

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน



ชยันต์ คำม่วง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

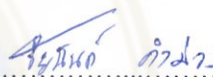
เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568



นายชัยนันท์ คำม่วง

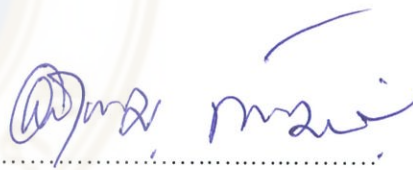
ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์ปรารถนา ปุณณกิติเกษม,

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล



รองศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงมายังรองศาสตราจารย์พริศลา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ผู้มีพระคุณ ซึ่งได้ให้คำแนะนำที่มีคุณค่า รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานวิจัยนี้ อาจารย์ยังได้ช่วยตรวจสอบและแก้ไขส่วนต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นอย่างแท้จริง ขอขอบพระคุณประธานกรรมการและคณะกรรมการสอบทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันมีคุณค่าในการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลที่ท่านให้มามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาและการประยุกต์ใช้งานวิจัยในองค์กร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์นี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหน่วยงานเอกชน และหวังว่าจะเป็นแหล่งที่มุลที่สามารถนำไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้ หากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยมา ณ ที่นี้

ชยันนท์ คำม่วง

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน

A CASE STUDY OF THE MOTIVATION FOR SELF-DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES.

ชยันน์ คำม่วง 6650072

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D.,

รองศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ed.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรเอกชน การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับพนักงานในองค์กรธุรกิจธุรกิจอสังหา จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Method) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง และนำมาจัดทำ Coding เพื่อตีความข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรเอกชน คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ, ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ : แรงจูงใจ/ การพัฒนาตนเอง

44 หน้า

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	2
1.4 ประโยชน์ของงานวิจัย	2
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	4
2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ	4
2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ	5
2.1.3 ทฤษฎี Hierarchy of Needs	6
2.1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	7
2.1.5 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	8
2.1.6 ทฤษฎีแรงจูงใจและผลตอบแทนของไวรูม	9
2.1.7 ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล๊อค	10
2.1.8 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิเลนด์	10
2.1.9 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัครเคอร์เฟอร์	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	12
2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง	12
2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง	13
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.4 ข้อความที่ต้องการพิสูจน์ (Propositions)	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย	23
3.1 รูปแบบการวิจัย	23
3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	24
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.4 ตัวอย่างคำถามสัมภาษณ์	26
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	27
4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์	27
4.2 การพัฒนาตัวเองมีความสำคัญ	28
4.3 แรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง	29
4.4 ความต้องการพัฒนา	32
4.5 วิธีการพัฒนา	33
บทที่ 5	
อภิปรายผลวิจัยและข้อเสนอแนะ	35
5.1 การอภิปรายผลการวิจัย	35
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	39
5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	41
บรรณานุกรม	42

