

บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาดตนเอง ของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์

EXTROVERT PERSONALITY AND PERCEIVED FEEDBACK AT WORK PREDICTING
SELF-DEVELOPMENT OF LOGISTICS COMPANIES' EMPLOYEES

ภรณ์ภักดิ์ ฤทธาวิเศกศักดิ์¹ และชนัดดา เพ็ชรประยูร
Phornphiphat Kritsawisakesuk and Chanadda Petchprayoon
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
E-mail: Apichart_em21@hotmail.com¹

Received 27 April 2022; Revised 29 April 2022; Accepted 27 December 2022



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาดตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และการพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ 4) เพื่อพยากรณ์การพัฒนาดตนเอง ด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ จำนวน 332 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน และการพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: บุคลิกภาพแบบแสดงตัว, การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน, การพัฒนาดตนเอง

Abstract

This quantitative research aimed 1) To study the level of self-development, extrovert personality and perceived feedback at work of logistics companies' employees 2) To study relationship between extrovert personality and self-development of logistics companies' employees 3) To study relationship between perceived feedback at work and self-development of logistics companies' employees 4) To predict self-development with extrovert personality and perceived feedback at work of logistics companies' employees. The sample was 332 employees in the logistics company by proportional stratified random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results found that; 1) extrovert personality, perceived feedback at work and self-development of logistics companies' employees were at a highest level; 2) there was a positive relationship between extrovert personality and self-development of logistics companies' employees with a statistical significance at .01 3) there was a positive relationship between perceived feedback at work and self-development of logistics companies' employees with a statistical significance at .01 4) extrovert personality and the facet of perceived feedback at work; feedback accounted for 73.90% of variance in self-development of logistics companies' employees with a statistical significance at .01 level.

Keywords: Extrovert Personality, Perceived Feedback at Work, Self-Development

บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านสังคม ทำให้เกิดอิทธิพลต่อการแข่งขันอย่างรวดเร็วของกลุ่มธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ ซึ่งกำลังได้รับความสนใจจากนักลงทุนทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเป็นอย่างมาก ดูได้จากจำนวนผู้ให้บริการโลจิสติกส์ทั้งขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้ามาแข่งขันในตลาดมากขึ้นและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์กลายเป็นธุรกิจดาวเด่นที่มีคู่แข่งทางการตลาดเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด เป้าหมายสำคัญสำหรับการพัฒนาระบบบริหารจัดการธุรกิจของธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ คือ ต้องการให้ธุรกิจพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการธุรกิจให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างผลประโยชน์ที่ดี ทั้งนี้ สิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจต้องเร่งดำเนินการในปัจจุบันคือการปรับตัวและเปลี่ยนวิธีคิดใหม่เพื่อรองรับการแข่งขันในตลาดที่สูงเพิ่มขึ้นและเป็นที่ยอมรับในเชิงธุรกิจ รวมทั้ง เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้ธุรกิจในระยะยาว โดยปัจจัยสำคัญที่ผู้ประกอบการธุรกิจต้องคำนึงถึงและปรับเปลี่ยน เช่น ความเชี่ยวชาญของบุคลากร โดยเฉพาะการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการรอบรู้และหลากหลาย (Development of Business Development, 2019) จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อต้องการที่จะทำให้องค์การก้าวสู่ระดับมืออาชีพ โดยเฉพาะธุรกิจที่ให้บริการเกี่ยวกับด้านโลจิสติกส์นั้น ทำให้ธุรกิจทางด้านโลจิสติกส์ต้องเกิดการปรับตัวทางด้านกลยุทธ์การบริการ และอีกด้านที่สำคัญอย่างยิ่งนั้นคือการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในองค์กร ที่ต้องให้เท่าทันต่อความคาดหวังขององค์กร มีทักษะที่จำเป็น

สำหรับอนาคตในงานยุคหลังโควิด 19 (Kalyanamitra, 2021) องค์การต่างก็ต้องพึงปรารถนาบุคลากรที่มีศักยภาพ และความสามารถในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความต้องการบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงาน จึงถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมการทำงานในยุคปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งบุคคลล้วนต้องการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง และพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกมนุษย์จึงต้องพัฒนาตนเอง เรียนรู้และฝึกฝนเพื่อเป็นที่พึงแห่งตน (Udomthammanupap, 2008)

การพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในองค์กรนั้นยังมีองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งนั่นก็คือ บุคลิกภาพของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรต่างให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรในมิติต่าง ๆ เช่น กระบวนการสรรหาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และการบริหารสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสามารถตอบสนองต่อธุรกิจที่มีการปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมยุคปัจจุบัน บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญในการทำงาน โดยความสำคัญของบุคลิกภาพแบ่งออกเป็นแง่มุมต่าง ๆ เช่น ความเหมาะสมต่อลักษณะงาน บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานจะสามารถทำงานได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งภายในใจของตนเองและมีโอกาสทำงานนั้นได้ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกลักษณะต่างกันอาจมีผลต่อการทำงานร่วมกัน อีกทั้งคุณภาพงานและความอยู่รอดขององค์กร ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น บุคลิกภาพบางลักษณะมีผลต่อคุณภาพของงาน ซึ่งบุคลิกภาพที่องค์กรพึงปรารถนาอาจจะสอดคล้องกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวตามที่ Suphaphon (1991) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเข้าสังคม ชอบงานสร้างสรรค์รื่นเริง มีเพื่อนมาก ช่างพูดช่างคุย ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบการเรียนรู้หรือการทำงานโดยลำพัง ชอบความตื่นเต้น รับการกระตุ้นจากภายนอกได้มาก ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบความเป็นอิสระและความสนุก สนุก ตลก มองโลกในแง่ดี เป็นต้น

นอกจากนี้ องค์การที่มีการให้ข้อมูลและรับข้อมูลป้อนกลับในการทำงานก็จะช่วยส่งเสริมและผลักดันศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีการตระหนักถึงสถานะการทำงานของตนเอง ในยุคที่ทุกข้อมูลมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์และพัฒนาไม่ว่าจะเรื่องใดก็ตามนั้น การตอบกลับจึงเป็นเสมือนเสียงสะท้อนสำคัญที่จะทำให้เกิดการสื่อสารสองทาง ได้รับรู้ข้อมูลหลากหลายมิติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น หรือพัฒนาจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการพัฒนาองค์การ ข้อมูลที่ให้กับบุคคลเพื่อจุดประสงค์ในการรักษาและปรับปรุงการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานข้อมูลป้อนกลับ ช่วยให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและเพิ่มการตระหนักในตนเอง ทั้งยังช่วยให้พนักงานได้ทำความเข้าใจในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองด้วยในด้านผลการปฏิบัติงาน (Pansuwan, Thumthong, & Phramaha Weeratis Varinto, 2001) การให้ข้อมูลป้อนกลับมีความจำเป็นที่จะนำไปใช้เพื่อการแก้ไขและขัดเกลารูปการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและมักนำมาใช้ในการประเมิน ความสำเร็จของการทำงานหรือโครงการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อสังเกตเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมการทำงาน และเป็นขั้นแรกของการเปลี่ยนแปลงผลผลิตภาพไปในทางที่ดีด้วย (Cardy & Leonard, 2011)

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่ากลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านสังคม ซึ่งอาจทำให้เกิดอิทธิพลต่อการแข่งขันอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ จะได้เป็นแนวทางและข้อมูลให้กับองค์การในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับธุรกิจ เพื่อการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงเป็นการพัฒนาและส่งเสริมการมีข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานให้เป็น

ส่วนหนึ่งที่ผลักดันศักยภาพและสะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของพนักงานตามท้องถื่นการคาดหวังต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัท โลจิสติกส์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์
4. เพื่อพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์

การทบทวนวรรณกรรม

1. การพัฒนาตนเอง จากการเสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองของ Kemp & Williams (1982) หรือที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือการพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งผู้ที่จะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพนั้นต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน 3 ระดับ เช่นเดียวกับที่ Thienphut (2000) ซึ่งกล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของบุคคลในการฝึกอบรมและพัฒนา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ แผนงาน โครงการ กิจกรรมขององค์การ เป็นต้น และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ 2) ทักษะ ซึ่งก็คือความสามารถในการทำในสิ่งที่รู้ได้อย่างมีความชำนาญ เพียงพอทักษะที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้น หรือจูงใจ เป็นต้น ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน เป็นต้น และทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ เช่น การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน เป็นต้น และ 3) เจตคติ เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบในการทำงาน โดยการปรับให้เป็นคนที่มีเหตุ เข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของตนเอง เช่น ความตั้งใจจริงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการเตรียมการ คาดการณ์ล่วงหน้ามีความคิดสร้างสรรค์ สามารถควบคุมอารมณ์ เป็นต้น และของผู้อื่น เช่น ยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่นไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องมีคุณธรรมขั้นพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาการพัฒนาตนเองจึงประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ และ 3) เจตคติ

