

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ

ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

อดุลย์รัตน์ แจ่มเล็ก^{1*} และ สัมพันธ์ ศุภเมธากร²
สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต^{1*}
นักวิชาการอิสระด้านอุตสาหกรรมการบิน²

Received: 29 September 2024

Revised: 13 February 2025

Accepted: 23 March 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสำรวจ การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกัน จำนวนพนักงานของแต่ละบริษัทที่ไม่เท่ากัน ใช้วิธีการด้วยการจับสลากจากรหัสพนักงานในองค์กรที่มีพนักงานไม่มากและวิธีใช้ตารางเลขสุ่มซึ่งเหมาะสำหรับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ซึ่งทั้ง 2 วิธีเป็นส่วนหนึ่งของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทให้ได้บริษัทละ 3 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 444 คนซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 415 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงานระหว่าง 5 – 15 ปี ปัจจัยด้านการจูงใจเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.21 ลักษณะของงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{x}$) = 4.30 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{x}$) = 4.09 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{x}$) = 4.34 ส่วนการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{x}$) = 4.42 ด้านอารมณ์มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$) = 4.70 ด้านสังคมมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$) = 4.92 และด้านสติปัญญา มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$) = 4.75 ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการพัฒนาตนเองของพนักงานภายในองค์กรให้มีเหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การพัฒนาตนเอง, การขนส่งสินค้าทางอากาศ, ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: อีเมลล์: adunyarat.cha@kbu.ac.th

Motivating Factors Affecting the Self-development of Employees in Air Freight Forwarding Companies at Suvarnabhumi Airport

Adunyarat Chaemlek^{1*} and Sumphan Soobphamadhagorn²

Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University¹

Aviation Industry Professionals²

Abstract

This research aims to study motivating factors affecting the self-development of employees in air freight forwarding companies at Suvarnabhumi airport and the level of self-development of employees in air freight forwarding companies at Suvarnabhumi airport. It was quantitative research and survey design, using a simple random sampling method which the sample characteristics are similar, with different numbers of employees in each company. The method of drawing lots from employee codes in organizations with few employees and using a random number table, which was suitable for large samples in order to get 3 people per company. This was a random sample without specifying conditions or any additional special methods. There will be a sample size of 444 people. Finally, there were 415 people who responded the complete questionnaire. The tool was a questionnaire, analyzed by finding such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The results revealed that the most of the sample was female aged between 30-39 years with a bachelor's degree and work experienced between 5-15 years. The motivation factors regarding received the highest level of recognition had a mean ($\bar{x}$) = 4.21 the nature of work that was done had the highest average level ($\bar{x}$) = 4.30 Career progress had a high average level, ($\bar{x}$) = 4.09. The relationship between personnel had the highest average level ($\bar{x}$) = 4.34 as for self-development regarding the physical aspect, there were the highest average level ($\bar{x}$) = 4.42. The emotional aspect had the highest average level ($\bar{x}$) = 4.70, social aspects had the highest average level ($\bar{x}$) = 4.92. And the intelligence aspect had the highest

average level ($\bar{x}$) = 4.75. The research results could be applied to manage the self-development of employees within the organization to be appropriate in the future.

Keywords: Motivating, Self-development, Air freight forwarder, Suvarnabhumi airport

*Corresponding Author: Email: adunyarat.cha@kbu.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้สถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีตลอดเวลา ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (เกศแก้ว เขมะเพ็ชร และลดาวัลย์ ไขคำ, 2566) อนึ่ง การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบไปด้วยหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ คือ บุคลากร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรด้วยความรับผิดชอบจึงส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตและรายได้ที่เพิ่มขึ้น อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน สามารถแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (ธรรมวรธ วงศ์เจริญยศ และคณะ, 2565) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่องค์กรต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ การพัฒนานั้นต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของบุคลากรด้วยเช่นกัน เพื่อให้การพัฒนานั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและองค์กร (เกศแก้ว เขมะเพ็ชร และลดาวัลย์ ไขคำ, 2566)

จากการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของการขนส่งสินค้าทางอากาศตลอดช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังสถานการณ์โควิด-19 ในไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) ปี 2565 ปริมาณการขนส่งสินค้าทางอากาศเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน) โดยไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) มีปริมาณการขนส่งสินค้าทางอากาศทั้งสิ้น 299.82 พันตัน เพิ่มขึ้น 4.75 พันตัน คิดเป็นร้อยละ 1.61 โดยเป็น ปริมาณการขนส่งสินค้าทางอากาศภายในประเทศจำนวน 8.37 พันตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 17.64 และปริมาณการขนส่งสินค้าทางอากาศระหว่างประเทศจำนวน 291.45 พันตันหรือ เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.21 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากไตรมาสที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) และไตรมาส 1 (มกราคม-มีนาคม) ตามลำดับ (กองเศรษฐกิจการบิน, 2566) จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการขนส่งสินค้าทางอากาศมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรย่อมมาจากปัจจัยการสนใจในด้านต่าง ๆ อย่างเช่น การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้วยลักษณะของงานที่ทำเพื่อให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งอาจเป็นการครอบคลุมถึงเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ สิ่งสำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและความมีเครือข่ายที่ดีต่อกัน ทั้งนี้การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) การพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development) การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) และการพัฒนาด้านสติปัญญา (Intellectual Development) (สุนิษา กลึงพงษ์, 2556) โดยภาพรวมเป็นสิ่งสำคัญของคนในการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจของบุคคลอันส่งผลต่อ

ความสามารถของบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรอันเป็นผลจากการปฏิบัติงานด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เมื่อบุคลากรขององค์กรมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งเสริมให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

แนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985) ที่กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพกายและจิตใจ หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านสุขภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีสุขภาพจิตใจที่ดี จึงจะส่งผลดีต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ 2) ด้านทักษะในการทำงาน หมายถึง บุคคลต้องได้รับการพัฒนาทักษะทางสมองและการคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบที่หลากหลายรวมถึงความจำ ความมีเหตุผล และความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยกล้าในการทำสิ่งใด ๆ กล้าตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน 4) ด้านเอกภาพของตนเอง หมายถึง การเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพอใจในความสามารถและศักยภาพของตนเอง การยอมรับในข้อบกพร่องของตนเอง พร้อมทั้งพยายามปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้ดีที่สุด ดังนั้น จากแนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร (สุนิษา กลึงพงษ์, 2556) และสมิต อาชนิจกุล (2543) การพัฒนาตนเองด้วยตนเอง หรือการสนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลวซึ่งจะส่งผลอันเป็นประโยชน์แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการดำเนินการ หรือการกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคติในทางที่ดีขึ้นเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานสำหรับปัจจุบัน และในอนาคตต่อไปซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของแต่ละบุคคล และด้วยการสนับสนุนจากทางองค์กร

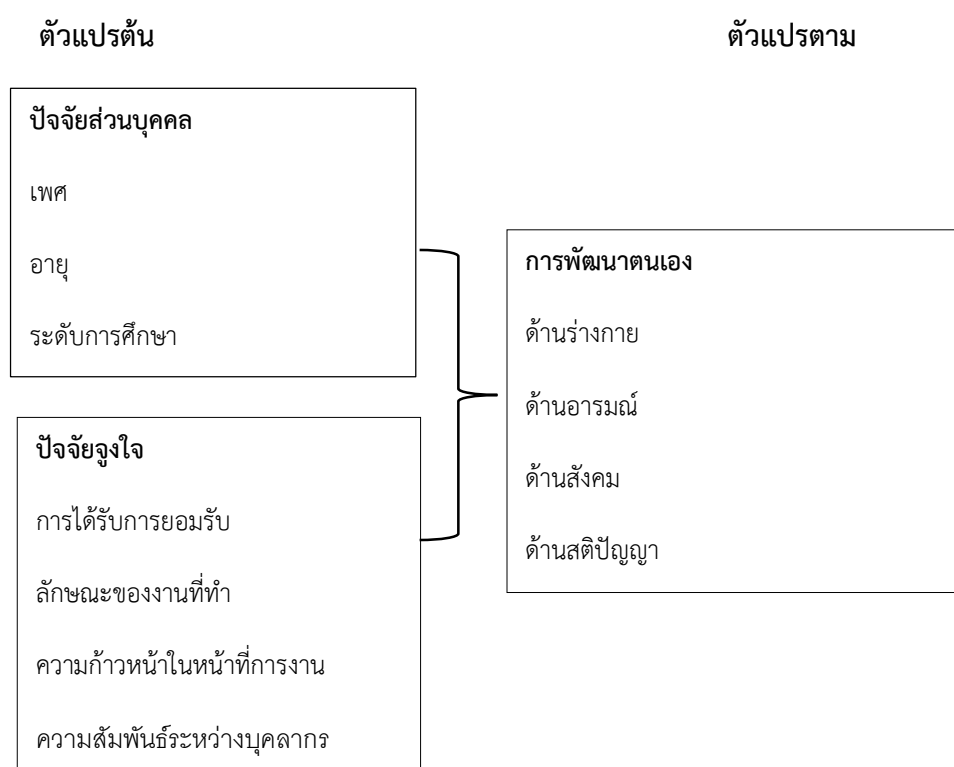
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจ

McClelland (1961) ได้กล่าวถึง แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยใช้คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 6 ประการ ดังนี้ 1) ชอบงานที่ท้าทายความสามารถและมีพฤติกรรมที่แสวงหาความท้าทาย 2) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง 3) มีความมุ่งมั่นพยายามสูง โดยจะมีพฤติกรรมที่ชอบงานท้าทายความสามารถและความคิด 4) มีการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ (feedback) จากการทำงานอยู่เสมอ 5) การใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน โดยบุคคลเหล่านี้จะใช้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจมาเป็นแรงจูงใจ หรือแรงผลักดันให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ 6) การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ โดยจะไม่เลือกงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จน้อย มีความฉลาดในการวางแผนเป้าหมายที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง จากแนวคิดนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จสูงนั้น ต้องเป็นแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับบุคคลผู้กระทำการนั้น ๆ อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะกระทำการหรือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตนเองต้องการได้

นอกจากแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น อีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่บุคคลและองค์กรต้องคำนึงถึงในการพัฒนาตนเอง คือ ความพึงพอใจ เนื่องจากการที่แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อบุคคลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองได้นั้น ต้องเป็นแรงจูงใจที่บุคคลนั้น ๆ พึงพอใจ ดังที่ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานโดยตรง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างหรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดการตอบสนองกับการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อาทิเช่น การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันและรักษาแรงจูงใจที่บุคคลมีอยู่ในปัจจุบันให้คงอยู่เป็นปกติ หากขาดปัจจัยนี้ไปย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ อาทิเช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า ทั้งแรงจูงใจและความพึงพอใจนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อให้ครอบคลุมการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิในทุกๆ ด้าน การวิจัยนี้จึงได้แบ่งการพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) การพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development)

การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) และการพัฒนาด้านสติปัญญา (Intellectual Development) (สุนิษา กลิ่งพงษ์, 2556)

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศที่เป็นสมาชิกของสมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย (Thai Airfreight Forwarders Association: TAFA, 2023) จำนวน 148 บริษัท ประชากร คือพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีจำนวน 27,620 คน (สมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย, 2023) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