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 ตารางแสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
1.2 ตารางข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกลักษณะส่วนบุคคล	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่มีการแปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านเศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง เรากำลังเผชิญกับความผันผวนของเศรษฐกิจโลก การเปลี่ยนแปลงของภูมิทัศน์การเมือง และปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรง การแปรเปลี่ยนเหล่านี้ส่งผลอย่างลึกซึ้งไปกับทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล องค์กร หรือสังคม หนึ่งในปัจจัยที่เห็นได้ชัดคือด้านเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หุ่นยนต์ เทคโนโลยีชีวภาพ บล็อกเชน และอินเทอร์เน็ต มาใช้ในชีวิตมากยิ่งขึ้น ทั้งหมดนี้ทำให้การปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ของบุคคลได้รับการแปรเปลี่ยนอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในด้านเศรษฐกิจ ความผันผวนของเศรษฐกิจโลกกลายเป็นเรื่องปกติ วิวัฒนาการของเศรษฐกิจในแต่ละปีมักจะนำมาซึ่งวิกฤตเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อธุรกิจ การว่างงาน ขณะเดียวกัน ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่หนักหน่วงขึ้น การแปรเปลี่ยนของภูมิอากาศเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภัยพิบัติทางธรรมชาติทวีความหนักหน่วงมากขึ้น เช่น การเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิทั่วโลก ภัยแล้ง น้ำท่วม และพายุที่มีความรุนแรง ส่งผลอย่างมากต่อระบบนิเวศ รวมถึงสุขภาพของมนุษย์อย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นการขาดหายไปด้านความแตกต่างทางชีวภาพ การขาดแคลนอาหาร และน้ำสะอาด หรือการแพร่ระบาดของโรคภัยไข้เจ็บ และความมั่นคงทางอาหารผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ต่อธุรกิจ คือการที่ธุรกิจต้องเผชิญกับความเสี่ยง และความท้าทายใหม่ๆ อยู่เสมอ จำเป็นต้องปรับตัว และนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อความอยู่รอด ในด้านบุคคล คนเราต้องเผชิญกับความหนักใจ ความวิตกกังวล และความไม่แน่นอนในชีวิต จำเป็นต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะใหม่ๆ เพื่อรับมือกับการแปรเปลี่ยนที่คาดไม่ถึง ส่วนในด้านสังคม ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเริ่มมีมากขึ้น ส่งผลให้เกิดวิกฤติทางสังคมใหม่ๆ ที่ต้องมีการพิจารณา โยบาย และกลไกต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระดับสังคม (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2555)

การบริหารจัดการองค์กรนั้นก็อยู่ในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยความท้าทาย จากการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าใช้จ่ายในการบริหารเพิ่มสูงขึ้น และความต้องการรับมือกับความหลากหลายทั้งในพนักงาน และความประสงค์ของลูกค้าที่ต้องการทั้งความเร็ว คุณภาพ และราคาที่สมเหตุสมผล นับเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหาร

จัดการทรัพยากรพื้นฐานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการ แปรเปลี่ยนเหล่านี้ เพื่อให้องค์กรนั้นเกิดการปรับตัว และดำเนินการได้ตามเป้าประสงค์ (ผดุง พรหมมูล, 2553)

การสนับสนุนให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็น ปัจจัยที่ควรเน้นย้ำ และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงาน และองค์กร ทั้ง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จากการฝึกอบรม และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และเพิ่ม ผลผลิตขององค์กร รวมถึงเตรียมความพร้อมต่อการ แปรเปลี่ยนในยุคที่เทคโนโลยี และ กระบวนการปฏิบัติงานที่ แปรเปลี่ยนอยู่เสมอ การพัฒนาศักยภาพช่วยให้พนักงานพร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้ดี และการเพิ่มโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพ ทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับการปรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือได้รับหน้าที่ที่สำคัญมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อ การเติบโตในอาชีพของพนักงานด้วยเช่นกัน (เกสรดา บุญครอบ, 2565)

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ พนักงานบริษัท เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านศักยภาพการปฏิบัติงาน และเป็น แนวทางในการพัฒนาองค์กรใน โลก แห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

เพื่อศึกษาความสำคัญ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

1.3.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

1.4 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.4.1 เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญ และแรงจูงใจของพัฒนาตนเองด้านศักยภาพการ ปฏิบัติงาน

1.4.2 เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็น แนวทางใน การปรับปรุงพัฒนา และ เสริมสร้างควมน่าดึงดูดในการวางกลยุทธ์กระบวนการอบรมพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับ พนักงาน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการ พัฒนาดนเองของพนักงานบริษัทเอกชน โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ด้วย แบบสัมภาษณ์ที่เป็นลักษณะกึ่ง โครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ที่มี การกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และตรง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด ประชากรที่เลือกศึกษาคือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จาก หน่วยงานต่างๆ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยนี้เป็นศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของ แรงจูงใจ

