

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากร บริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด

ปริศนา เกิตพุ่ม^{1*} และ กิตติ ชุมหศรีวงศ์²

¹หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-DEVELOPMENT AND WORK PERFORMANCE
FOR LIFESTYLE TECHNOLOGY COMPANY LIMITED

Prisana Kertpum^{1*} Kitti Chunhasriwong²

¹Master of Arts Program in Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

² Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

Article : Research

Received: 2 June 2025

Accepted: 25 June 2025

Published: 22 December 2025

Citation: Kertpum, P., & Chunhasriwong, K. (2025). The Relationship Between Self-Development and Work Performance for Lifestyle Technology Company Limited. *Modern Management Frontier Journal*, 23(2), 1-19.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มประชากรคือบุคลากรทั้งหมด 65 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนตามตารางของ (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนาตนเอง (4 ด้าน: สุขภาพ ทักษะ การกระทำให้สำเร็จ เอกภาพของตนเอง) และประสิทธิภาพในการทำงาน (4 ด้าน: คุณภาพ ปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระทำให้สำเร็จมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านทักษะ เอกภาพของตนเอง และสุขภาพ ตามลำดับ (2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านคุณภาพมีระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านปริมาณ ค่าใช้จ่าย และเวลา ตามลำดับ และ (3) การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.755, p < 0.01$) กับประสิทธิภาพในการทำงานทุกมิติ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านสุขภาพ ทักษะ การกระทำให้สำเร็จ และเอกภาพของตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น องค์การจึงควรสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความสัมพันธ์

Abstract

This study aimed to (1) examine the level of self-development of employees at Lifestyle Technology Co., Ltd.; (2) examine the level of work performance; and (3) examine the relationship between self-development and work performance. The population consisted of all 65 employees, and the sample was 56 employees selected using proportional stratified random sampling according to the

(Krejcie & Morgan, 1970) table. The research instrument was a questionnaire consisting of three parts: personal information, self-development (four areas: health, skills, achievement behavior, and self-integration), and work performance (four areas: quality, quantity, time, and cost). The results revealed that (1) the overall level of self-development was high, with achievement being the highest, followed by skills, self-unity, and health, respectively; (2) the overall level of work performance was also high, with quality scoring the highest, followed by quantity, cost, and time; and (3) self-development was positively and significantly correlated with work performance in all dimensions ($r = 0.755$, $p < 0.01$). These findings indicate that continuous self-development in terms of health, skills, achievement, and self-unity leads to improved work performance. Therefore, organizations should continuously support their employees in self-development to sustainably enhance work efficiency.

Keywords: Self-development, Work Performance, Relationship

* Corresponding author: Master of Arts Program in Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

E-mail address: prisana.aoe@gmail.com

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ที่ส่งผลให้เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน ทั้งในการดำเนินธุรกิจ การเรียนรู้ การสื่อสาร และการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Marquardt, 1996; Cummings & Worley, 2015) โดยเฉพาะเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) ที่ได้เข้ามาเป็นหัวใจสำคัญในการแข่งขันขององค์กรธุรกิจสมัยใหม่ Kumar et al. (2023) ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน หนึ่งในกลยุทธ์หลักที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) โดยไม่เพียงมุ่งพัฒนาทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skills) แต่ยังรวมถึงทักษะเชิงอารมณ์ สังคม และการพัฒนาตนเองในทุกมิติ (Boydell, 1985) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสุขภาพ ทักษะ ความสามารถในการลงมือปฏิบัติ (Achievement Behavior) และการสร้างเอกภาพภายในตนเอง (Self-Integration) (Boydell, 1985) องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Performance) ของบุคลากร (Peterson & Plowman, 1989) ที่ผ่านมามีการศึกษาหลายฉบับที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เช่น งานของ (Chung, 2018) ที่ระบุว่า การพัฒนาตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัว ขณะทำงานของ (Narongritthidet, 2018) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้ยังไม่ได้ลงลึกถึงความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างระดับการพัฒนาตนเองในมิติทั้ง 4 กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของบริษัทเทคโนโลยี IoT ที่ต้อง

เผชิญการแข่งขันสูง บริษัท โลฟส์ไต้ เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจให้บริการเทคโนโลยี IoT ขึ้นมาสำหรับ นักพัฒนาองค์กร ห้างร้าน ภัตตาคารเกี่ยวกับโซลูชันอาคารอัจฉริยะและโรงแรมอัจฉริยะ เป็นองค์กรที่มีการขยายตัว ต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ แต่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของธุรกิจ IoT ยังถือเป็นความท้าทายสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน (สุขภาพ ทักษะ การกระทำให้สำเร็จ และเอกภาพของตนเอง) กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรใน บริษัท โลฟส์ไต้ เทคโนโลยี จำกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง การวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นแนวทางในการวางแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในยุค IoT

