มีความพึงพอใจของพนักงานเอกชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีระดับ นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นั้น มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ด้าน

นโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานภาพ เว้นด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านการกำกับดูแล และด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลกับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง เพราะอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทำได้หลายวิธี ใช้เวลาสั้นๆทำให้มีความรู้ที่สามารถนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนางานในสายอาชีพเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เช่น งานช่าง งานก่อสร้าง งานบัญชี หรือพนักงานขาย ฯลฯ สอดคล้องเรื่องความก้าวหน้า กับงานวิจัย ณิชตรา เวทยานนท์ (2566) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (อายุระหว่าง 22-42ปี) ในจังหวัดกาญจนบุรีเพื่อทราบถึงรูปแบบปัจจัยต่างๆใน องค์กรต่างๆสามารถส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำ Factor Analysis and Multiple Regression Analysis จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 400 คนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและนำมาทดสอบสมมุติฐานเชิงถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสิทธิภาพมีทั้งสิ้น 7 รูปแบบปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้าน นโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และ ด้านความเชื่อมั่น

ด้านการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีผลต่อด้านการเรียนรู้ นั่นคือการเรียนเป็นเรื่องพื้นฐานในการพัฒนางานเพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมีคณาสอน หรือเรียนในสถานศึกษาในปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องใกล้ตัว เช่นการเรียนรู้จาก Google Facebook LINE ในการนี้พนักงานมองว่าการเรียนรู้ที่ตรงกับสายงานจะทำให้การทำงานดีขึ้นส่งผลให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง สอดคล้องเรื่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับงานวิจัย ณิชตรา เวทยานนท์ (2566) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายใน

จังหวัดกาญจนบุรี” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (อายุระหว่าง 22-42 ปี) ในจังหวัดกาญจนบุรีเพื่อทราบถึงรูปแบบปัจจัยต่างๆในองค์กรต่างๆสามารถส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิด ประโยชน์และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำ Factor Analysis and Multiple Regression Analysis จากผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างพนักงานเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 400 คนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญและนำมาทดสอบสมมติฐานเชิงถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีประสิทธิภาพมีทั้งสิ้น 7 รูปแบบปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้าน นโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม และ ด้านความเชื่อมั่น

### ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจการพัฒนาด้านตนเองของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดตรัง มีความต้องการที่จะพัฒนาด้านตนเองในด้านการศึกษา ด้านฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดควรนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย ของบริษัทให้พนักงานมีโอกาสด้านตนเองในการจะพัฒนาด้านตนเอง เปิดโอกาสให้พนักงานเกิดความต้องการพัฒนาด้านตนเอง เช่น ปัจจัยความสำเร็จของงาน และปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่ง เป็นผลมาจากการพัฒนาด้านตนเองเพิ่มขึ้นในด้านต่างๆเช่นการศึกษาต่อ การเรียนรู้อื่นๆเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีศักยภาพในการพัฒนาด้านตนเองมีโอกาสด้านก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทเอกชนในจังหวัดตรังควรนำไปเป็นข้อมูลเพื่อส่งเสริม ด้านการศึกษาต่อ โดยให้โอกาสพนักงานลาศึกษาต่อหรือศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และเมื่อศึกษาสำเร็จแล้วสามารถนำวุฒิการศึกษา มาปรับระดับเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานอีกทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาเพื่อกับงานที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมการเรียนรู้อื่นๆ เป็นอีกช่องทางที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำบริษัทให้มีคุณภาพต่อไปในด้านผลการดำเนินงาน

## บรรณานุกรม

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560) “ การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management.” กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.

ณริศรา เวทยานนท์. (2566 ) “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายใน จังหวัดกาญจนบุรี” หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

อนุวัช มินสุวรรณ. (2566) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Son

