

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส ในบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง

FACTORS AFFECTING THE SELF-DEVELOPMENT OF SENIOR EMPLOYEES IN AN ELECTRICAL APPLIANCE COMPANY

ณัฐพัฒน์ บังเกิดผล¹ และ สุรมงคล นิมจิตต์^{1*}

Natthaphat Bangkeadphol¹ and Suramongkol Nimchit^{1*}

Received 2 December 2024

Revised 25 May 2025

Accepted 22 June 2025

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ - การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) และความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) 2) ศึกษาการพัฒนาตนเอง (Self-development) ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส

ระเบียบวิธีวิจัย - ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานอาวุโส (40-55 ปี) ของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง และใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปจำนวน 250 คน จากประชากรในบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งทั้งหมด 714 คน เนื่องจากปัจจุบันบริษัทแห่งนี้กำลังจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 59 จากจำนวนประชากรทั้งหมด

ผลการวิจัย - ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน พนักงานอาวุโส มีระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ และการพัฒนาตนเองในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ที่สูงที่สุดคือความต้องการความสำเร็จ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทักษะที่สูงที่สุดคือความต้องการอำนาจ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติที่สูงที่สุดคือความต้องการความสัมพันธ์

ข้อจำกัดในการวิจัย - การศึกษานี้จำกัดเฉพาะกลุ่มพนักงานอาวุโสเท่านั้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างหากนำไปศึกษาในบริบทของพนักงานในช่วงอายุอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่ม Gen Z หรือ Gen Y

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร - ผลงานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโสและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้นอีกในอนาคตได้

ความแปลกใหม่/คุณค่า - งานวิจัยนี้ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่ยังได้ รับการศึกษามาก่อน แม้จะมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแบ่งปันประสบการณ์ และเสถียรภาพขององค์กร ผลการวิจัยจึงเป็นรากฐานที่มีคุณค่าสำหรับการศึกษาต่อไปและการกำหนดกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ในสังคมผู้สูงอายุ

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

Email: natthaphat_b@mail.rmutt.ac.th, *Corresponding Author E-mail: suramongkol_n@mail.rmutt.ac.th

คำสำคัญ: ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง
พนักงานอาวุโส

Abstract

Purpose - This study aims to (1) examine the levels of need for achievement, need for power, and need for affiliation, (2) investigate self-development in terms of knowledge, skills, and attitudes, and (3) identify the factors influencing self-development among senior employees.

Design/Methodology/Approach - A quantitative research method was employed. The sample consisted of 250 senior employees aged 40-55 from an electrical appliance manufacturing company, drawn from a population of 714 employees. The data were collected using questionnaires. This study was conducted in the context of an organization experiencing a significant demographic shift, with the proportion of aging employees projected to increase to 59% of the total workforce.

Findings - The results revealed that demographic differences had no significant effect on self-development. Senior employees exhibited high levels of need for achievement, power, and affiliation, as well as high levels of self-development. The most influential factor in knowledge development was the need for achievement; for skill development, it was the need for power; and for attitudinal development, it was the need for affiliation.

Research Limitations - This study focused solely on senior employees; findings may differ across other age groups such as Generation Z or Generation Y.

Managerial Implications - However, the insights can serve as a strategic guideline for HR development, especially in promoting motivation for self-development among older employees. This has long-term implications for organizational performance, talent retention, and readiness to manage an increasingly aging workforce.

Originality/value - This study enhances understanding of the motivational factors driving self-development among senior employees-an often-under-researched segment of the workforce. Given their critical role in knowledge transfer, experience sharing, and organizational stability, the findings provide a valuable foundation for future research and workforce strategy in aging societies.

Keywords: Need for Achievement, Need for Power, Need for Affiliation, Self-Development, Senior Employees

บทนำ

เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจและคนของประเทศเดินหน้าควบคู่กันไปประเทศไทยและอีกหลายประเทศทั่วโลกตอบรับกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยมีการเริ่มใช้นโยบายขยายช่วงอายุหรือระยะเวลาในการเกษียณอายุคนทำงาน จากเดิม 60 ปี เป็น 65 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันที่มีคนทำงานในวัยสูงอายุเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาที่บ่งชี้ว่าพนักงานสูงอายุจะทำงานด้อยประสิทธิภาพกว่าพนักงานหนุ่มสาว แต่เมื่อพิจารณาแล้วพนักงานสูงอายุจะมีประสิทธิภาพด้อยกว่าในกรณีที่ต้องทำงานที่มีความซับซ้อน งานที่ต้องทำพร้อมกัน