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Purpose)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร บริษัทโลฟส์ไต้ เทคโนโลยี จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในบริษัทโลฟส์ไต้ เทคโนโลยี จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บริษัทโลฟส์ไต้ เทคโนโลยี จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การทบทวนวรรณกรรม

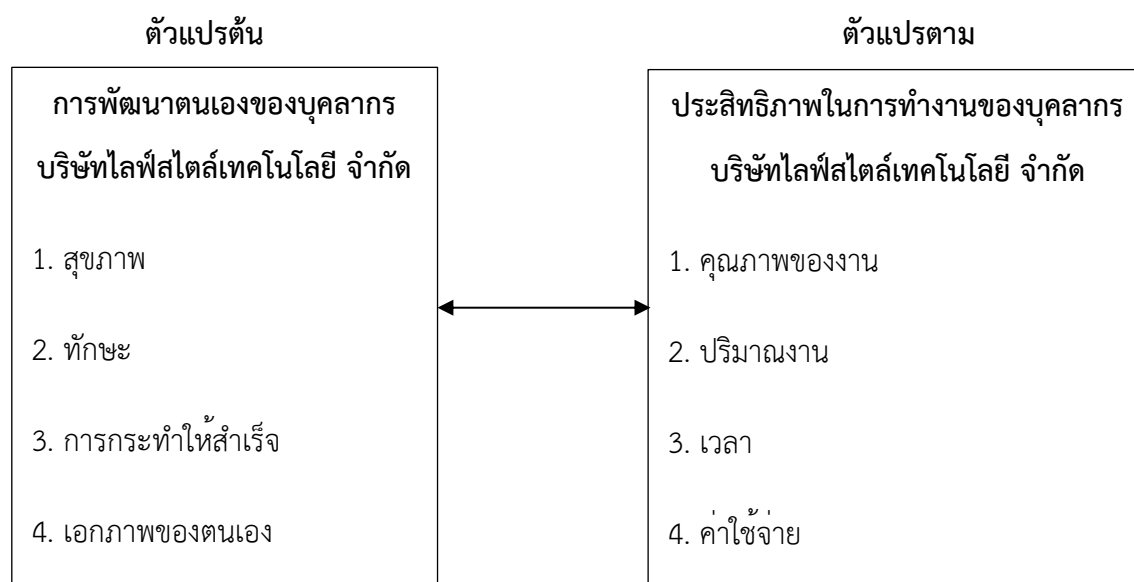
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นกระบวนการสำคัญในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคคล โดยครอบคลุมทั้งการพัฒนาทาง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ (Tantawanna, 2024) ระบุว่า การพัฒนาตนเองไม่ได้หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ยังเป็น การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการทำงานและการใช้ชีวิตในยุค ปัจจุบัน (Boydell, 1985) ได้นิยามการพัฒนาตนเองว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลต้องริเริ่ม ตัดสินใจ และลงมือ ทำด้วยตนเอง เพื่อการเรียนรู้ การเติบโต และการเปลี่ยนแปลง โดย (Boydell, 1985) แบ่งการพัฒนาตนเอง ออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ด้านสุขภาพ (Health) หมายถึงการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อสร้าง พลังในการทำงาน (2) ด้านทักษะ (Skills) ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทั้งทางเทคนิคและ Soft Skills เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ (Achievement Behavior) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมาย การวางแผน การจัดการเวลา และการมีแรงจูงใจ ในการทำงาน (4) ด้านเอกภาพของตนเอง (Self-Integration) ที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักและยอมรับตัวเอง รวมถึงการพัฒนาอัตลักษณ์ของตน (Boydell, 1985). การพัฒนาตนเองจึงไม่ได้จำกัดเพียงการเรียนรู้ใน ชั้นเรียนหรือในงานประจำ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความท้าทาย