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพมีความสำคัญในการทำงาน โดย Wichawut (2010) ได้อธิบายถึงความสำคัญของบุคลิกภาพโดยแบ่งออกเป็น 3 แ่งมุมตามแนวคิดของ Jung คือ 1) ความเหมาะสมต่อลักษณะงาน บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมกับงานจะสามารถ ทำงานได้โดยไม่เกิดความขัดแย้งภายในใจของตนเองและมีโอกาสทำงานนั้นได้ดี เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวที่ชอบสัมพันธ์กับบุคคล หากได้ทำงานประสาสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ พวกเขาจะมีโอกาสทำงานได้ดี แต่ถ้าต้องทำงานคนเดียวและไม่มีโอกาสเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเลย จะทำให้เขาเบื่อหน่ายการทำงานได้ง่าย เป็นต้น 2) การทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกลักษณะต่างกันอาจมีผลต่อการทำงานร่วมกัน บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวและแบบแสดงตัวอาจจะ

พบปัญหาในการประชุม ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในงานร่วมกัน และ 3) คุณภาพงานและความอยู่รอดขององค์กร ความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น บุคลิกภาพบางลักษณะมีผลต่อคุณภาพของงาน เช่น บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะมุ่งมั่น ขยัน รับผิดชอบและซื่อสัตย์ มักพยายามทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะจับจด คดโกง และไม่จริงจัง ซึ่ง Kaeokangwan (2018) ได้กล่าวถึงเจตคติพื้นฐานของ Jung ไว้ว่าแบ่งกลุ่มบุคลิกภาพของบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะกว้าง ๆ คือ 1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เป็นผู้มีเจตคติที่หันออกจากตนเอง ซึ่งจะมีการแสดงออกที่เผชิญกับโลกภายนอก บุคคลประเภทนี้จะชอบแสดงตัว ชอบสังคม มักจะมีเพื่อนมากชอบพูดมากกว่าชอบฟัง ช่างพูด ร่าเริง แจ่มใส มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบการเปลี่ยนแปลง มีนิสัยเปิดเผย มีความเชื่อมั่นบนพื้นฐานแห่งความจริง รู้จักผ่อนปรนและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น กล้า ต่อสู้ และเผชิญกับปัญหา สนใจกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ชอบมีประสบการณ์ด้วยตนเอง และไม่จริงจังกับความผิดหวังต่าง ๆ และ 2) บุคลิกภาพแบบเก็บตัว เป็นผู้มีเจตคติที่หันหาตนเอง บุคคลเหล่านี้มักจะไม่กล้าตัดสินใจ ไม่แน่ใจ จิตใจไม่มั่นคง สงบเสงี่ยม ไม่ชอบสมาคมกับผู้อื่น เก็บตัว ชอบอยู่ตามลำพัง ไม่ยืดหยุ่น มักมีกฎเกณฑ์ที่ตายตัวแล้ว ยึดมั่นใน ความรู้สึกของตนเอง อารมณ์หดหู่และหวนไหวง่าย มักจะมีความรู้สึกเหงาและว่าเหว เมื่อเกิดปัญหาจะชอบแยกตัวออกไป จากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหา ดังนั้นการศึกษา ดังนั้นการศึกษา บุคลิกภาพแบบแสดงตัวจึงนำแนวคิดของ Jung ที่ Kaeokangwan ได้กล่าวไว้มาใช้ในการศึกษา

3. การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน หลักการของข้อมูลป้อนกลับในการทำงานนั้นเมื่อทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ก็ควรแจ้งให้ผู้รับการประเมินได้ทราบผล เพื่อการวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินได้รู้ถึงสถานภาพของตนเองที่แสดงถึงควมมีคุณค่าต่อองค์กร เพราะการปรึกษาหารืองานในโอกาสอื่น ๆ แม้จะมีข้อหาหรือข้อแนะนำเรื่องใดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นการบอกกล่าวโดยทั่ว ๆ ไปแต่ในการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้รับการประเมินได้รู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตน แต่ยังเป็นโอกาสที่จะได้พิจารณาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอีกด้วย Meesuttha & Sachukorn (2011) ซึ่งข้อมูลป้อนกลับที่หัวหน้างานได้ให้กับพนักงานนั้นจะมีประโยชน์หรือตรงตามเป้าหมายที่ให้หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง การที่พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับพนักงานก็จะนำข้อมูลป้อนกลับที่ได้เหล่านั้นไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานของตนเองนั้น Taraphot & Demrisuk (2001) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับของพนักงานไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) ข้อมูลป้อนกลับ ต้องมีความถูกต้องชัดเจน คงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปกลับมา ข้อมูลป้อนกลับที่เข้มงวด และสร้างความกลัวไม่สามารถเปลี่ยนความเชื่อหรือพฤติกรรมได้ และบางครั้งอาจลดโอกาสที่จะทำให้ผู้รับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ส่วนการให้ข้อมูลป้อนกลับซ้ำ ๆ จะทำให้ผู้รับข้อมูลป้อนกลับนั้นเกิดการจำข้อมูลที่ได้ 2) ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ จะต้องให้ข้อมูลที่ไม่ขัดแย้งกันในตัวเอง ถ้าตลอดช่วงที่ให้ข้อมูลไม่คงที่ เปลี่ยนไปตลอดเวลา จะทำให้ผู้รับข้อมูลป้อนกลับขาดความรู้สึกมั่นใจในตัวผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ และขาดความน่าเชื่อถือในที่สุด รวมถึงผู้ให้ข้อมูลต้องมีทักษะในการสื่อความหมายสามารถอธิบายให้ผู้รับข้อมูลเข้าใจและเกิดความเชื่อถือ ในส่วนของปัจจัยของผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับนี้ Ilgen, Fisher, Cynthia and Taylor, (1979) ได้ศึกษาเรื่องการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและสรุปว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับที่ส่งผลต่อการยอมรับและการสนองตอบต่อการให้ข้อมูลป้อนกลับว่าประกอบด้วยความน่าเชื่อถือของผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ คือ การที่หัวหน้างานนั้นเป็นผู้มีอำนาจตามหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะมีความน่าเชื่อถือ เพิ่มขึ้นหากหัวหน้างานนั้นเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานของพนักงานและมีตำแหน่งที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นด้วย สามารถแยกประเด็นได้ 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ความรู้

ความชำนาญของผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วยความรู้ ประสบการณ์ในเรื่องที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ และมีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติของผู้รับข้อมูลป้อนกลับในเรื่องที่ให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นอย่างดี และความน่าไว้วางใจของผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับที่น่าไว้วางใจย่อมทำให้ผู้รับเกิดการยอมรับ และมีการตอบสนองต่อการให้ข้อมูลป้อนกลับมากกว่าผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับที่ไม่น่าไว้วางใจ และประเด็นที่ 2 พลังอำนาจของผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ คือ ความสามารถของหัวหน้างานในการควบคุมการให้รางวัลและผลตอบแทน ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีความรู้ ความชำนาญและมีความน่าไว้วางใจเพียงใด ย่อมทำให้ผู้รับข้อมูลป้อนกลับยอมรับ และตอบสนองต่อการให้ข้อมูลป้อนกลับมากเท่านั้น การให้ข้อมูลป้อนกลับควรให้ด้วยความจริงใจในบรรยากาศที่อบอุ่น และให้การยอมรับในผู้รับข้อมูลป้อนกลับ และควรให้ผู้รับข้อมูลป้อนกลับ ตัดสินใจในการที่จะยอมรับหรือปฏิเสธที่จะตอบสนองต่อการให้ข้อมูลป้อนกลับนั้น และ 3) ผู้รับข้อมูลป้อนกลับ การให้ข้อมูลป้อนกลับจะมีความหมายมากเมื่อผู้รับข้อมูลป้อนกลับ มีความพร้อมและตั้งใจที่จะรับฟัง แต่ถ้าผู้รับอยู่ในสภาพอารมณ์ที่มีความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจการรับข่าวสารจะดำเนินไปได้ไม่ดี อีกทั้งอายุและประสบการณ์เดิมของผู้รับข้อมูลอาจมีผลต่อการรับข้อมูลป้อนกลับ “ผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์นั้นมักมีลักษณะฝังแน่นกับความเคยชิน หรือประสบการณ์เดิมที่ผ่านมา จะทำให้เกิดการยอมรับข้อมูลป้อนกลับน้อย และผู้ใหญ่ มักจะเปลี่ยนแปลงอะไรได้ยาก ชอบทำตามความเคยชินที่ปฏิบัติมา” ดังนั้นการศึกษาการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานจึงประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ข้อมูลป้อนกลับ 2) ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ และ 3) ผู้รับข้อมูลป้อนกลับ

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เรื่อง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการถึงผู้บริหารระดับต้น จำนวน 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 830 คน (อ้างอิงการสอบถามจากฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 6 ม.ค. 2565) และ บริษัท ฟู้ดแพนด้า (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 1,115 คน (อ้างอิงจากการสอบถามจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 16 ม.ค. 2565) รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,945 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) จำนวน 332 คน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามสัดส่วนของพนักงานแต่ละบริษัท