หลายๆ อย่าง งานรูปแบบใหม่ที่ไม่คุ้นเคย เนื่องจากการเรียนรู้ทักษะใหม่ของวัยสูงอายุต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้มากกว่า พนักงานสูงอายุแต่ละคนสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ได้แตกต่างกัน ซึ่งมีหลายปัจจัยเป็นตัวกำหนด นอกเหนือจากอายุที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว (วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์, 2552)

ดังนั้นการพัฒนาตนเอง เป็นการเสริมสร้างทักษะความสามารถและความรู้ให้กับตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจมาจากการดำเนินการด้วยตนเองหรือจากการส่งเสริมขององค์กร เมื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามองค์กรแต่ละแห่งประกอบไปด้วยพนักงานหลากหลายช่วงอายุ การพัฒนาตนเองของแต่ละช่วงอายุก็จะส่งผลต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพนักงานสูงอายุที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจะผสมผสานความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์และนำมาใช้แก้ปัญหาให้กับองค์กร อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนเองของบุคคลสูงอายุนั้นต้องการการเรียนรู้ในสิ่งที่มีความซับซ้อนมากขึ้น หรือต้องการเรียนรู้ในสิ่งทีนอกเหนือจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นการขยายขอบเขตความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรที่จะมีประสิทธิภาพการดำเนินงานที่สูงขึ้น ต่างจากความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานช่วงวัยรุ่นหรือช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน ที่พัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้หรือทำงานทดแทนในสิ่งที่บุคลากรเดิมสามารถทำได้ (อัจศรา ประเสริฐสิน, 2557)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจกับ พนักงานอาวุโส (40-55ปี) ของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ในนครอุตสาหกรรมบางชั้น เนื่องจากปัจจุบันบริษัทกำลังจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นและประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับอัตราการรับพนักงานใหม่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เนื่องจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 18-35 ปี มีจำนวนลดลง และยังต้องแข่งขันแย่งชิงทรัพยากรมนุษย์กับบริษัทอื่นในบริเวณโดยรอบพื้นที่ที่ต้องการแรงงานหรือพนักงานด้วยเช่นกัน ทำให้พนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นพนักงานที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน หรือพนักงานที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุโดยมีอัตราส่วนเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 59 นอกจากนั้นในปี พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมามีการพัฒนาความรู้หรือการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ยังไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีแนวโน้มจะพัฒนาไม่ได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากมีความล่าช้าในการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรอาวุโสในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ว่า “การเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า” หรือ “แสวงหาสิ่งที่ดีกว่า” ซึ่งจากผลสำรวจเบื้องต้นบุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยความต้องการส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กรในขณะนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสถานะการณ์ขององค์กรในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรใหม่ อีกทั้งบุคลากรที่มีอยู่ซึ่งส่วนใหญ่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ การพัฒนาในด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบันที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาตนเองภายในองค์กรผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง ที่ปัจจุบันกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสูงอายุในองค์กรแห่งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

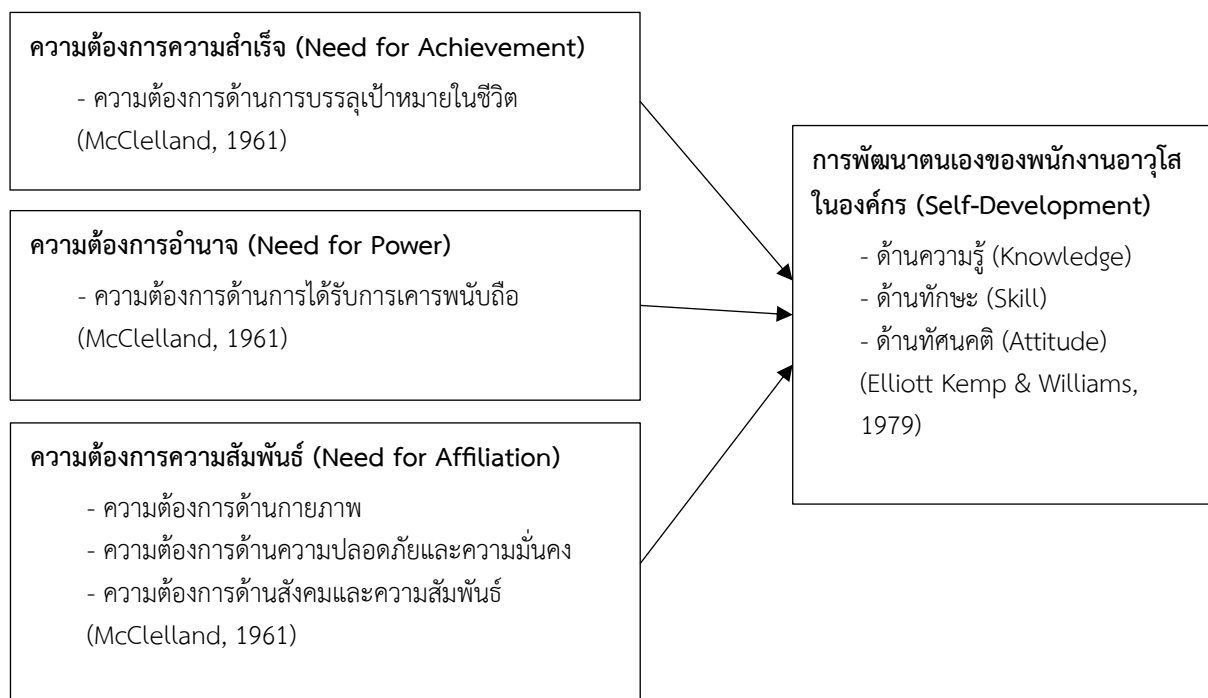
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ของพนักงานอาวุโสในองค์กร
2. ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระดับความต้องการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส

สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ของพนักงานอาวุโส
2. ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการซึ่งอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทักษะของพนักงานอาวุโส
3. ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติของพนักงานอาวุโส
4. ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมของพนักงานอาวุโส

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

คำจำกัดความแรงงานสูงอายุ

“แรงงานสูงอายุ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “older worker” หรือ “aging worker” คือ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและกายภาพเป็นอย่างมาก ซึ่งส่งผลเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน และยังมีการให้คำนิยามคำว่า แรงงานสูงอายุ ที่มีความแตกต่างกันตามบริบทซึ่งในมิติทางอาชีวอนามัยได้มีการกำหนด เกณฑ์ของแรงงานสูงอายุ คือ แรงงานที่มีอายุ 40-45 ปีขึ้นไป (กันณพงศ์ อัครไชยพงศ์ และคณะ, 2559) สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่วัยผู้สูงอายุโดยเรียกว่า แรงงานอาวุโส คือ แรงงานที่มีช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นวัยที่อยู่ในช่วงวัยทำงานเป็นวัยที่มีทักษะฝีมือแรงงานในระดับสูงและยังเป็นความต้องการของอุตสาหกรรมแรงงานที่ขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมืออยู่เป็นจำนวนมาก

มาก และเป็นช่วงอายุที่มนุษย์เริ่มพบกับความเสื่อมทางกายภาพอย่างเห็นได้ชัด ว่าปัจจัยใดจะส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานวัยทำงานเหล่านี้ให้เพิ่มศักยภาพ ทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self-Development)

จอห์น อีเลียต เคมป์ และ เกรแฮม วิลเลียม (Elliott Kemp & Williams, 1979) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองโดยให้คำนิยามว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” เป็นการพัฒนาตนเองด้วยการกระทำให้ตนเองกลายเป็นผู้มีสมรรถภาพในวิชาชีพ ซึ่งการจะเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในอาชีพได้นั้น ต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่บุคคลปฏิบัติงานควรมีเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถภาพได้แก่

1) ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ เช่น มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

2) ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์กร เช่น เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานขององค์กร เป็นต้น

2. ด้านทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำสิ่งที่รู้อยู่แล้วได้อย่างเพียงพอ และชำนาญ ทักษะที่จะใช้เพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่

1) ทักษะเกี่ยวกับตัวบุคคล (Skill with people) เช่น ทักษะในการจูงใจคน ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในการเป็นผู้ตาม เป็นต้น

2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (Skill with things) เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน

3) ทักษะในการทำตนเองให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating skill) เช่น การกระทำตนเองให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีการนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นต้น

3. ด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อเรียนรู้ หรือมีแบบแผนในการทำงาน โดยการปรับให้เป็นคนที่มีเหตุผล เข้าใจถึงความรู้สึกและความคิดของตนเอง เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์ มีการเตรียมการล่วงหน้า ตั้งใจที่จะทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความไว้วางใจผู้อื่นหรือได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Needs Theory) เดวิด แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ผู้ที่เสนอแนวคิดทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned needs theory) โดยกล่าวเอาไว้ว่าคนเราจะเรียนรู้ความต้องการจากสิ่งแวดล้อม ตัว ความต้องการจะถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล มีแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ และแรงจูงใจ 3 ประการ ที่ส่งผลต่อความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วย

