

อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและ
ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเอง
ของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมในสถานประกอบการกลุ่ม
อุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

The Influence of Perceived Self-Efficacy and Job
Satisfaction on Self-Development of Engineering
Occupation in Automotive Industry in Laem Chabang
Industrial Estate

วิรมณ นุชเนื่อง (Wiramon Nuchnuang)*
จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (Jutamard Thaweepaiboonwong)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง 2) เปรียบเทียบการพัฒนาตนเอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมทุกระดับชั้นในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไปในสาขาวิชาทางด้านวิศวกรรมจำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test One way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

*นิสิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมมีระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง 2) ผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมที่เงินเดือน ตำแหน่งงาน และสายงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) การรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านตนเอง ด้านสังคม และด้านงาน ได้ร้อยละ 60.2, 47.2, 40.5 และ 41.3 ตามลำดับ

คำสำคัญ : การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of perceived self-efficacy, Job Satisfaction and Self-development, 2) compare Self-development by personal and job characteristics and 3) study the Influence of Perceived Self-Efficacy and Job Satisfaction on Self-Development. Samples were 365 engineering occupation at all levels in automotive industry in Laem Chabang industrial estate, and graduated in high vocational certificate program or above in various engineering fields. The data were collected by questionnaire. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, One way ANOVA and stepwise multiple regression.

The results were as follows; 1) engineering occupation had high level of perceived self-efficacy, job satisfaction, and self-development. 2) engineering occupation with different salary, position and responsibility had different self-development with significance at the statistics level 0.05. and 3) Perceived self-efficacy and job satisfaction had influence on self-development of engineering occupation with significance at the statistics

level 0.05, and it could be predicted on overall, self ability, social ability and task ability of self-development at 60.2%, 47.2%, 40.5% and 41.3%

Keywords : Self-Efficacy, Job Satisfaction, Self-Development

บทนำ

สภาวะการแข่งขันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และมาตรฐานความปลอดภัยของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องเร่งพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิศวกรรมทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การขยายตัว และการพัฒนาของอุตสาหกรรมยานยนต์ ส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน และดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคง

องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การพัฒนาขีดความสามารถประสบผลสำเร็จ คือ การที่ผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมมีการประเมินตนเองเพื่อให้รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน แต่ก็อาจไม่มีพฤติกรรมเช่นนี้เสมอไป เพราะอาจจะขาดแรงจูงใจ หรือมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการจัดการที่ดีและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านงาน การจัดการ และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่องาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมเกิดความต้องการและความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และกระตุ้นให้พัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง (ธัญญพัทธ์ พิระภักไพศาล, 2552)

นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีปัจจัยพื้นฐานในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจค่อนข้างสมบูรณ์ และอยู่ใกล้กับท่าเรือแหลมฉบังที่เป็นเส้นทางขนส่งต่อเนื่องในหลายรูปแบบและโลจิสติกส์ที่ดึงดูดใจให้องค์กรเอกชนเข้ามาลงทุน จึงมีการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นศูนย์รวมของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ที่สำคัญแห่งหนึ่ง เนื่องจากมีสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ดำเนินกิจการอยู่ทั้งผู้ผลิตหรือประกอบยานยนต์ ผู้ผลิตหรือประกอบชิ้นส่วน อะไหล่ และอุปกรณ์ต่างๆ และผู้ที่มีธุรกิจเกี่ยวเนื่องกัน (ศิริพรรณ จิตรประสิทธิ์ศิริ, 2557)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานที่แตกต่างกันของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม ว่ามีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันหรือไม่ และศึกษาการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมหรือไม่ และอย่างไร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม และองค์การต่างๆ สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนา ตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม

การทบทวนวรรณกรรม

1. การรับรู้ในความสามารถของตนเอง

การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในการกระทำหรือคาดหวังในผลลัพธ์ที่ตนปรารถนาเมื่อตนได้ลงมือกระทำจะมีอิทธิพลที่จะช่วยให้บุคคลนั้นทำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความพยายามในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จในการวิเคราะห์การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นการค้นหาแหล่งที่มาของการรับรู้ในความสามารถของตนเองหรือปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ในความสามารถของตนเอง