หายในสังคมและการทำงาน (Narongritthidet, 2018). นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Maslow, 1970) ที่กล่าวถึง “ความต้องการในการพัฒนาตนเอง” (Self-Actualization) ซึ่งอยู่ในระดับสูงสุดของความต้องการของมนุษย์ (Maslow, 1970). ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ของ (Kolb, 1984) ก็ได้เน้นว่าการพัฒนาตนเองเกิดจากการมีประสบการณ์ตรง (Concrete Experience) การสะท้อนคิด (Reflective Observation) การคิดเชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) และการนำไปปฏิบัติจริง (Active Experimentation) (Kolb, 1984) ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองจะเป็นไปได้อย่างยั่งยืนเมื่อบุคคลมีความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) (Cummings & Worley, 2015)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Performance) เป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กร โดยหมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Chunhasriwong, 2023). ตามแนวคิดของ (Simon, 1960) “Efficiency is choosing the alternative that produces the largest results for the given resources.” ซึ่งหมายถึงการเลือกแนวทางที่ให้ผลลัพธ์สูงสุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด (Simon, 1960). (Peterson & Plowman, 1989) ได้นำเสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ (2) ปริมาณงาน (Workload) คือการผลิตงานได้ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด (3) เวลา (Time) หมายถึงการใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสร็จสิ้นตามกำหนด (4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ซึ่งหมายถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความสูญเสีย (Peterson & Plowman, 1989) (Emerson, 1931) ยังเน้นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความยุติธรรม การใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้ และการมีมาตรฐานการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ (Emerson, 1931). (Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเกิดจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดเพื่อให้ได้ผลงานที่ต้องการ ในขณะที่ (Gross, 1965) เน้นการเพิ่มผลผลิตให้มากที่สุดจากทรัพยากรที่มีอยู่ (Millet, 1954; Gross, 1965). การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการของ (Robbins, 1990) ที่กล่าวว่าการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นตัวชี้วัดสำคัญ (Robbins, 1990). ในมุมมองของ (Cummings & Worley, 2015) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร โดยเน้นการวางแผน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Cummings & Worley, 2015). นอกจากนี้ แนวคิดของ (Pickle & Friedlander, 1967). กล่าวว่าความพึงพอใจของลูกค้าและคุณภาพของบริการเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ (Peterson & Plowman, 1989) ที่เน้นให้ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์สูงสุด (Pickle & Friedlander, 1967; Peterson & Plowman, 1989).

จากการศึกษาปัญหา แนวโน้มของการทำงานและสังคม และทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง เช่น แนวคิดของ (Boydell, 1985) ซึ่งเสนอว่าการพัฒนาตนเองประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง รวมทั้งแนวคิดของ (Peterson

& Plowman, 1989) เพื่ออธิบายว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังได้ทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาหลายฉบับซึ่งสนับสนุนว่าแต่ละองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบดังกล่าวมาสังเคราะห์และจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผลการศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเอง ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรของบริษัท ไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด มีจำนวน 65 คน ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆภายในองค์กร ได้แก่ 1) Management, 2) Programmer Department, 3) Installation Department, 4) Sales Department, 5) Account & Finance Department, 6) Purchasing Department, 7) Human Resource Department

กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรของบริษัท ไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดความคาดเคลื่อน

เท่ากับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ชนิดเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้แผนกที่บุคลากรปฏิบัติงานเป็นชั้นภูมิสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert Scale แบบ 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ถึงระดับ 5 (มากที่สุด) เพื่อใช้ในการวัดระดับการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัท โลฟส์ไต้ล เทคโนโลยี จำกัด แบบสอบถามดังกล่าวมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการร่างข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 2. จัดทำแบบสอบถามเบื้องต้น โดยร่างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของตัวแปรที่กำหนด
 3. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน
 4. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง และมีค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) อยู่ระหว่าง 0.282 - 0.826 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแต่ละข้อคำถามสามารถแยกกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะต่างกันได้อย่างชัดเจน และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- สรุปค่าทางสถิติที่สำคัญของเครื่องมือวิจัย มีดังนี้

- ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่าอยู่ในช่วง 0.66 - 1.00
- ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient): มีค่าเท่ากับ 0.962
- ค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination): มีค่าอยู่ในช่วง 0.282-0.826

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อนำไปประสานงานขอความร่วมมือจากบริษัท โลฟส์ไต้ล เทคโนโลยี จำกัด
2. ติดต่อประสานงานและชี้แจงวัตถุประสงค์ ดำเนินการติดต่อกับบริษัทโลฟส์ไต้ล เทคโนโลยี จำกัด

เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมืออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของบริษัทจำนวน 56 คน โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามในรูปแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านช่องทางออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับการพัฒนาดตนเองของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาดตนเองของบุคลากร
2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาดตนเองกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาดตนเองและตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย (Research Result)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งงานระดับ Junior มีระยะเวลาการทำงานในบริษัทอยู่ในช่วง 1-5 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังนี้ (ดูตาราง 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด เป็นรายด้าน

การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับการพัฒนาตนเอง
1. ด้านสุขภาพ	3.83	0.57	มาก
2. ด้านทักษะ	4.25	0.50	มาก
3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ	4.35	0.47	มาก
4. ด้านเอกภาพของตนเอง	4.24	0.53	มาก
ภาพรวม	4.15	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัดอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับได้แก่ ด้านการกระทำให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านเอกภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.24$) และด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.83$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังนี้ (ดูตาราง 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด เป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.31	0.49	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.22	0.60	มาก
3. ด้านเวลา	4.13	0.62	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.19	0.60	มาก
ภาพรวม	4.21	0.52	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัดอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.31$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.22$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.19$) และด้านเวลา ($\bar{X} = 4.13$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด (ดูตาราง 3)

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สุขภาพ (Health) (X1)
2. ทักษะ (Skills) (X2)
3. การกระทำให้สำเร็จ (Achievement Behavior) (X3)
4. เอกภาพของตนเอง (Self-Integration) (X4)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) (Y1)
2. ปริมาณงาน (Workload) (Y2)
3. เวลา (Time) (Y3)
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) (Y4)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด

การพัฒนาตนเอง (X)	ประสิทธิภาพในการทำงาน (Y)				
	องค์ประกอบ1 (Y ₁)	องค์ประกอบ2 (Y ₂)	องค์ประกอบ3 (Y ₃)	องค์ประกอบ4 (Y ₄)	รวม
องค์ประกอบ1 (X ₁)	0.435**	0.212	0.240	0.368**	0.345**
องค์ประกอบ2 (X ₂)	0.685**	0.675**	0.642**	0.522**	0.699**
องค์ประกอบ3 (X ₃)	0.744**	0.721**	0.643**	0.611**	0.754**
องค์ประกอบ4 (X ₄)	0.769**	0.657**	0.641**	0.662**	0.755**
รวม	0.782**	0.654**	0.634**	0.643**	0.750**

**p < 0.01, *p < 0.05

จากตาราง 3 พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.750

สำหรับการพัฒนาตนเองรายองค์ประกอบกับประสิทธิภาพในการทำงานรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.212-0.782 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ทุกองค์ประกอบ ยกเว้น การพัฒนาตนเองด้านสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณและด้านเวลาที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรกโดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาพรวมการพัฒนาเอง กับ ประสิทธิภาพในการ

ทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ($r = 0.782$) การพัฒนาตนเอง ด้านเอกภาพของตนเอง กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ($r = 0.769$) และการพัฒนาตนเองด้านเอกภาพของตนเอง กับภาพรวม ประสิทธิภาพในการทำงาน ($r = 0.755$) ตามลำดับ

การพัฒนาตนเอง ด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.345 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($r = 0.435$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.368$) ด้านเวลา ($r = 0.240$) และด้านปริมาณ ($r = 0.212$) แม้ระดับความสัมพันธ์จะไม่สูงเท่ากับองค์ประกอบการพัฒนาอื่น ๆ แต่ผลลัพธ์นี้ยังสะท้อนความสำคัญของสุขภาพ ในฐานะ “พื้นฐานทางกายภาพและจิตใจ” ซึ่งสนับสนุนให้เกิดสมรรถนะในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องตาม แนวคิดของ (Maslow, 1970) ในลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) สุขภาพกายและใจจัดอยู่ใน ระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) และความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่บุคคลจะสามารถมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ ทฤษฎีสุขภาวะในที่ทำงาน (Workplace Well-being Theory) ของ (Warr, 2007) ยังชี้ว่า สุขภาพทางกายและใจมีบทบาทเป็น “แรงสนับสนุนทางอ้อม” ต่อประสิทธิภาพ เช่น ลดการขาดงาน ลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจไม่ส่งผลทันทีในเชิงปริมาณ แต่เป็นปัจจัยสนับสนุน ความคงที่และความยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้น แม้ผลการวิจัยจะแสดงระดับความสัมพันธ์ต่ำ แต่ด้านสุขภาพก็ ยังควรถูกให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในมุมมองเชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable HRM) เช่น การจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี การจัดสมดุลชีวิตกับงาน (Work-Life Balance) และการดูแลสุขภาพจิตในที่ทำงาน

การพัฒนาตนเอง ด้านทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.699 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($r = 0.685$) ด้านปริมาณ ($r = 0.675$) และด้านเวลา ($r = 0.642$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.522$) ผลลัพธ์นี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ (McClelland, 1973) เรื่อง "Competency-Based Performance" ซึ่งระบุว่า ทักษะ (Skills) และความสามารถเฉพาะตัว (Competency) มีผลต่อผลงานที่วัดได้โดยตรง โดยเฉพาะในงาน ที่มีความซับซ้อนสูง เช่น ในองค์กรเทคโนโลยี ความสามารถในการประมวลผล วิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และ สื่อสารมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มคุณภาพของงานและลดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน