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: NACH) เป็นความต้องการที่จะมีตามฐานชีวิตที่สูงขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีพฤติกรรม คือ มีเป้าหมายสูง ชัดเจนและท้าทาย มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลที่จะได้รับ รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น และมีแรงผลักดันเพื่อให้บรรลุความต้องการขั้นพื้นฐานและมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จเพื่อให้เกิดความสบายใจ

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power: NPower) เป็นความต้องการที่จะสร้างอิทธิพลควบคุมหรือรับผิดชอบในกิจกรรมของบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม คือ ชอบการ

แข่งขัน แสวงหาโอกาสในการควบคุม หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการเผชิญหน้า ต่อสู้หรือโต้แย้งกับบุคคลอื่น ความต้องการอำนาจจะมีลักษณะสำคัญอยู่สองลักษณะคือ อำนาจสถาบัน และอำนาจบุคคล อำนาจสถาบันจะมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ส่วนอำนาจบุคคลจะมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ความต้องการมีอำนาจ คือ การเป็นที่ยอมรับและได้รับการเคารพนับถือจากบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความภูมิใจเมื่อบรรลุความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น

3. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation: NAF) เป็นความต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ที่มีความต้องการความสัมพันธ์จะมีลักษณะ คือ พยายามสร้างและรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ให้ยั่งยืน มีกิจกรรมทางสังคม การพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วม ความต้องการความสัมพันธ์จากบุคคลรอบข้าง ผู้ร่วมงาน หรือสังคมในการทำงาน เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากสังคม

ความต้องการทั้ง 3 ประการของ แมคคลีแลนด์ สามารถเกิดได้กับทุกเพศ ทุกวัย และทุกเชื้อชาติ ซึ่งสามารถเกิดได้จากช่วงเวลา หรือประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีความต้องการสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้น มีความมานะพยายาม มีความอดทน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายความต้องการ และความต้องการยังส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง เพราะแต่ละความต้องการจะเชื่อมโยงกับการเติบโตและการพัฒนาของบุคคลในมิติที่แตกต่างกัน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จมักจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่ต้องการอำนาจมักจะต้องการความสามารถในการควบคุมผู้อื่น บุคคลที่ต้องการความสัมพันธ์ก็มักจะเรียนรู้ที่จะเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

การพัฒนาตนเองในบริบทขององค์กร

การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานอาวุโส ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการรักษาเสถียรภาพขององค์กร ถ่ายทอดประสบการณ์ และพัฒนาแรงงานรุ่นใหม่ ความต้องการพัฒนาตนเองในระดับบุคคล จึงส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรรวมขององค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร (Senge, 1990)

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองต่อองค์กร

การที่พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน มีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว ดังที่ Noe (2017) ระบุว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีแนวโน้มที่จะปรับตัวได้ดี และสามารถสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Employee turnover) เพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และสร้าง engagement ภายในทีมงาน (Deci & Ryan, 2000)

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาของ London (2014) และ Maurer et al. (2003) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 5 กลุ่มหลัก คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้แก่ ความต้องการบรรลุศักยภาพของตนเอง ความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสุขในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยั่งยืน
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น การเลื่อนตำแหน่ง รางวัล ค่าตอบแทน หรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร เช่น โอกาสในการฝึกอบรม การสนับสนุนจากผู้บริหาร การให้ feedback อย่างสม่ำเสมอ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล อาทิ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy)

5. การรับรู้โอกาสในอนาคต การมองเห็นแนวโน้มของอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิรัตน์ ช่วยเมือง และ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี ได้มีข้อสรุปทางการวิจัยว่า บุคลากรเรือนจำบางขวาง อำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะเทคนิคการปฏิบัติงาน และยังมีความสนใจในเทคโนโลยี ทั้งนี้ยังมีข้อเสนอแนะให้กับทางเรือนจำ ถึงการ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยความต้องการหลักของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง คือ ต้องการเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่มีความจำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอยู่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเพื่อให้มีความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

ธีรวิทย์ ยิงมี และ มงคลชัย โพล้งศิริ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีข้อสรุปทางการวิจัยว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษายังบอกว่า บุคลากรที่มีอายุงานหรือตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรนั้น ตรงกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมจากองค์กรมาพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พาริตา สุริยะพงษ์ไชย (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชนกลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานภายในองค์กรนั้นก็เพื่อความอยู่รอดของตนเองจากภาวะเศรษฐกิจขององค์กรที่มีการลดจำนวนพนักงานและต้องการรักษาไว้เฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพที่ดีและมีผลงานที่เด่นชัด ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและทีมงานให้สามารถทำงานร่วมกันและปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น แต่ยังมีพบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองอยู่ คือ การที่ตนเองไม่รู้ว่าขาดทักษะอะไรหรือต้องเพิ่มเติมในส่วนไหน มีปัญหาด้านการสื่อสารและไม่สามารถจูงใจทีมให้ปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการได้