สูงขึ้น โดยอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรืออาจเกิดจากหลายๆ ปัจจัยมาผสมผสานกัน ซึ่งคำถามมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการรับรู้ในความสามารถของตนเองใน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การสังเกตจากตัวแบบ การชักจูงด้วยวาจา และสภาวะทางกายและอารมณ์ ภายใต้การวัดจากมิติของการวัดความเข้มหรือความมั่นใจที่ปรับใช้เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อให้สามารถแปลความหมายหรืออธิบายเกี่ยวกับการรับรู้ในความสามารถของตนเองได้ชัดเจนมากขึ้น (Bandura, 1977; ธัญญพัทธ์ พิระภักไพศาล, 2552)

2. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพยายามในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าของตนเองด้วย ซึ่งองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยลักษณะของงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และค่าจ้าง โดยเป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการและความพยายามมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลผลิตได้เพิ่มมากขึ้นต่อไป (Smith *et al.*, 1969)

3. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ และเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะต้องมีการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านตนเอง ด้านสังคม และด้านงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงทำให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไปได้ ทำให้เกิดสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงในการพัฒนากลวิธีหรือวิธีคิด และทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการ

เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพ และประสิทธิภาพกับองค์กรอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในสังคมในภาพรวม อย่างไม่หยุดนิ่ง (วิชัย แหวนเพชร, 2548)

วิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมทุกระดับชั้น และเป็นบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป ในสาขาวิชา ทางด้านวิศวกรรม การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Cochran กรณี ไม่ทราบจำนวนประชากร หรือประชากรมีจำนวนไม่แน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{p(1-p)z^2}{B^2} \\ \text{เมื่อ} \quad n &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \\ p &= \text{สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม} \\ z &= \text{ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด } (z_{0.05} = 1.96) \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 5)} \end{aligned}$$

แต่ทั้งนี้ เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบค่าสถิติในอดีตที่สามารถนำมาใช้แทนได้ ดังนั้น ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนประชากรเท่ากับ 0.50 หรือ p จะต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เพื่อให้ได้ค่าของขนาดกลุ่มตัวอย่างใหญ่ และอยู่ในระดับที่เชื่อถือได้ (Cochran, 1977)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{(0.50)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} = 384.16 \text{ หรือ } 385$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ 385 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน และสายงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Bandura (1977)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ Smith *et al.* (1969)

ส่วนที่ 4 การพัฒนาตนเอง โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ วิชัย แหวนเพชร (2548)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการจำนวน 24 แห่ง ให้เหลือเพียง 6 แห่ง (สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง, 2559) แต่เมื่อได้ติดต่อเบื้องต้นไปยังสถานประกอบการมีเพียงสถานประกอบการจำนวน 4 แห่ง ที่ยินยอมให้เก็บข้อมูล จึงได้กำหนดจำนวนตัวอย่างผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมในสถานประกอบการที่ยินยอมให้เก็บข้อมูลในจำนวนสถานประกอบการละ 97 คน และในกรณีที่พบข้อจำกัดของการได้มาซึ่งข้อมูล ใช้การเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการที่ยินยอมให้เก็บข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงจำนวนที่ต้องการ โดยหลังจากตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่า สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น 365 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.81

การทดสอบเครื่องมือ

ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องด้านเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไปทดลองใช้จำนวน 30 ราย ได้ค่า Cronbach's Alpha Coefficient ของแต่ละตัวแปร ดังนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวมเท่ากับ 0.885 รายด้านอยู่ระหว่าง 0.754-0.830 ความพึงพอใจในการทำงานในภาพ

รวมเท่ากับ 0.921 รายด้านอยู่ระหว่าง 0.812-0.894 และการพัฒนาตนเองในภาพรวมเท่ากับ 0.791 รายด้านอยู่ระหว่าง 0.750-0.894