นอกจากนี้ ทฤษฎี Capital Theory ของ (Becker, 1964) ยังอธิบายว่าทักษะของบุคลากรถือเป็น “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ได้โดยตรง และถือ เป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนในรูปของประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในด้านปริมาณงาน และการบริหารเวลา

ในแง่พฤติกรรมองค์กร ผลลัพธ์นี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins & Judge, 2019) ที่กล่าวว่าการพัฒนาทักษะจะช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความกดดันและความไม่แน่นอนในการทำงานได้ดีขึ้น ลดข้อผิดพลาด เพิ่มความมั่นใจ และนำไปสู่คุณภาพงานที่สูงขึ้น พร้อมลดต้นทุนจากการแก้ไขซ้ำ (Rework Cost) แม้ความสัมพันธ์กับด้านค่าใช้จ่ายจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจสะท้อนว่าทักษะที่เพิ่มขึ้นช่วยให้สามารถวางแผน บริหารเวลา และทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียจากความผิดพลาดหรือขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

การพัฒนาด้านการกระทำให้สำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.754 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณากับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($r = 0.744$) ด้านปริมาณ ($r = 0.721$) ด้านเวลา ($r = 0.643$) และด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.611$) ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่า “พฤติกรรมการมุ่งสู่ความสำเร็จ” เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการเพิ่มผลลัพธ์ของงานทั้งในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (McClelland, 1961) ในทฤษฎีแรงจูงใจความสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ระบุว่า บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูง (High nAch) มักตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ควบคุมตนเองได้ดี และมีความพยายามที่จะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่โดดเด่นในหลายมิติ ทฤษฎี Self-Determination Theory ของ (Deci & Ryan, 1985) ก็สนับสนุนผลลัพธ์นี้ โดยชี้ว่าการมี “แรงจูงใจภายใน” (Intrinsic Motivation) โดยเฉพาะการรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจ และมุ่งมั่นในการทำให้บรรลุเป้าหมาย เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถบริหารเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และผลิตงานคุณภาพสูงนอกจากนี้ ในบริบทของพฤติกรรมองค์กร (Robbins & Judge, 2019) อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย (Goal Commitment) และมีแนวโน้มรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Result-Oriented) มีแนวโน้มจะพัฒนาด้านตนเองผ่านการลงมือทำ และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่วัดได้จริง เช่น ปริมาณงานที่มากขึ้น การใช้เวลาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการควบคุมต้นทุนในการดำเนินงาน กล่าวโดยสรุป ด้านการกระทำให้สำเร็จไม่เพียงแต่แสดงถึงการมีวินัยและความรับผิดชอบ แต่ยังเป็นปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบในเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กร ผ่านการผลักดันให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดในทุกมิติของการปฏิบัติงาน

การพัฒนาด้านเอกภาพของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.755 ถือว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณากับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($r = 0.769$) ด้านค่าใช้จ่าย ($r = 0.662$) ด้านปริมาณ ($r = 0.657$) และด้านเวลา ($r = 0.641$) ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่าการมีเอกภาพของตนเอง (Self-Integration) ซึ่งหมายถึงการรู้จักตนเอง เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตน ยอมรับตนเอง และดำรงจิตใจที่มั่นคง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน

ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงที่สุด ทฤษฎี Self-Concept Theory ของ (Rogers, 1961) อธิบายว่าบุคคลที่มีภาพลักษณ์ตนเองในเชิงบวก จะมีแนวโน้มประพฤติดีและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจในบทบาทหน้าที่ และสามารถทำงานที่ซับซ้อนด้วยความมุ่งมั่นและมีคุณภาพ นอกจากนี้ แนวคิดด้าน Emotional Stability และ Psychological Capital ของ Luthans et al. (2007) ยังสนับสนุนว่าผู้ที่มีเอกภาพภายในและภาวะอารมณ์มั่นคง จะสามารถควบคุมตนเองท่ามกลางสถานการณ์ที่กดดัน วางแผน และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จากมุมมองของพฤติกรรมองค์กร การมีเอกภาพของตนเองยังส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือในผลงานและการจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ (Robbins & Judge, 2019) กล่าวโดยสรุป ด้านเอกภาพของตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจภายใน และความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ดีขึ้น แต่ยังช่วยให้องค์กรสามารถควบคุมต้นทุน และเพิ่มปริมาณงานได้อย่างสอดคล้องในระยะยาว

อภิปรายผล (Discuss the results)

1. การศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร บริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัดอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับได้แก่ ด้านการกระทำสำเร็จ (Achievement Behavior) ด้านทักษะ (Skills) ด้านเอกภาพของตนเอง (Self-Integration) และด้านสุขภาพ (Health) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Nimonong, 2023) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ด้านเอกภาพของรองลงมาคือ ด้านสุขภาพ และด้านการกระทำสำเร็จ ส่วนด้านทักษะพบว่ามีคะแนนต่ำสุด นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ (Chonket, 2016) ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท ออปอเรชั่น นอล เอ็นเนอร์ยี กรุ๊ป จำกัด พบว่าการพัฒนาตนเองโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัดมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาตนเองตามหลักการในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มากขึ้น อันจะส่งผลถึงผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ ดังที่ (Boydell, 1985) ได้อธิบายไว้ว่าการพัฒนาตนเอง คือกระบวนการที่บุคคล ริเริ่มเอง ตัดสินใจเอง ลงมือเอง เพื่อเรียนรู้ เติบโต และเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยไม่ใช่แค่การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ แต่คือการเปลี่ยนแปลง จากภายใน เช่น การรู้จักตัวเอง ทศนคติ และการมองโลก ไม่ใช่การรอให้ผู้อื่นมาบอก แต่คือการรับผิดชอบต่อการพัฒนาของตนเองอย่างจริงจัง ต้องอาศัย ความคิด ความรู้สึกร่วมกัน ความตั้งใจ ร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ระดับการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมากของบุคลากรสะท้อนให้เห็นถึง

วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการกระทำให้สำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายงาน ซึ่งนับเป็นจุดแข็งสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพโดยรวม และผู้วิจัยเห็นว่า การส่งเสริมการพัฒนาทุกองค์ประกอบอย่างสมดุล จะช่วยให้บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพได้รอบด้านมากยิ่งขึ้นในอนาคต

2. การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัท โลฟส์ไต้ล เทคโนโลยี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริษัทโลฟส์ไต้ล เทคโนโลยี จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chunhasriwong, 2023) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ (Maichan, 2017) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรบริษัท โลฟส์ไต้ล เทคโนโลยี จำกัด มีวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน และมีค่านิยมในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ ดังที่ Campbell (1977, cited in Bovornwattana, 1998) กล่าวถึงตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กร ให้มีความสำคัญกับการวางแผนอย่างเป็นระบบสำหรับอนาคต และระดับที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายอย่างจริงจังตลอดจนการเห็นพ้องต้องกันเป้าหมาย (Goal Consensus) ของสมาชิกในองค์กรและความ ยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร (Internalization of Organizational Goals) ซึ่งสมาชิกมีการ ยอมรับในเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับ (Emerson, 1931) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่ง ที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความ แตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3) คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น 4) วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎหมาย และวินัยต่างๆ 5) ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม 6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diatec, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ 7) ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์ สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุ จุดมุ่งหมาย 8) มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนา วิธีการ ทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่ 9) สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี 10) การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษา รูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี 11) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Witten Standard-Practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มี

ระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร 12) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัล พนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยเห็นว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่อยู่ในระดับมากของบุคลากรในองค์กร อาจสะท้อนถึงโครงสร้างการบริหารที่มีความชัดเจน การกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ และการมีระบบประเมินผลที่เป็นธรรม ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน เห็นคุณค่าในบทบาทของตน และสามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งการที่องค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับหลักของ Emerson (1983) ยิ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพในการดำเนินงานในระยะยาว

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัทไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.750 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Boonkhrob & Surachatri, 2022) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรชัย พรชีสชั้นไทย จำกัด พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในระดับสูง เช่นเดียวกัน เหตุผลที่การศึกษานี้พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระดับสูง อาจเป็นเพราะบุคลากรบริษัท ไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเอกภาพของตนเอง ด้านสุขภาพ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านทักษะ ตามลำดับ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงานที่บุคลากรให้ความสำคัญมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Thepprasit & Jetsadalak, 2018) ที่ศึกษาความสามารถในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า การพัฒนาด้านทักษะ และด้านการกระทำให้สำเร็จ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม แม้ด้านสุขภาพจะมีผลสัมพันธ์ต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่บุคลากรที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจสมบูรณ์แข็งแรง ย่อมสามารถสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสม่ำเสมอในระยะยาว ผู้วิจัยเห็นว่า ความสัมพันธ์ในระดับสูงระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพการทำงานสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของการเรียนรู้และการเติบโตส่วนบุคคลในการผลักดันความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรเทคโนโลยีที่มีการแข่งขันสูง การส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงควรถูกบูรณาการเข้ากับนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การให้คำปรึกษาเชิงพัฒนา (Coaching & Mentoring) และการเปิดโอกาสให้เรียนรู้จากการทำงานจริง (Learning by Doing) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพอย่างยั่งยืนให้กับทั้งบุคลากรและองค์กร