พลอยณพรพรข คำมาก และ ศรีรัฐ โกวงศ์ (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร พบว่า บุคลากรกรมศิลปากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูง เพื่อให้มีความพร้อมทางด้านร่างกายและการทำงาน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่งานมีความซับซ้อนและมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุม 4 ด้าน เพื่อคุณภาพชีวิต และสุขภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Boydell (1985) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของ

ตนเอง นอกจากตัวบุคลากรเองแล้ว หน่วยงานควรมุ่งส่งเสริมบุคลากร หรือมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ และรักษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเอาไว้

ละอ อ นาคกุล (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูงเนื่องจากองค์กรอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของภาครัฐ ซึ่งมีการควบคุมมาตรฐานในการทำงานภายใต้กรอบวิชาชีพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมสูง รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองตามลำดับ เมื่อมีการควบคุมมาตรฐานภายใต้วิชาชีพ ความต้องการด้านการฝึกอบรมจึงสูงที่สุด โดยต้องการการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถเพื่อนำไปใช้งานการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยกล่าวถึงพบว่า การพัฒนาตนเองนั้นมีพื้นฐานมาจากความต้องการการอยู่รอดทั้งด้านความต้องการด้านกายภาพ ด้านความมั่นคง และความสัมพันธ์ หรือกล่าวโดยรวมว่า ความต้องการมีส่วนร่วม (Need of affiliation) ในระดับสูง เป็นการพัฒนาตนเองในด้าน ทักษะในการทำงาน ด้านการกระทำ ให้สำเร็จ เพื่อให้คงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการศึกษาว่า พนักงานสูงอายุในองค์กรผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งนี้ วามีปัจจัยใดเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและต้องการพัฒนาตนเองในด้านไหน ตลอดจนศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของพนักงานสูงอายุในองค์กรแห่งนี้ เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 ตัวอย่าง หรือคิดเป็นร้อยละ 20.64 ของพนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบขอบเขตของประชากรที่แน่นอน ดังนั้นจึงเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic sampling) ด้วยการเรียงลำดับรายชื่อพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 40 ปี ตามรหัสพนักงาน และทำการสุ่มเลือกพนักงานตามลำดับที่ทั้งหมดจนครบ 250 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close ended question) เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการซึ่งอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed ended question) เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิต

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed ended question) เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ของพนักงานอาวุโสในองค์กร ผู้วิจัยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติของพนักงานอาวุโส ผู้วิจัยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาอิทธิพลความต้องการทั้ง 3 ประการที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้ และประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	100	40.00
	หญิง	146	58.40
	ไม่ระบุ	4	1.60
อายุ	40 - 45 ปี	160	64.00
	46 - 50 ปี	53	21.20
	51 - 55 ปี	31	12.40
	56 ปีขึ้นไป	6	2.40
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	172	68.80
	ปริญญาตรี	70	28.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.20
อัตราเงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	7.60
	10,001 - 20,000 บาท	136	54.40
	20,001 - 35,000 บาท	73	29.20
	35,001 บาท ขึ้นไป	22	8.80

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ระดับปฏิบัติการ	133	53.20
	ระดับหัวหน้างาน	61	24.40
	ระดับเจ้าหน้าที่	45	18.00
	ระดับผู้บริหาร	11	4.40
ระยะเวลา	ไม่เกิน 5 ปี	26	10.40
การปฏิบัติงาน	5 - 10 ปี	63	25.20
ในองค์กร	มากกว่า 10 ปี	161	64.40
ประสบการณ์	5 - 10 ปี	33	13.20
การทำงาน	มากกว่า 10 ปี	217	86.80

ผลวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน (ร้อยละ 58.40) อายุ 40 - 45 ปี จำนวน 160 คน (ร้อยละ 64) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน (ร้อยละ 68.80) อัตราเงินเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 136 คน (ร้อยละ 54.40) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 133 คน (ร้อยละ 53.20) ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรมากกว่า 10 ปี จำนวน 161 คน (ร้อยละ 64.40) และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มต้นชีวิตการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 217 คน (ร้อยละ 86.80)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการ

ระดับความต้องการ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)			
มีแรงผลักดันและความมุ่งมั่นความสำเร็จ	4.10	0.77	ระดับมาก
มองว่าความเสี่ยงคือความท้าทาย	3.63	0.84	ระดับมาก
ท้าทายตนเองด้วยการตั้งเป้าที่สูงขึ้น	3.71	0.82	ระดับมาก
กำหนดแผนที่ต้องบรรลุเป้าหมายชัดเจน	3.82	0.84	ระดับมาก
ภาพรวม(Cronbach's alpha = 0.833)	3.81	0.81	ระดับมาก
ด้านความต้องการอำนาจ (Need for Power)			
ความต้องการได้มาซึ่งชัยชนะ	3.23	0.98	ระดับปานกลาง
กล้าแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา	3.52	0.83	ระดับมาก
เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเองสูง	3.91	0.74	ระดับมาก
ต้องการที่มีความรับผิดชอบสูง	3.63	0.84	ระดับมาก
ภาพรวม(Cronbach's alpha = 0.805)	3.57	0.85	ระดับมาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความต้องการ (ต่อ)

ระดับความต้องการ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation)			
สถานการณ์ และความเสี่ยง	3.86	0.92	ระดับมาก
ชอบบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ	3.92	0.87	ระดับมาก
ชื่นชอบการร่วมมือกันทำงาน	4.22	0.75	ระดับมากที่สุด
มักสื่อสารและเปลี่ยนประสบการณ์	4.00	0.79	ระดับมาก
มองว่าการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ	4.24	0.79	ระดับมากที่สุด
ภาพรวม(Cronbach's alpha = 0.817)	4.05	0.82	ระดับมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการ พบว่า ระดับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ของพนักงานอาวุโสโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 รองลงมาเป็น ความต้องการความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และลำดับสุดท้าย คือ ความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และการพัฒนาตนเองในภาพรวม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน

การพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาตนเองด้านความรู้			
หาความรู้จากการอ่านบทความ	3.64	0.90	ระดับมาก
การติดตามข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยี	3.57	0.83	ระดับมาก
ชอบหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ	3.56	0.90	ระดับมาก
ชอบติดตามข่าวสารด้านการฝึกอบรม	3.38	0.91	ระดับมาก
ชอบการเดินทางเพื่อแสวงหาความรู้	3.12	0.99	ระดับปานกลาง
ภาพรวม(Cronbach's alpha = 0.878)	3.44	0.90	ระดับมาก
การพัฒนาตนเองด้านทักษะ			
ทักษะภาษาต่างประเทศ	2.50	0.99	ระดับปานกลาง
ทักษะการทำงาน	3.68	0.77	ระดับมาก
การแลกเปลี่ยนความรู้และรับฟังผู้อื่น	3.72	0.82	ระดับมาก
การฝึกฝนทักษะให้เชี่ยวชาญ	3.70	0.80	ระดับมาก
ภาพรวม(Cronbach's alpha = 0.794)	3.44	0.84	ระดับมาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในแต่ละด้าน (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาตนเองด้านทัศนคติ			
คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม	4.11	0.75	ระดับมาก
การยอมรับข้อบกพร่อง	4.03	0.76	ระดับมาก
ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.82	ระดับมาก
ความต้องการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์	4.04	0.72	ระดับมาก
ความรอบคอบ และการควบคุมอารมณ์	3.88	0.78	ระดับมาก
ภาพรวม(Cronbach's alpha = 0.789)	4.00	0.76	ระดับมาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และ การพัฒนาตนเองในภาพรวม พบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโสโดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาตนเองด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 รองลงมา เป็นการพัฒนาตนเองด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และลำดับที่ น้อยที่สุดคือ การพัฒนาตนเองด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ตอนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการกับการพัฒนาตนเอง จำแนกเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ของพนักงานอาวุโส

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของระดับ ความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ของพนักงานอาวุโส

การพัฒนาตนเอง ด้านความรู้	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.00	0.28		0.01	0.99		
ความต้องการความสำเร็จ	.45	0.07	0.40	6.51	0.00*	.625	1.600
ความต้องการอำนาจ	.32	0.07	0.27	4.60	0.00*	.660	1.514
ความต้องการความสัมพันธ์	.15	0.07	0.12	2.07	0.04*	.722	1.384

$R = 0.659$, $R^2 = 0.434$, Adjusted $R^2 = 0.427$, $F = 62.893$, $*p < 0.05$ $**p < 0.01$

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.659 เมื่อทำการ ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ($\beta = .45$, $P = .00$) ความต้องการอำนาจ ($\beta = .32$, $P = .00$) และความต้องการความสัมพันธ์ ($\beta = .15$, $P = .04$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้

สมมติฐานที่ 2 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทักษะของพนักงานอาวุโส

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของระดับความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทักษะของพนักงานอาวุโส

การพัฒนาตนเองด้าน ทักษะ	Unstandardize		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	d Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.35	0.24		1.46	0.15		
ความต้องการความสำเร็จ	.29	0.06	0.30	4.76	0.00*	.625	1.600
ความต้องการอำนาจ	.26	0.06	0.36	4.32	0.00*	.660	1.514
ความต้องการความสัมพันธ์	.24	0.06	0.21	3.76	0.00*	.722	1.384

$R = 0.642$, $R^2 = 0.413$, Adjusted $R^2 = 0.406$, $F = 57.619$, $*p < 0.05$ $**p < 0.01$

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.642 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ($\beta = .29$, $P = .00$) ความต้องการอำนาจ ($\beta = .26$, $P = .00$) และความต้องการความสัมพันธ์ ($\beta = .24$, $P = .00$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทักษะ

สมมติฐานที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติของพนักงานอาวุโส

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของระดับความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติของพนักงานอาวุโส

การพัฒนา ตนเองด้าน ทัศนคติ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.98	0.24		4.12	0.00		
ความต้องการ ความสำเร็จ	.26	0.06	0.29	4.48	0.00*	.625	1.600
ความต้องการ อำนาจ	.13	0.06	0.13	2.15	0.03*	.660	1.514
ความต้องการ ความสัมพันธ์	.39	0.06	0.37	6.36	0.04*	.722	1.384

$R = 0.639$, $R^2 = 0.408$, Adjusted $R^2 = 0.401$, $F = 56.630$, $*p < 0.05$ $**p < 0.01$

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.639 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ($\beta = .39$, $P = .04$) ความต้องการความสำเร็จ ($\beta = .26$, $P = .00$) และความต้องการอำนาจ ($\beta = .13$, $P = .03$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในด้านทัศนคติ

สมมติฐานที่ 4 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมของพนักงานอาวุโส

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ระดับความต้องการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมของพนักงานอาวุโส

การพัฒนา ตนเองใน ภาพรวม	Unstandardized		Standardized	Tt	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.09	0.24		3.75	0.00		
ความต้องการ ความสำเร็จ	.35	0.06	0.36	4.43	0.00*	.625	1.600
ความต้องการ อำนาจ	.16	0.06	0.17	3.34	0.01*	.660	1.514
ความต้องการ ความสัมพันธ์	.22	0.06	0.20	4.98	0.00*	.722	1.384

$R = 0.629$, $R^2 = 0.396$, Adjusted $R^2 = 0.388$, $F = 53.664$, * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.629 เมื่อทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ($\beta = .35$, $P = .00$) ความต้องการความสัมพันธ์ ($\beta = .22$, $P = .00$) และความต้องการอำนาจ ($\beta = .16$, $P = .01$) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวม

ตารางที่ 8 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
สมมติฐานที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ของพนักงานอาวุโส	✓	
สมมติฐานที่ 2 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทักษะของพนักงานอาวุโส	✓	
สมมติฐานที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติของพนักงานอาวุโส	✓	
สมมติฐานที่ 4 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในภาพรวมของพนักงานอาวุโส	✓	

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโส ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามผลวิเคราะห์สมมติฐานของการศึกษาได้ว่า พนักงานอาวุโสในองค์กรแห่งนี้ยังมีระดับความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งความต้องการของพนักงานอาวุโสเหล่านี้ยังส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ของพนักงานอาวุโสในองค์กร โดยสามารถสรุปตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลได้รับผลกระทบจากแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น การต้องการประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ความต้องการอำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลพยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ต่างๆได้ดียิ่งขึ้น และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นจึงกระตุ้นให้บุคคลมีความพยายามในการพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) ว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมองการพัฒนาความรู้เป็นเครื่องมือในการพิสูจน์ความสามารถของตนและบรรลุผลสำเร็จในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ ภูมิสว่าง (2551) ได้ทำการศึกษารื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาจ้างมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออ นาคกุล (2556) ได้ทำการศึกษารื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ และสายสนับสนุนบริหาร/ธุรการ มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานอาวุโสในองค์กรแห่งนี้ยังมีศักยภาพและความต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านทักษะอยู่เสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองในด้านทักษะการทำงานใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) ว่าบุคคลที่มีความต้องการซึ่งอำนาจสูงจะมองการพัฒนาทักษะเป็นเครื่องมือในการเพิ่มอำนาจ และควบคุมผู้อื่นสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา มาพุทธ และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษารื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานด้านทักษะเทคนิคการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานอาวุโสในองค์กรแห่งนี้ต้องการความสัมพันธ์ และให้ความสำคัญกับสังคมและบรรยากาศในการทำงาน มีความต้องการ ที่จะพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้ดีมากยิ่งขึ้น และยังแสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) ที่กล่าวว่าบุคคลที่ต้องการจะสร้างความสัมพันธ์จะมองหาวิธีการในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับการยอมรับจาก

บุคคลรอบข้าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ หนูสวัสดิ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เมดไลน์ จำกัด มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม และทัศนคติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยารัตน์ เมืองแก้ว (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

สมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานอาวุโสในองค์กรแห่งนี้มีความต้องการอยู่ในระดับที่มากและส่งผลให้พนักงานอาวุโสเหล่านี้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้านเพื่อให้ตนเองสามารถทำงานได้ประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและต้องการที่จะพัฒนาต่อไปเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยณพพร คำมาก และ ศรีรัฐ โกวงศ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมศิลปากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูง เพื่อให้มีความพร้อมทางด้านร่างกายและการทำงาน เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่งานมีความซับซ้อนและมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุม 4 ด้าน เพื่อคุณภาพชีวิต และสุขภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Boydell (1985) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพกายและจิตใจ ด้านทักษะในการทำงาน ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติของพนักงานอาวุโส ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโสเหล่านี้เพื่อให้ได้มากซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้นทางผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางการสนับสนุนจากผลการวิจัย ดังนี้

- สร้างโปรแกรมสนับสนุนความสำเร็จ ควรพัฒนาโปรแกรมที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความสำเร็จของพนักงาน เช่น การให้รางวัลหรือยกย่องผลงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- ส่งเสริมบทบาทผู้นำ ควรให้โอกาสพนักงานอาวุโสในการเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านการเป็นผู้นำ ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการมีอำนาจในการตัดสินใจ
- สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ควรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยการจัดกิจกรรมกลุ่มหรือการสัมมนาที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากสนับสนุนและอยากเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน
- จัดเตรียมทรัพยากรสำหรับการพัฒนาตนเอง ควรจัดเตรียมทรัพยากรการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น คอร์สอบรม สัมมนาออนไลน์ หรือการเรียนรู้แบบมีที่ปรึกษาเพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้ตามความต้องการของตนเอง

ตัวอย่างข้อเสนอแนะเหล่านี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโสและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการรับมือกับสังคมผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้นอีกในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะบางตัวแปรเท่านั้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้อาจยังไม่ครบถ้วน อีกทั้ง ในองค์กรเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีหลากหลายส่วนงานและความหลากหลายของบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะส่วนงานเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ครบถ้วนและสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานอาวุโสเพิ่มเติมและเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างจากหลากหลายส่วนงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ครบถ้วนและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กันณพงศ์ อัครไชยพงศ์, วิสิษฐ์ จงกำโชค, เจษฎา พานทอง, วริษา สุนทรวิณิต, ภาสินี ศรีสุข, พรพรรณ สกุลคู และ สมเกียรติ ศิริรัตนพลฤกษ์. (2559). สถานการณ์อาชีพของประเทศไทยในปัจจุบัน. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 9(1), 1-6. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/kkujphr/article/view/118760>
- กันยารัตน์ เมืองแก้ว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์. *วารสาร Veridian E-Journal ปีที่11 ฉบับที่2* 197-215. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/136405>
- ชนัญญา มาพุทธ, สมหมาย แจ่มกระจ่าง และ พรรัตน์ แสงหาญ. (2557). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 10(1), 116-128. <https://journal.lib.buu.ac.th/index.php/social/article/view/3688>
- ธีรวิทย์ ยี่มี และ มงคลชัย โพล่งศิริ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันท์ มณีสว่าง. (2551). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พลอยณพรพร คำมาก และ ศิริรัฐ โกวาศ. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมศิลปากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 12(1), 99-110. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.9>
- พาริตา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ละออ นาคกุล. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามคำแหง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิรัตน์ ช่วยเมือง และ เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลาง บางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 5(3), 206-217. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/237798>
- วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์. (2552). แรงงานสูงอายุ (Elderly Workers) กรมกิจการผู้สูงอายุ. www.dop.go.th/th/know/15/604

- อัจฉรา ประเสริฐสิน. (2557). การพัฒนาตนเอง สำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 5(10), 73-84.
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions*. International Labor Organization.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- London, M. (2014). *The power of feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*. Routledge.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., & Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 707-724.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.707>
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Elliott Kemp, J. & Williams, G. L. (1979). *The DION Handbook: Diagnosis of Individual and Organisational Needs for Staff Development and In -Service Training in Schools*. Sheffield Polytechnic.