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง และระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ดังนี้ สูงมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00, สูง มีคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49, ปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49, ต่ำ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 และต่ำมาก มีคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49

2. ใช้ค่าสถิติ t-test และ One-way ANOVA ในการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเอง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

3. ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีแบบขั้นตอน เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเอง

กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ดังนั้น หากค่า Sig. จากการคำนวณมีค่าสูงกว่าหรือเท่ากับค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (0.05) จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งแสดงว่า “ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ” และหากค่า sig. ที่ได้จากการคำนวณ มีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งแสดงว่า “มีนัยสำคัญทางสถิติ”

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 58.08 มีอายุระหว่าง 25-29 ปี ร้อยละ 42.19 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 83.01) มีอายุการทำงานกระจายอยู่ในกลุ่มต่ำกว่า 2 ปี จนถึง 11 ปีขึ้นไป มีเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 36.71 เงินเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 26.58 เงินเดือน 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 22.47 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 8.49

และที่เหลือมีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 5.75 ส่วนมากมีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 73.70) ผู้ที่อยู่ในระดับบังคับบัญชาผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.30 มีสายงานที่รับผิดชอบในฝ่ายผลิต ฝ่ายกระบวนการ ฝ่ายคุณภาพ ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ และฝ่ายอื่นๆ

ระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกร จำแนกออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้ (ตารางที่ 1)

การรับรู้ในความสามารถของตนเองในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาการรับรู้ในความสามารถของตนเองในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านการสังเกตจากตัวแบบ ($\bar{x} = 4.28$) ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ($\bar{x} = 4.22$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.13$) และด้านการชักจูงด้วยวาจา ($\bar{x} = 4.05$)

ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.14$) ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.81$) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 3.64$) ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.38$) และด้านค่าจ้าง ($\bar{x} = 3.36$)

การพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านสังคม ($\bar{x} = 4.13$) ด้านตนเอง ($\bar{x} = 3.84$) และด้านงาน ($\bar{x} = 3.83$)

การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (ตารางที่ 2)

ผู้ประกอบอาชีพวิศวกรในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นครอุตสาหกรรมแหลมฉบังที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สำหรับผู้ประกอบอาชีพวิศวกรที่มีเงินเดือน ตำแหน่งงาน

และสายงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท มีการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ มีการพัฒนาตนเองน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับบังคับบัญชา และสายงานที่รับผิดชอบในฝ่ายผลิต ฝ่ายกระบวนการ และฝ่ายคุณภาพ มีการพัฒนาตนเองน้อยกว่าฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์

การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพ วิศวกร

1. การพัฒนาตนเองในภาพรวม

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสังเกตจากตัวแบบ ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.2 ($R^2_{adj} = 0.602$) ปรากฏข้อมูล ดัง ตารางที่ 3

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน ($Beta = 0.275$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ($Beta = 0.246$) ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้าง ($Beta = 0.197$) ด้านลักษณะของงาน ($Beta = 0.165$) ด้านเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.137$) และการรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากตัวแบบ ($Beta = 0.110$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในภาพรวมในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถอธิบาย ได้ว่า การพัฒนาตนเองในภาพรวมที่เพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจากการรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้าง ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากตัวแบบที่เพิ่มขึ้น

2. การพัฒนาตนเองด้านตนเอง

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากตัวแบบ ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านตนเองของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 47.2 ($R^2_{adj} = 0.472$) ปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ($Beta = 0.447$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ($Beta = 0.203$) การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากตัวแบบ ($Beta = 0.142$) และความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($Beta = 0.128$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านตนเองในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถอธิบาย ได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านตนเองที่เพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจากการรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากตัวแบบ และความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

3. การพัฒนาตนเองด้านสังคม

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ และความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และด้านค่าจ้าง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.5 ($R^2_{adj} = 0.405$) แสดงดัง ตารางที่ 5