องค์ความรู้การวิจัย (Body of knowledge)

งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงระหว่าง การพัฒนาตนเอง กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยพบว่า การพัฒนาตนเองในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งงานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรบริษัท โลฟส์ไต้ล เทคโนโลยี จำกัด โดยมีสาระสำคัญดังนี้:

1. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นรากฐานสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการพัฒนาตนเองไม่ได้จำกัดเพียงการพัฒนาทักษะเทคนิค (Hard Skills) แต่ครอบคลุมถึง 4 มิติหลัก ได้แก่

- 1.1 ด้านสุขภาพ สุขภาพกายและใจที่ดีช่วยเพิ่มพลังและความพร้อมในการทำงาน
- 1.2 ด้านทักษะ การพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ทั้งทักษะทางเทคนิคและทักษะสังคม
- 1.3 ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกำหนดเป้าหมาย การลงมือทำอย่างต่อเนื่อง และการจัดการอุปสรรค

1.4 ด้านเอกภาพของตนเอง การรู้จักและยอมรับตนเอง การสร้างความมั่นคงภายใน ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Work Performance) คือผลลัพธ์ที่สะท้อนความสมบูรณ์ของการพัฒนาตนเอง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสะท้อนใน 4 มิติ ได้แก่

- 2.1 คุณภาพของงาน (Quality) ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสอดคล้องกับมาตรฐาน
- 2.2 ปริมาณงาน (Workload) การทำงานตามแผนและเป้าหมาย
- 2.3 เวลา (Time) การใช้เวลาอย่างเหมาะสมและเสร็จทันกำหนด
- 2.4 ค่าใช้จ่าย (Cost) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดการสูญเสียและเพิ่มผลตอบแทน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองโดยรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกสูง กับประสิทธิภาพในการทำงาน ($r = 0.750$, $p < 0.01$) โดยในแต่ละมิติของการพัฒนาตนเองยังมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับมิติของประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่

3.1 การพัฒนาด้านเอกภาพของตนเอง มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับ คุณภาพของงาน และ ประสิทธิภาพโดยรวม ($r \approx 0.755$)

3.2 การพัฒนาด้านการกระทำให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์สูงกับ คุณภาพงาน และ เวลา

3.3 การพัฒนาด้านทักษะ ส่งผลโดยตรงต่อ ปริมาณงาน และ คุณภาพงาน

3.4 การพัฒนาด้านสุขภาพ แม้ความสัมพันธ์จะไม่สูงเท่าด้านอื่น แต่ยังเป็นรากฐานที่สำคัญของการทำงานอย่างยั่งยืน

4. การตีความองค์ความรู้ การพัฒนาตนเองแบบบูรณาการช่วยให้บุคลากรสามารถ ปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ช่วยเพิ่มความมั่นคงทางอารมณ์และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถบริหาร

จัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะในองค์กรเทคโนโลยีอย่างบริษัท ไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด การพัฒนาตนเองรอบด้านเป็นกุญแจสำคัญสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. การประยุกต์ใช้ (Application) องค์ความรู้การวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการ ออกแบบ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร (ทั้งในด้านสุขภาพ ทักษะ Achievement Behavior และ Self-Unity) วางแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ (Practical Recommendations)

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนด แผนพัฒนารายบุคคล (IDP), การจัดอบรมต่อเนื่อง และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อพัฒนาทั้ง ด้านทักษะ ความคิด และพฤติกรรมการทำงาน

2. ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน เช่น โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ การให้คำปรึกษา และกิจกรรมสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน เพื่อรองรับผลเชิงบวกด้านประสิทธิภาพในระยะยาว

3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการประเมินศักยภาพของบุคลากร และวางแผนการพัฒนาเพื่อให้ตอบโจทย์ประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

4. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเชิงรุกด้านการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีเกณฑ์หรือระบบประเมินที่ ชัดเจนซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาองค์กรรวมของพนักงาน

5. ควรสนับสนุนการพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการทำงาน และ พฤติกรรมการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถออกแบบแผนพัฒนาที่ตรงกับศักยภาพและเป้าหมาย ของแต่ละคน

6. ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบ (Role Model) ในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ มุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับบุคลากรทุกระดับ

ข้อจำกัดของการวิจัย (Limitations of the Study)

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เป็นพนักงานของบริษัท ไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยี จำกัด ซึ่งเป็นองค์กร เฉพาะทางด้านเทคโนโลยี จึงอาจไม่สามารถนำผลการวิจัยไปสรุปกับองค์กรประเภทอื่นได้โดยตรง

2. งานวิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งอาศัยการประเมินตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม จึง อาจมีอคติ (bias) เช่น ความลำเอียงทางสังคม (Social Desirability Bias)

3. การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional) จึงไม่สามารถระบุ สาเหตุและผล (Causal Relationship) ได้อย่างชัดเจน

4. ตัวแปรภายนอกอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความ พึงพอใจในงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร ไม่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ร่วม จึงอาจมีข้อจำกัดในการอธิบายองค์รวม ของประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต (Suggestions for Future Research)

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าใจกลไกที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและประสิทธิภาพได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
2. ควรขยายการศึกษาไปยังองค์กรประเภทอื่นหรือในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ภาครัฐ สตาร์ทอัพ หรือธุรกิจบริการ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในความสัมพันธ์ของตัวแปร
3. จากข้อจำกัดด้านวิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถาม ซึ่งอาจเกิดอคติจากการประเมินตนเอง (Self-Report Bias) งานวิจัยในอนาคตควรใช้วิธีการประเมินหลายแหล่ง (Multi-source Data) เช่น การประเมินจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือการสังเกตพฤติกรรมจริง เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล
4. จากข้อจำกัดด้านลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจงกับบริษัทด้านเทคโนโลยี ควรมีการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งในแง่ของอุตสาหกรรม ประเภทของงาน หรือระดับตำแหน่ง เพื่อให้สามารถสรุปผลได้ในวงกว้างมากขึ้น
5. เนื่องจากการวิจัยนี้ใช้รูปแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Design) ซึ่งไม่สามารถสรุปเหตุและผลได้อย่างชัดเจน จึงควรดำเนินการวิจัยแบบตามติดในระยะยาว (Longitudinal Design) เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาตนเองที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในมิติที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา
6. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มบุคลากร เช่น ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน และระดับปฏิบัติการ เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาที่ตอบโจทย์เฉพาะบุคคล (Personalized Learning/Development Plans)

Reference

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Boonkhrob, P., & Surachatri, P. (2022). *Personnel development influencing work performance of Mitsui Precision Thai Co., Ltd.* (Research report). King Mongkut's University of Technology Thonburi, Bangkok, Thailand. [In Thai].
- Bovornwattana, P. (1998). *Measurement and evaluation of human resource management*. Bangkok, Thailand: Chulalongkorn University Press. [In Thai].
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: A guide for managers, organisations and institutions*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Campbell, J. P. (1977). *On the nature of organizational effectiveness: New perspectives on organizational effectiveness*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

- Chonket, B. (2016). *The impact of job motivation on self-development and work performance: A case study of Operational Energy Group Limited* (Master's thesis). Kasetsart University, Bangkok, Thailand. [In Thai].
- Chunhasriwong, K. (2023). *The relationship between emotional intelligence and work performance of personnel at Ramkhamhaeng University* (Master's thesis). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. [In Thai].
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization development & change* (10th ed.). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Springer.
- Emerson, H. (1931). *Twelve principles of efficiency*. New York, NY: The Engineering Magazine Company.
- Gross, B. M. (1965). What are your organization's objectives?: A general systems approach to planning. *Human Relations*, 18(3), 195–216.
<https://doi.org/10.1177/001872676501800301>
- Kumar, S., Kanchan, A., Kumar, A., Aggarwal, P., & Maurya, H. (2023). Internet of Things (IoT) applications and challenges: A review. *International Journal of Engineering Sciences & Emerging Technologies*, 11(2), 359–367.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press.
- Maichan, A. (2017). *Factors affecting job performance of employees in production line machinery installation industries in Songkhla province* (Master's thesis). Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand. [In Thai].
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Na, T. (2024). How to develop yourself for success in the digital age [In Thai]. Bangkok, Thailand: TANTAWAN NA Publishing. Retrieved from <https://www.mebmarket.com> [In Thai].
- Narongritthidet. (2018). *Progress in self-development of personnel at the Central Library, Ramkhamhaeng University* (Research report). Central Library, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. [In Thai].

- Nimonong, N. (2023). *Factors related to self-development of personnel under the Suphanburi Provincial Public Health Office* (Master's thesis). Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand. [In Thai].
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Pickle, H., & Friedlander, F. (1967). Seven societal criteria of organizational success. *Personnel Psychology*, 20(2), 165–178.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Thach Minh Chung. (2018). *Motivation for self-development of Vietnamese students at Mahachulalongkornrajavidyalaya University* (Master's thesis in Buddhist Psychology). Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ayutthaya, Thailand. [In Thai].
- Thepprasit, P., & Jetsadalak, W. (2018). Self-development ability influencing the work performance of university support staff. *Phetchaburi Rajabhat University Journal of Research and Development*, 10(2), 45–58.