(Simple random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ทุกหน่วยของตัวอย่างจะมีโอกาสถูกสุ่มได้เท่า ๆ กัน ด้วยลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมีความคล้ายคลึงกัน ด้วยจำนวนพนักงานของแต่ละบริษัทไม่เท่ากัน ในที่นี้ใช้วิธีการด้วยการจับสลากจากรหัสพนักงานในองค์กรที่มีพนักงานไม่มากและวิธีใช้ตารางเลขสุ่มซึ่งเหมาะสำหรับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555: 69) ซึ่งทั้ง 2 วิธีเป็นส่วนหนึ่งของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ทั้งนี้เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัทในจำนวนเท่า ๆ กัน บริษัทละ 3 คน ซึ่งผู้วิจัยประสงค์จะให้มียกตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนที่มาจากทุกบริษัทที่ตั้งอยู่ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 444 คน ดังนั้น จากการทอแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 444 ชุด ได้รับการตอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมาจำนวน 415 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93 ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับการกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณ จะได้จำนวน 396 -397 คน หรือจากตารางสำเร็จรูปของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 394 -397 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือคือ แบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน 2) ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 3) ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ซึ่งแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยนี้ ใช้การวัดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้ ตัวอย่างข้อคำถามในแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เช่น ฉันศึกษาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพพลานามัย ฉันยอมรับความจริงเกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเองและผู้อื่นได้ ฉันพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ และฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา โดยการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ทั้งนี้ เมื่อนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมายจากพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 30 คน (ยุทธิ โกยวรรณ, 2550) และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบด้วยการคำนวณค่าความเชื่อมั่น เมื่อพบปัญหาที่ได้รับจากการทดสอบจะทำการแก้ไขข้อบกพร่องจนปรับปรุงให้ดีขึ้นก่อนนำไปปฏิบัติจริงซึ่งจะทำให้เครื่องมือคือ แบบสอบถามมีความถูกต้องและความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (สุรพล กาญจนะจิตรา, 2551) ค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟาที่คำนวณได้จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 – 1 ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้สูง หรือค่อนข้างสูง แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเข้าใกล้ 0.5 หรือมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ปานกลาง หรือมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อย หรือน้อยตามลำดับ ซึ่งผลจากแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 (Cronbach's Alpha > 0.8) (Cronbach, 1951)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ใช้การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในกรณีแบบสอบถามมีข้อความถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จะใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้จากจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ที่คำนวณได้ส่วนใหญ่จะมีทศนิยม 2 ตำแหน่ง ต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	กำหนดเกณฑ์ (ความสำคัญ / ความคิดเห็น)
4.21-5.00	มากที่สุด / เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.41-4.20	มาก / เห็นด้วย
2.61-3.40	ปานกลาง / ไม่แน่ใจ
1.81-2.60	น้อย / ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80	น้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 415 ชุด แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 175 คน (ร้อยละ 42.2) และเพศหญิง จำนวน 240 คน (ร้อยละ 57.8) อายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 23.1) อายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 215 คน (ร้อยละ 51.8) และอายุระหว่าง 40 – 50 ปี จำนวน 104 คน (ร้อยละ 25.1) การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 14.5) ระดับปริญญาตรี จำนวน 321 คน (ร้อยละ 77.3) และระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน (ร้อยละ 8.2) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 136 คน (ร้อยละ 32.8) ระหว่าง 5 – 15 ปี จำนวน 198 คน (ร้อยละ 47.7) และระหว่าง 16 – 25 ปี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 19.5) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ข้อมูลส่วนบุคคล		ความถี่ จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
เพศ	ชาย	175	42.2
	หญิง	240	57.8
อายุ	20 – 29 ปี	96	23.1
	30 – 39 ปี	215	51.8
	40 – 50 ปี	104	25.1
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	60	14.5
	ระดับปริญญาตรี	321	77.3
	ระดับปริญญาโท	34	8.2
อายุงาน	น้อยกว่า 5 ปี	136	32.8
	5 – 15 ปี	198	47.7
	16 – 25 ปี	81	19.5
	รวม	415	100

ปัจจัยจุดใจของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีปัจจัยจุดใจในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การได้รับการยอมรับ ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.21 2) ลักษณะของงานที่ทำ ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.30 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.09 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความคิดเห็นของ

พนักงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.34 ตามตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยการจูงใจของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของปัจจัยการจูงใจของกลุ่มตัวอย่างพนักงานขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล ความคิดเห็น
การได้รับการยอมรับ	4.21	0.71	มากที่สุด
ลักษณะของงานที่ทำ	4.30	0.73	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.09	0.68	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	4.34	0.66	มากที่สุด

ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.42 2) ด้านอารมณ์ พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.70 3) ด้านสังคม พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.92 และ 4) ด้านสติปัญญา พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 4.75 ตามตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิรายด้าน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาดตนเองของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ รายด้าน

การพัฒนาดตนเองของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล ความคิดเห็น
ด้านร่างกาย	4.42	0.33	มากที่สุด
ด้านอารมณ์	4.70	0.18	มากที่สุด
ด้านสังคม	4.92	0.11	มากที่สุด
ด้านสติปัญญา	4.75	0.18	มากที่สุด

เมื่อพิจารณาระดับการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า การพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการพัฒนาดตนเองในแต่ละปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านสังคม พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีระดับการพัฒนาดตนเองในระดับสูงมากที่สุดอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.92$, S.D. = 0.11) 2) ด้านสติปัญญา พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการพัฒนาดตนเองในระดับสูงมากที่สุดรองลงมา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.18) 3) ด้านอารมณ์ พนักงานบริษัททั่วแทนขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการพัฒนาดตนเองในระดับสูงมากที่สุดอันดับสาม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.18) และ 4) ด้านร่างกาย พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการพัฒนาดตนเองในระดับสูงมากที่สุดอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีปัจจัยเชิงจิตในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การได้รับการยอมรับ ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูงมาก

ที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.21 2) ลักษณะของงานที่ทำ ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.30 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.09 และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.34 และระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา อยู่ระดับที่สูงมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องของการขนส่งสินค้าทางอากาศตลอดช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการขนส่งสินค้าที่มีการขยายตัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานโดยตรง เนื่องจาก เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้าง หรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลเกิดการตอบสนองกับการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อาทิเช่น การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในการทำงาน และโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นต้น 2) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกัน และรักษาแรงจูงใจที่บุคคลมีอยู่ในปัจจุบันให้คงอยู่เป็นปกติ หากขาดปัจจัยนี้ไปย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ อาทิเช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น จึงเห็นได้ว่า ทั้งแรงจูงใจ และความพึงพอใจนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ Boydell (1985) ที่ว่า แนวทางการพัฒนาตนเองในด้านสุขภาพกาย และจิตใจ หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านสุขภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจาก บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีสุขภาพจิตใจที่ดี จึงจะส่งผลดีต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ และงานวิจัยของสุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) การพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร บุญคุ้ม และพลอยชมพู สุค์สถิตย์ (2566) ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เกี่ยวกับองค์ความรู้: การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรว่า แรงจูงใจ และปัจจัยจากตัวบุคลากร คือ บุคลากรต้องมีความชำนาญในหน้าที่ของตน มีการพัฒนางานในส่วนงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่องานของตนเอง รักในงานที่ทำ มีการบูรณาการงานร่วมกันในส่วนงานต่างๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระหว่างกลุ่ม

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

บริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เพื่อให้พนักงานและองค์กรมีความพร้อมในการรองรับการเติบโตของการขนส่งสินค้าทางอากาศที่เพิ่มสูงขึ้นและมีการแข่งขันกันมากขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ บริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อรองรับ และส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายภายในองค์กร เนื่องจาก องค์กรย่อมประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความแตกต่างในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ การศึกษา และอายุงาน ดังนั้น การขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเดินหน้าและมีศักยภาพในการแข่งขันเชิงธุรกิจได้นั้น พนักงานต้องมีความเข้าใจกัน และร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนา และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า การส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน และเหมาะสมกับความแตกต่างที่หลากหลายของพนักงานในองค์กรนั้น จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ดังนั้น หากมีการศึกษาการพัฒนาตนเองในองค์กรอื่น ๆ ในบริบทที่มีความต่างกัน ย่อมจะทำให้องค์กร และพนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้อย่างกว้างขวางมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็น ข้อดี ในการวิจัยแบบเชิงปริมาณ ได้ความคิดเห็นของบุคคลในเชิงกว้าง ไม่ได้เกิดข้อมูลในเชิงลึก ในขณะเดียวกัน ข้อเสียคือ เครื่องมืออันเป็นแบบสอบถาม จะเป็นคำถามซึ่งการตั้งคำถามจะเป็นการถามโดยที่คนส่วนมากจะไม่นิยมเขียนข้อเสนอแนะ ถ้ามีการเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมขึ้นมาอีกอาจจะพบประเด็นต่างๆ อีกมาก ทั้งนี้ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์พนักงานย่อมทำให้ได้ข้อมูลได้ในเชิงลึก เพื่อนำมาสู่การอธิบายปัจจัยต่าง ๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองในระดับต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองเศรษฐกิจการบิน. (2566). รายงานสถิติการขนส่งทางอากาศไตรมาสที่ 4 ประจำปี 2565.
- เกศแก้ว เขมะเพชร และ ลดาวัลย์ ไขคำ. (2566). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในเทศบาลนครสมุทรสาคร. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(8), 334-346.

- ธรรมวรรธ วงศ์เจริญยศ, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, วราพร ดำรงกุลสมบัติ, และ ศักดิ์สิทธิ์ พรรัตน์ศรี. (2565). การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 5(2), 174-180.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ยุทธ ไกรวรรณ. (2550). การวิจัยเพื่อการบริหารอุตสาหกรรมการบิน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาศ อังสุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2555). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ภาสกร บุญคุ้ม และพลอยชมพู สุทธิสถิตย์. (2566). ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2566).
- สมิต อาชนิจกุล. (2543). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย (Thai Airfreight Forwarders Association: TAFA, 2023). <http://tafathai.org>
- สุนิษา กลิ้งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- สุรพล กาญจนะจิตรา. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยและการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดวงกมล.
- Boydell, T. (1985). Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions. International Labour Organization.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16, 297-334.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.