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ($Beta = 0.321$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านสังคมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($Beta = 0.274$) และความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.237$) ซึ่งในค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นบวกทั้งหมด แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านสังคมของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคมที่เพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจากการรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานที่เพิ่มขึ้น

4. การพัฒนาตนเองด้านงาน

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสังเกตจากตัวแบบ ด้านการชักจูงด้วยวาจา และความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.3 ($R^2_{adj} = 0.413$) ดัง ตารางที่ 6

เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ($Beta = 0.385$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากตัวแบบ ($Beta = 0.196$) ด้านการชักจูงด้วยวาจา ($Beta = 0.142$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($Beta = 0.117$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกทั้งหมด แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านงานในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถอธิบาย ได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านงานที่เพิ่มขึ้น เป็นอิทธิพลจากความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน การรับรู้ในความสามารถของตนเองด้านการสังเกตจากตัวแบบ ด้านการชักจูงด้วยวาจา และด้านความสำเร็จในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

การอภิปรายผล

ผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นครอุตสาหกรรมแหลมฉบัง มีระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง เนื่องจากอาชีพวิศวกรรมเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความท้าทายและมีลักษณะงานที่เอื้อให้ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้และความสามารถที่มีอยู่ รวมถึงมีโอกาสแสดงออกมาได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถจัดการกับสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เผชิญจนประสบความสำเร็จและบรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คติ โฆษณันตชัย (2554) ที่ว่า พนักงานระดับบังคับบัญชามีการรับรู้ในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากการเป็นพนักงานในระดับบังคับบัญชา ซึ่งได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทาย รับหน้าที่ในการบังคับบัญชาทีมงาน และได้รับความกดดันด้วยกรอบเวลาที่จำกัดและแผนงานที่กำหนดไว้ โดยเมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ จึงส่งผลให้เกิดการรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง

การที่ผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง เนื่องจากอาชีพวิศวกรรมจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะ ซึ่งถือเป็นงานที่มีความท้าทายทั้งในด้านการแก้ปัญหาและในด้านการปฏิบัติการ มีการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีการรับรู้และรับฟังความคิดเห็นหรือคำแนะนำต่างๆ และการช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แต่การที่ผู้ประกอบการมีระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโครงสร้างการบังคับบัญชาหรือรูปแบบการจัดการที่ไม่สอดคล้องหรือมีความเหมาะสมเพียงพอกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร และในแต่ละตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันมาก จึงทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างล่าช้า หรือเป็นข้อจำกัดของโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมรัตน์ ไทยวี (2549) ที่ว่า พนักงานบริการลูกค้าบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

มีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานได้รับทราบลักษณะของงานให้บริการก่อนที่จะเข้าทำงาน ทำให้ยอมรับและเข้าใจการทำงานเป็นอย่างดี พนักงานจึงมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ ประกอบกับภายในสำนักงานบริการมีพนักงานอยู่ประมาณ 5-20 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่มากนัก ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผู้บังคับบัญชาสามารถดูแลให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง แต่โครงสร้างภายในสำนักงานบริการที่สัดส่วนของพนักงานระดับบริหารกับพนักงานระดับปฏิบัติการต่างกันมาก ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับระดับเงินเดือนค่อนข้างน้อย ทำให้มีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนของระดับการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมพบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากสภาวะการแข่งขันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทำให้ผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมต้องพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถในด้านต่างๆ ทั้งด้านตนเอง ด้านสังคม และด้านงาน และการเตรียมความพร้อมให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ เฉลิมรัตน์ ไทยวี (2549) ที่ว่าพนักงานบริการลูกค้ามีการพัฒนาตนเองในทุกด้านสูง เนื่องจากในสภาพการแข่งขันที่รุนแรงในธุรกิจโทรคมนาคมไร้สาย แต่ละบริษัทจึงต้องคิดค้นบริการใหม่ๆ นำเสนอลูกค้า มีการ ศึกษาข้อมูลการให้บริการ สร้างความประทับใจในการบริการ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานบริการต้องพัฒนาตนเองในด้านตน ด้านสังคม และด้านงานอยู่เสมอ