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว จำนวน 25 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .955 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน จำนวน 17 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .813 และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง จำนวน 39 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำแบบสอบถามเป็นแบบออนไลน์ด้วย Google Form กำหนดระยะเวลาในการเปิดแบบสอบถามออนไลน์เป็นระยะเวลา 1 เดือนก่อนทำการปิดการรับคำตอบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และเมื่อได้รับการอนุมัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานกับฝ่ายบุคคลเพื่อดำเนินการส่ง

แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ จากนั้นเมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบตามจำนวน 332 ฉบับแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้วิเคราะห์อธิบายถึงระดับของตัวแปรที่ศึกษา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพแบบแสดงตัว การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเอง ระดับของบุคลิกภาพ และระดับของการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ พบว่า ทุกแปรตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การพัฒนาตนเอง	4.73	0.34	มากที่สุด
ด้านความรู้	4.61	0.47	มากที่สุด
ด้านทักษะ	4.74	0.35	มากที่สุด
ด้านเจตคติ	4.79	0.30	มากที่สุด
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4.61	0.42	มากที่สุด
การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน	4.62	0.41	มากที่สุด
ด้านข้อมูลป้อนกลับ	4.50	0.47	มากที่สุด
ด้านผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ	4.61	0.42	มากที่สุด
ด้านผู้รับข้อมูลป้อนกลับ	4.74	0.43	มากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัท โลจิสติกส์ พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงที่สุด ($r = .857$) คิดเป็นร้อยละ 73.44 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ พบว่า การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงที่สุด ($r = .742$) คิดเป็นร้อยละ 55.06 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ และผลการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานรายด้านและการพัฒนาตนเอง พบว่า 1) การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงสุด ($r = .702$) คิดเป็นร้อยละ 49.28 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ 2) การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงสุด ($r = .726$) คิดเป็นร้อยละ 52.70 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ และ 3) การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้รับข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .652$) คิดเป็นร้อยละ 42.51 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้รับข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์

4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์การพัฒนาตนเองด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์มีทั้งหมด 2 ตัว คือ บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับ โดยตัวแปรบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเป็นตัวแปรพยากรณ์แรก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์เท่ากับ .857 สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 73.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .173 เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับ จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัท โลจิสติกส์มีค่าเท่ากับ .860 สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 73.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .172 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.40 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานที่พยากรณ์การพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการวิจัยพบว่าระดับบุคลิกภาพแบบแสดงตัวของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์มีลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เนื่องจากในการคัดเลือกบุคลากรองค์กรได้นำแบบทดสอบทางบุคลิกภาพมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกพนักงาน จึงเป็นไปได้ว่าพนักงานน่าจะมีบุคลิกภาพในลักษณะที่องค์กรพึงปรารถนา ทำให้ได้พนักงานที่มีแนวโน้มทางบุคลิกลักษณะที่ต้องการ จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะที่ขอบเข้าสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น กล้าที่จะแสดงออก เชื้อมั่นในตนเอง มีความยืดหยุ่น และปรับตัวเองได้ค่อนข้างดี พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เป็นจริง โดยกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ทางด้านธุรกิจต่างมีการแข่งขันในปัจจุบันค่อนข้างสูง จึง

ทำให้พนักงานภายในองค์กรต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ เพื่อให้เท่าทันกับสภาพการแข่งขันในเชิงธุรกิจขององค์กรดังกล่าว ดังนั้นการที่พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากขึ้นก็จะทำให้การพัฒนาตนเองของพนักงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ponbunparod & Samrong (2017) ที่พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และงาน วิจัยของ Buppan, Semheng, & Solkosoom (2008) ที่พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์และความชัดเจนในเป้าหมายกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3 ด้าน

2. การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์มีการรับรู้ถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันของตนเอง เนื่องจากองค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี เพื่อให้ได้รู้ว่าผลจากการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ทั้งยังช่วยให้พนักงานได้ทำความเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองในด้านผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้นั้นสามารถทำให้รับรู้ถึงคุณค่าที่ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคคลนั้นมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่พนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมากก็ทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองจากการได้รับข้อมูลป้อนกลับในการทำงานทั้งการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่ง Taraphot & Demrisuk (2001) ได้กล่าวว่า ข้อมูลป้อนกลับที่หัวหน้างานได้ให้กับพนักงานนั้นจะมีประโยชน์หรือตรงตามเป้าหมายที่ให้หรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง การที่พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับ พนักงานก็นำข้อมูลป้อนกลับที่ได้เหล่านั้นไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานของตนเอง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Chanwichit & Chantuk (2018) ที่พบว่า แนวคิดการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสายการผลิต มีประเด็นที่สำคัญเริ่มจากแนวคิดการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้พนักงานทราบผลการปฏิบัติงานและช่วยให้พนักงานได้พัฒนาตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ข้อมูลป้อนกลับของพนักงานในกระบวนการผลิต ซึ่งจะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับที่รวดเร็วเพื่อให้พนักงานได้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และเกิดการพัฒนาปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง

2.1 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์สามารถเข้าใจว่าข้อมูลป้อนกลับมานั้นมีความถูกต้อง มีรายละเอียดของข้อมูลที่ชัดเจน และไม่เปลี่ยนกลับไปกลับมา รวมทั้งมีความเฉพาะเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยไม่ทำให้สับสน นอกจากนี้ยังไม่ทำให้พนักงานรู้สึกถูกรังแกหรือถูกคุกคามจนเกิดความหวาดระแวง เมื่อพนักงานได้ทราบข้อมูลแล้วก็สามารถปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นข้อมูลป้อนกลับที่มีความถูกต้อง ชัดเจน และครบถ้วนจะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่มากขึ้น ดังที่ Taraphot & Demrisuk (2001) ได้กล่าวไว้ว่า การที่พนักงานมีการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับพนักงานก็จะนำข้อมูลป้อนกลับที่ได้เหล่านั้นไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งข้อมูลป้อนกลับต้องมีความถูกต้องชัดเจน คงที่ไม่เปลี่ยนกลับไปกลับมา ข้อมูล

ป้อนกลับที่เข้มข้ม และสร้างความกลัวไม่สามารถเปลี่ยนความเชื่อหรือพฤติกรรมได้ และบางครั้งอาจลดโอกาสที่จะทำให้ผู้รับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ส่วนการให้ข้อมูลป้อนกลับซ้ำ ๆ จะทำให้ผู้รับข้อมูลป้อนกลับนั้นเกิดการจำข้อมูลที่ให้ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Piampratom (2010) ที่พบว่า หัวหน้างานและพนักงานได้ให้และรับข้อมูลป้อนกลับในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทั้งหัวหน้างานและพนักงานมีทัศนคติทางบวกต่อการให้และรับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งประสิทธิภาพข้อมูลป้อนกลับของหัวหน้างานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ข้อมูลป้อนกลับต้องถูกต้อง เป็นความจริง มีเหตุผลและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพต้องมีความเฉพาะเจาะจง มีตัวอย่างประกอบชัดเจน เน้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นสิ่งที่พนักงานสามารถปฏิบัติตามได้

2.2 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์เป็นผู้ให้ข้อมูลต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ไม่มีอคติ แสดงถึงความจริงใจ และมีทักษะในการสื่อสาร สามารถอธิบายให้ผู้รับข้อมูลเข้าใจได้โดยง่ายและเกิดความน่าเชื่อถือ รวมทั้งมีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่องที่ทำให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานมีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ และทำให้พนักงานรู้สึกยอมรับ ดังนั้นหากพนักงานรับรู้ว่าผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับมีลักษณะดังกล่าวมาก ก็ทำให้พนักงานพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanwichit & Chantuk (2018) ที่พบว่า แนวคิดการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในสายการผลิตนั้นจะต้องให้ข้อมูลป้อนกลับที่รวดเร็วเพื่อให้พนักงานได้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และเกิดการพัฒนาปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง และงานวิจัยของ Bureerum (2018) ที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมใน ขณะปฏิบัติงาน ด้านการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านการหมุนเวียนงาน ด้านการทากิจกรรม และด้านการให้ข้อมูลป้อน กลับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานของนักวิชาการการเงินและบัญชี ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามควรมีการสอนงานถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคคลอื่นหรือผู้มีประสบการณ์มีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความรู้และความชำนาญในการทำงาน การเพิ่มคุณค่าในงาน มีการทำงานกิจกรรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรในหน่วยงานอื่น และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้ใช้บริการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