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่ทุกคนสามารถกระทำได้ โดยมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง เพื่อสร้างโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และช่วยตอบสนองโอกาส

การพัฒนารูปแบบอื่นๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น (สิรินารถ เสพย์ธรรม, 2558) ส่วนผลการวิจัยที่ว่า เงินเดือน ตำแหน่งงาน และสายงานที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรโดยตรง และเป็นแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจทำงาน สำหรับความแตกต่างของตำแหน่งงาน หากอยู่ในระดับบังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการทีมงาน และต้องมีการเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ อยู่เสมอ จึงทำให้มีระดับการพัฒนาตนเองสูงกว่าระดับปฏิบัติการ และการที่ผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมในฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีการพัฒนาตนเองมากกว่าฝ่ายอื่นๆ อาจเนื่องจากสภาวะการแข่งขันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์ ทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการแข่งขัน และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสภาพการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2553) ที่ว่า พนักงานโรงแรมห้าดาว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน และแผนกที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เนื่องจากความต้องการในการรองรับการให้บริการแก่ลูกค้า และการรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าให้อยู่ในระดับสูงเสมอ ทำให้มีความต้องการพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ มากขึ้น และสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของตนเองมาปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งถือเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในเวลาเดียวกัน โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากบริษัทหรือองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังที่ สุภชชา อนนทสีหา (2557) กล่าวว่า สิ่งที่ต้องการควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกๆ คือ การให้รางวัลตอบแทนที่มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมในสายอาชีพ และการให้ค่าตอบแทนทางอ้อมที่เป็นตัวเงิน ซึ่งต้องมีการจัดการที่ดีอย่างเป็นระบบควบคู่ไปกับการจัดการในด้านอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่ และเป็นการรักษาพนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรไว้

การรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองในภาพรวมและการพัฒนาตนเองรายด้าน (ด้านตนเอง ด้านสังคม ด้านงาน) ของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมา ในสถานประกอบการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นครอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมา มีการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองสูง และมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ประกอบกับได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความปรารถนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม จึงทำให้เกิดความสุข ความยินดี และความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง มีความคิดที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อการเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ทั้งต่อตนเอง หน่วยงานหรือองค์กร และสังคม โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คติ โฆษานันตชัย (2554) ที่ว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาที่รับรู้ตนเองว่ามีความสามารถสูง จะมีการพัฒนาตนเองสูง แต่เมื่อรับรู้ว่ามีความสามารถต่ำ จึงทำให้มีการพัฒนาตนเองต่ำ อาจเป็นเพราะการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อความตั้งใจและความพยายามในการทำงาน และแนวโน้มในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น และผลการวิจัยของ Singh and Sinha (2013) ที่ว่า หากได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ โดยที่การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ความต้องการการควบคุม ความต้องการความเติบโตก้าวหน้า และ ความต้องการความผูกพัน เป็นปัจจัยความต้องการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะ

การจัดให้มีการอบรม สัมมนา หรือส่งเสริม เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ด้านความคิด ทักษะคิด และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความคิด
หรือความรู้สึกลง บวกให้กับตนเอง เพื่อพัฒนาให้มีมุมมองทางความคิดที่ดียิ่งขึ้น
การเห็นคุณค่าในตนเอง และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการดำเนิน
ชีวิตที่มากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัย ที่พบว่า ผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมมีระดับความพึงพอใจใน
การทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าจ้างอยู่ในระดับปานกลาง
ดังนั้น องค์กรจะต้องมีแนวทางในการจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ เพื่อที่จะสามารถเพิ่ม
ระดับความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 2 ด้าน ให้เพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถทำได้โดยการ
กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน โปร่งใส และ
ยุติธรรม และสร้างระบบการให้คำตอบแทนการทำงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อโอกาสก้าวหน้า
ในการทำงาน และสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