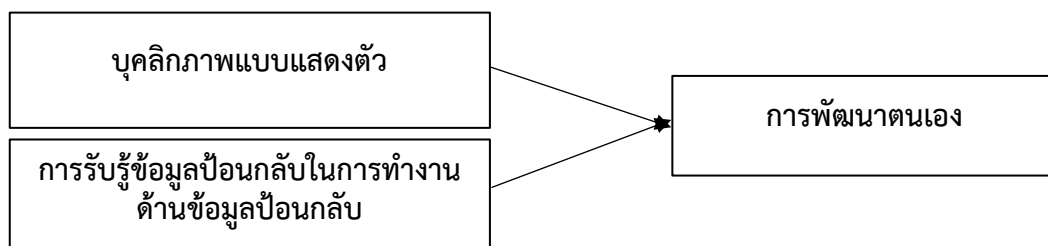
2.3 การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้รับข้อมูลป้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านผู้รับข้อมูลป้อนกลับของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์เป็นผู้รับข้อมูลป้อนกลับที่มีความพร้อม ตั้งใจที่จะรับฟัง และเห็นความสำคัญ ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิภาวะในการทำงาน เข้าใจและรู้ถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ จึงพร้อมที่จะรับข้อมูลป้อนกลับและยอมรับที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Piampratom (2010) ที่พบว่า หัวหน้างานและพนักงานได้ให้และรับข้อมูลป้อนกลับในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งทั้งหัวหน้างานและพนักงานมีทัศนคติทางบวกต่อการให้และรับข้อมูลป้อนกลับ ซึ่งพฤติกรรมการหลีกเลี่ยงข้อมูลป้อนกลับและทัศนคติต่อการให้ข้อมูลป้อนกลับของหัวหน้า เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะเดียวกันพนักงานจะต้องเปิดใจ ไม่ป้องกันตนเอง เห็นความสำคัญของข้อมูลป้อนกลับและนำ

ข้อมูลป้อนกลับไปปฏิบัติ และงานวิจัยของ Poonputta (2017) ที่พบว่า นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อการรับคำปรึกษาการวิจัยของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลังใช้รูปแบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ได้ร้อยละ 73.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรมีการคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาจากการแบบทดสอบบุคลิกภาพมาใช้เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณานั้น จึงทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณลักษณะที่จำเป็นในงาน นอกจากนี้ในการทำงานที่ต้องมีการประสานงานหรือสื่อสารการภายในองค์กรก็น่าจะมีส่วนทำให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีลักษณะของการเข้าสังคม กล้าแสดงออก มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ซึ่งลักษณะเหล่านี้ย่อมทำให้พนักงานสามารถพัฒนาดตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมาในการที่ทำให้พนักงานได้ทราบว่าตนเองมีผลการทำงานเป็นอย่างไร ต้องพัฒนาปรับปรุงอย่างไร ทั้งนี้การเน้นถึงการให้หัวหน้างานให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงานภายหลังการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน และไม่เปลี่ยนแปลงไปกลับมา ทำให้พนักงานเข้าใจตรงกันกับหัวหน้าและนำไปสู่การพัฒนาดตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อให้มีผลงานที่ดีขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ Daft (2008) ได้กล่าวว่าการให้ข้อมูลจะทำให้พนักงานองค์กรได้เรียนรู้ปรับปรุงให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย Ponbunparod & Samrong (2017) ที่พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกและบรรยากาศองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และงานวิจัยของ Piamsomboon (1999) ที่เชื่อว่าข้อมูลป้อนกลับในช่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้น่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาดตนเองของพนักงาน

สรุปองค์ความรู้

องค์ความรู้จากการวิจัยการพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน สามารถสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ได้ ดังนี้ การพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ = $1.50 + .633$ (บุคลิกภาพแบบแสดงตัว) + $.069$ (การรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับ) จากสมการดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า หากบุคลิกภาพแบบแสดงตัวเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้การพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น $.633$ คะแนน และหากการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้การพัฒนาดตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์เพิ่มขึ้น $.069$ คะแนน ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว และการรับรู้ข้อมูลป้อนกลับใน
การทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์

การถ่ายทอดและการนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อเสนอแนะสำหรับงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรและการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปฏิบัติในกลุ่มบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้จะขอให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยออกเป็น 2 ประเด็น คือข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์การ ซึ่งอาจมุ่งเน้นบุคลากรที่มีบุคลิกลักษณะแบบแสดงตัวเพราะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองสูง ในการคัดเลือกสามารถพิจารณาข้อมูลที่ได้มาจากวิธีการคัดเลือกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทดสอบบุคลิกภาพ การสังเกตขณะสัมภาษณ์ การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันของผู้สมัคร เป็นต้น หรือองค์การอาจพัฒนาพนักงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ส่งเสริมการทำงาน และสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมโครงการ

1.2 องค์การควรสนับสนุนการให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานแก่พนักงานในองค์การทั้งในฐานะที่เป็นทั้งผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับและผู้รับข้อมูลป้อนกลับ และนำข้อมูลไปใช้ในการออกแบบเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการให้ข้อมูลป้อนในการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 องค์การควรให้ความสำคัญกับบุคลิกภาพแสดงตัวและข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูลป้อนกลับ ด้วยการมุ่งเน้นให้พนักงานมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวโดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมเฉพาะกลุ่มให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแสดงออกของพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมที่นำไปสู่การมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจในการให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานด้านข้อมูล ว่าข้อมูลที่ป้อนกลับให้พนักงานควรเป็นข้อมูลอย่างไร เพื่อที่ข้อมูลเหล่านั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมประเภทอื่นเพิ่มเติม เช่น ธุรกิจขนส่งมวลชน ธุรกิจการเงินและธนาคาร ธุรกิจห้างสรรพสินค้า อุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมอาหาร และเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมสุขภาพ เป็นต้น

2.2 ควรพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน หรือศึกษาต่อยอดเพิ่มเติมว่าตัวแปรการพัฒนาตนเองจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน

2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณด้านการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของพนักงานกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ ซึ่งจะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้นหรือทำการวิจัยเชิงทดลอง

References

- Buppan, K., Semheng, S. and Solkosoom, S. (2008). A Study of Some Factors Affecting Self-Development According to Ethical Code of Professional Teacher Career on Professional, Vision, and Personality of Secondary Teachers Under the Office of Educational Area 1. *Academic Journal of Education*, 9(2), 181-188.
- Bureerum, T. (2018). The Effects of Expertise in Finance and Accounting on Job Quality of Staff of Finance and Accounting in Mahasarakham University. *Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University*, 40(1), 79-89.
- Cardy, R. L. & Leonard, B. (2011). *Performance Management: Concepts, Skills and Exercises*. (2nd ed.). Amonk, New York: M.E. Sharpe.
- Chanwichit, C. & Chantuk, T. (2018). Feedbacks Giving That Affect the Performance of Employees in the Production Line. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 11(1), 290-302.
- Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience*. (4th ed.). Ohio: Thomson South-Western.
- Development of Business Development. (2019). Thai logistics business it's time to adjust – change the way of thinking Use technology to help manage turn competitors into partners. Retrieved October 16, 2021, from https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469414627
- Kalyanamitra, K (2021). Skill essential for the future work performance in the post covid-19 era. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 6(3), 163-176.
- Kemp, J. E. & Williams, G. L. (1982). *Improving Your Professional Effectiveness: Handbook For Managers in Education*. Sheffield Hallam University.
- Ilgen, D. R., Fisher, Cynthia D. and Taylor, S. M. 1979. Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 64(4), 349-371.
- Kaeokangwan, S. (2018). *Personality Psychology Theory*. (17th ed.). Bangkok: Moh-Chao-Ban Publishing House
- Meesuttha, A. & Sachukorn, S. (2011). Performance Appraisal. (18th ed.). Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan)
- Pansuwan, S., Thumthong, K. & Phramaha Weeratis Varinto. (2001). A Cultivation of habit for self-development to successfulness according to buddhis scriptural principles. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 6(3), 205-214.
- Piampratam, A. (2010). Feedback Giving and Receiving Impacting on Employees Performance: A Case Study of Siam Cement (Kaeng Khoi) Co., Ltd. *Chulalongkorn Business Review*, 32(126), 127-159.
- Piamsomboon, P. (1999). *Performance Appraisal*. Bangkok: School of Public Administration, National Institute of Development Administration.

- Ponbunparod, P. & Samrong, A. (2017). The Relationships Between Proactive Personality, Transformational Leadership And Organizational Climate Affecting Learning Organization Behaviors of Officers in the National Health Security Office. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 7(3), 98-108.
- Poonputta, A. (2017). A Model of Informative Feedback on Improving Classroom Research Competencies of Internship Students in Teaching Profession, Rajabhat Maha Sarakham University. *Social Sciences Research and Academic Journal*, 13(37), 61-74.
- Suphaphon, N. (1991). *Personality Theory*. Bangkok: Department of Psychology, Faculty of Humanities, Srinakhorinwirot University.
- Taraphot, T. & Demrisuk, S. (2001). *Human Behavior and Self Development*. Bangkok: Thipphawitsut.
- Thienphut, D. (2000). *Human Resource Management in the Next Decade*. Bangkok: Chulalongkorn Publishing
- Udomthammanupap, M. (2008). *Psychology for self development*. Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University Publishing.
- Wichawut, S. (2010). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. (3rd ed.). Bangkok: Thammasat Publishing
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.