การสนับสนุน และจัดสรรให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความ
สามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน
ให้สูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คติ โฆษานันตชัย. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน
บริษัท นวพลสตักอุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- เฉลิมรัตน์ไทยวี. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริการ
ลูกค้าบริษัท แอดวานซ์อินโฟร์เซอร์วิสจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.**

- ธัญญพัทธ์ พีระภาคไพศาล. (2552). **อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และภาวะผู้นำที่มีต่อการพัฒนาตนเองของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูปแช่เยือกแข็ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกล.
- ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริพรรณ จิตรประสิทธิศิริ. (2557). **ผู้อำนวยการกลุ่มความร่วมมือพัฒนาทางหลวงระหว่างประเทศ สำนักงานบริหารโครงการทางหลวงระหว่างประเทศ กรมทางหลวง, โครงการขยายโลจิสติกส์ในอาเซียน “ทางหลวงอาเซียนเชื่อมโยงสร้างสรรค์”**. [สไลด์]. สำนักส่งเสริมพัฒนาธุรกิจ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า.
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. (2559). **รายชื่อโรงงาน**. ค้นข้อมูลเมื่อ 20 เมษายน 2559, จาก www.ieat.go.th/laemchabang/รายชื่อโรงงาน.
- สิรินารถ เสพย์ธรรม. (2558). **ความสำคัญและหลักของการพัฒนาตนเอง**. ค้นข้อมูลเมื่อ 25 มีนาคม 2559, จาก www.bangkok.go.th.
- สุภัชชา อนนทสีหา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความสุขของพนักงานในสถานประกอบการของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษา 25 สถานประกอบการในธุรกิจบริการในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. MBA KKU Journal วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ. 7 (1), 69.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavior Change. *Psychological Review*. 1977 (84): 191-215.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3th ed. New York: John wiley and Sons. Inc.

- Singh, M. P. and J. Sinha. (2013). Job Satisfaction in Organizational Executives. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 3 (4): 1-6
- Smith, P. C. *et al.* (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally. Cited in Judge, T. A. and R. Klinger. 2007. Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In M. Eid and R. Larsen. (eds.). *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Publications, 393-413.

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกร

(n = 365)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การรับรู้ในความสามารถของตนเองในภาพรวม	4.17	0.413	สูง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.474	สูง
ด้านการสังเกตจากตัวแบบ	4.28	0.570	สูง
ด้านการชักจูงด้วยวาจา	4.05	0.467	สูง
ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์	4.22	0.538	สูง
ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม	3.66	0.535	สูง
ด้านลักษณะของงาน	3.64	0.698	สูง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	0.739	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.588	สูง
ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา	3.81	0.699	สูง
ด้านค่าจ้าง	3.36	0.782	ปานกลาง
การพัฒนาตนเองในภาพรวม	3.93	0.458	สูง
ด้านตนเอง	3.84	0.548	สูง
ด้านสังคม	4.13	0.499	สูง
ด้านงาน	3.83	0.550	สูง

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม จำแนกตาม
ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน

การพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	Sig.
1. เพศ				
ชาย	212	3.92	0.421	0.662
หญิง	153	3.95	0.506	
2. อายุ				
ต่ำกว่า 25 ปี	37	4.00	0.524	0.122
25 – 29 ปี	154	3.91	0.452	
30 – 34 ปี	78	4.00	0.456	
35 – 39 ปี	52	3.98	0.461	
40 ปี ขึ้นไป	44	3.80	0.399	
3. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	3.98	0.613	0.153
ปริญญาตรี	303	3.91	0.448	
สูงกว่าปริญญาตรี	30	4.08	0.342	
4. อายุการทำงาน				
ต่ำกว่า 2 ปี	39	4.05	0.554	0.430
2 – 4 ปี	120	3.93	0.422	
5 – 7 ปี	81	3.94	0.503	
8 – 10 ปี	43	3.88	0.400	
11 ปี ขึ้นไป	82	3.90	0.441	
5. เงินเดือน				
ต่ำกว่า 15,000 บาท	21	3.75 ^a	0.489	<u>0.005</u> ⁺
15,001 - 20,000 บาท	31	3.90	0.504	
20,001 - 25,000 บาท	97	3.92	0.466	
25,001 - 30,000 บาท	82	3.83 ^b	0.382	
30,001 บาท ขึ้นไป	134	4.04 ^{ab}	0.460	
6. ตำแหน่งงาน				
ระดับปฏิบัติการ	269	3.88	0.472	<u>0.001</u> ⁺
ระดับบังคับบัญชา/ผู้บริหารระดับต้น ขึ้นไป	96	4.07	0.388	

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกร จำแนกตาม
ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	Sig.
7. สายงานที่รับผิดชอบ				
ฝ่ายผลิต - Production	101	3.86 ^a	0.468	0.004 ⁺
ฝ่ายกระบวนการ - Process	90	3.92 ^b	0.403	
ฝ่ายคุณภาพ - Quality	80	3.88 ^c	0.470	
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์ - Product Development	74	4.11 ^{abc}	0.453	
อื่นๆ	20	3.95	0.476	

*หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

abc หมายถึง มีความแตกต่างรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจ
ในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig.
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Eff ₁)	.267	.042	.275	6.313	.000
ด้านการสังเกตจากตัวแบบ (Eff ₂)	.089	.034	.110	2.591	.010
ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์(Eff ₄)	.210	.037	.246	5.723	.000
ความพึงพอใจในการทำงาน					
ด้านลักษณะของงาน (Sat ₁)	.109	.028	.165	3.809	.000
ด้านเพื่อนร่วมงาน (Sat ₃)	.107	.029	.137	3.657	.000
ด้านค่าจ้าง (Sat ₅)	.116	.023	.197	4.959	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.332	.162		2.048	.041

R = .780 R² = .609 R²_{adj} = .602 Overall F = 94.907 Sig = .000

S.E.e = .290 Durbin-Watson = 2.126

ตารางที่ 4 อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจ
ในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองด้านตนเอง

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig.
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง					
ด้านการสังเกตจากตัวแบบ (Eff ₂)	.136	.044	.142	3.107	.002
ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ (Eff ₄)	.455	.047	.447	9.692	.000
ความพึงพอใจในการทำงาน					
ด้านลักษณะของงาน (Sat ₁)	.160	.039	.203	4.070	.000
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Sat ₂)	.095	.036	.128	2.649	.008
ค่าคงที่ (Constant)	.441	.193		2.284	.023
R = .692 R ² = .478 R ² _{adj} = .472 Overall F = 82.477 Sig = .000					
S.E.e = .398 Durbin-Watson = 1.942					

ตารางที่ 5 อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจ
ในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคม

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig.
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Eff ₁)	.289	.049	.274	5.833	.000
ด้านสภาวะทางกายและอารมณ์ (Eff ₄)	.298	.046	.321	6.455	.000
ความพึงพอใจในการทำงาน					
ด้านเพื่อนร่วมงาน (Sat ₃)	.210	.037	.237	5.420	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.796	.210		3.783	.000
R = .640 R ² = .410 R ² _{adj} = .405 Overall F = 83.686 Sig = .000					
S.E.e = .385 Durbin-Watson = 2.138					

ตารางที่ 6 อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความพึงพอใจ
ในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองด้านงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	Beta	t	Sig.
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Eff_1)	.135	.060	.117	2.273	.024
ด้านการสังเกตจากตัวแบบ (Eff_2)	.189	.049	.196	3.846	.000
ด้านการชักจูงด้วยวาจา (Eff_3)	.167	.063	.142	2.657	.008
ความพึงพอใจในการทำงาน					
ด้านลักษณะของงาน (Sat_1)	.304	.037	.385	8.285	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.675	.225		2.995	.003
R = .648 $R^2 = .420$ $R^2_{adj} = .413$ Overall F = 65.157 Sig = .000					
S.E.e = .421 Durbin-Watson = 1.978					