วัชร แย้มชู (2563) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ เปรียบเสมือนพลังขับเคลื่อนที่กระตุ้นให้บุคลากร แสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน เต็มไปด้วยพลัง มีคุณค่า มุ่งมั่นสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่เฉพาะเจาะจง แสดงถึงความทุ่มเทอย่างเต็มที่ ด้วยพลังภายในที่ขับเคลื่อนให้พวกเขาต้องการพัฒนาศักยภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ตั้งไว้

ณภัทรณีย์ ชุกวิวัฒน์ และรวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์ (2562) กล่าวว่า การจูงใจในที่ทำงานเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงาน รายรับ ระบบ แนวทางในการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กรการได้รับการนับถือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และปัจจัยอื่น ๆ ที่ตอบสนองความประสงค์ของพนักงาน มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรม และความคิดในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานรู้สึกเป็นที่ยอมรับ พวกเขามักจะทุ่มเท และสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้ พนักงานอาจรู้สึกหมดกำลังใจ และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในที่สุด

สนิทนุช นิยมศิลป์ (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจ เปรียบเสมือนพลัง แฝงที่กระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรมต่างๆ มุ่งสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้มนุษย์ก้าวไปสู่สิ่งที่ปรารถนา แรงจูงใจนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ ดังนี้ 1. แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นจากในตัว เกิดจากความพอใจ และความสุขที่ได้จากการประพฤตินั้นๆ โดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก เช่น ความรู้สึกทำทนายกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกสนาน,

ความสำเร็จ ภูมิใจที่ได้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาศักยภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ความสนุกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ 2. แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล ค่าหว้งรางวัล เงิน สิ่งของตอบแทน, การต้องการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น

สรุปได้ว่าการจูงใจถือเป็น แรงขับเคลื่อนสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากร แสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความตั้งใจ ทุ่มเท และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้ การจูงใจนี้เกี่ยวข้องกับหลายสิ่ง เช่น การปฏิบัติงาน ค่าแรง การบังคับบัญชา การยกย่อง การยอมรับ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หากปัจจัยเหล่านี้ไม่ตอบสนองสิ่งที่พนักงานประสงค์ อาจนำไปสู่ความคิดในทางลบ และการไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน การจูงใจ แบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจ ความท้าทาย และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และ แรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น รางวัล เงิน หรือการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น การเข้าใจ และใช้ปัจจัยการจูงใจทั้งสองประเภทอย่างเหมาะสม จะส่งเสริมความพึงพอใจ และเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุรศักดิ์ วัชรกุล (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นหัวข้อที่ได้รับความนิยม และถูกให้ความสำคัญในด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีนักวิจัย และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ สนใจศึกษามากขึ้น เนื่องจากการเข้าใจ และการกระตุ้น แรงจูงใจในบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานขององค์กร

สุรศักดิ์ วัชรกุล (2553 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในหลายด้าน ดังนี้

1. พลัง (Energy): แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มที่ ผู้ที่มี แรงจูงใจสูงจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความพยายามจนทำให้เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้สำเร็จ ในขณะที่บุคคลที่ขาด แรงจูงใจอาจทำงานเพียงเพื่อให้เสร็จสิ้นไปวัน ๆ
2. ความพยายาม (Endeavor): เมื่อมี แรงจูงใจ บุคคลจะไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค และมุ่งมั่นหาทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน พวกเขาจะพยายามใช้ความรู้ และประสบการณ์ ที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability): แรงจูงใจช่วยให้บุคคลมีความพยายามในการค้นหาวิธีทำงานที่ดีกว่า และมีสมรรถนะมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงในที่นี้สะท้อนถึงการพัฒนา และการเรียนรู้ที่ไม่หยุดยั้ง เพื่อการปรับปรุงในอนาคต

4. จรรยาบรรณการปฏิบัติงาน (Work Ethic): บุคคลที่มี แรงจูงใจสูงมักจะมี ความ รับผิดชอบ และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความมีวินัย และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานจึงเป็น ส่วนหนึ่งที่สำคัญของบุคคลเหล่านั้น

แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในทุกองค์การ หากผู้บริหารสามารถกระตุ้น แรงจูงใจของ พนักงานได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมี สมรรถนะ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2563) กล่าวว่า ในทฤษฎีเนื้อหาของ แรงจูงใจ มีการอธิบายเกี่ยวกับ แหล่งที่มาของ แรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกในหลายรูป แบบ บทความนี้ได้ศึกษาครั้งนี้ได้สำรวจ ความหลากหลายของคำจำกัดความที่นักวิจัยเสนอขึ้น และนำมาทบทวนอย่างละเอียด พร้อมทั้งทำ การเปรียบเทียบทฤษฎีความประสงค์ของ Maslow, Herzberg และ McClelland อย่างวิจารณ์เพื่อ เข้าใจถึงการเชื่อมโยง และความแตกต่างระหว่างทฤษฎีเหล่านี้ในการกระตุ้น แรงจูงใจในบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในหลายมิติ ทั้งทางพลังในการปฏิบัติงาน ความพยายาม การเปลี่ยนแปลง และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมี แรงจูงใจสูง พวกเขาจะทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำให้สำเร็จ การทบทวน วรรณกรรมยังชี้ให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ ซึ่ง นำไปใช้ในสร้างเสริมการจูงใจพนักงานให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.1.3 ทฤษฎี Hierarchy of Needs

ทฤษฎี "Hierarchy of Needs" อธิบายลำดับความประสงค์ของมนุษย์จากระดับพื้นฐาน จนถึงระดับสูงสุด โดยระบุว่า มนุษย์จะพยายามตอบสนองความประสงค์ในระดับที่ต่ำกว่าให้เต็ม ก่อน และเมื่อความประสงค์ในระดับนั้นได้รับการตอบรับ แล้ว ความประสงค์ในระดับที่สูงขึ้นจะ เกิดขึ้นตามมา โดยระดับสูงสุดคือ Self-Actualization หรือการพัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง ทฤษฎีนี้ได้รับการนำมาใช้ในหลายสาขา ลำดับความประสงค์มี 5 ระดับ ดังนี้:

1. Physiological Needs (ความประสงค์ทางสรีรวิทยา): ความประสงค์พื้นฐานที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ยา ที่พัก และเครื่องนุ่งห่ม

2. Safety Needs (ความประสงค์ด้านความปลอดภัย): ความประสงค์ในด้านความมั่นคง ในทางการเงิน ความปลอดภัยในชีวิต สุขภาพ และความมั่นคงในอนาคต

3. Love and Belonging (ความประสงค์ด้านสังคม และการยอมรับ): ความประสงค์ ปฏิสัมพันธ์ที่ดี ทั้งการสานสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน และการได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.Esteem Needs (ความประสงค์ด้านเกียรติยศ และการยอมรับ): ความประสงค์การเคารพตัวเอง และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเอง และเพิ่ม แรงจูงใจ

5.Self-Actualization (ความประสงค์การพัฒนาตนเอง): ความประสงค์สูงสุดในการทำให้ตัวเองบรรลุศักยภาพที่แท้จริง และเติมเต็มความฝัน เช่น การเติบโตพัฒนาตำแหน่งการงาน

2.1.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ธนาทิพย์ ขวัญทอง, 2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการกระทำของการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความอึดอ้อมใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย:

1.1 การบรรลุผลในการปฏิบัติงาน (Achievement) เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือ แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานจะรู้สึกอึดอ้อมใจ และภูมิใจกับผลลัพธ์ที่สามารถบรรลุได้

1.2 การได้รับการยอมรับ เคารพนับถือ (Recognition) การเป็นที่ไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มลูกค้า โดยอาจ แสดงออกผ่านคำชม กำลังใจ หรือการไว้วางใจในความสามารถ

1.3 รูป แบบของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) งานที่น่าสนใจ และมีความท้าทายจะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างเสริมการเรียนรู้ รวมถึงการได้รับโอกาสในหน้าที่สำคัญในระบบการปฏิบัติงานตั้ง แต่เริ่มต้นจนถึงผลสำเร็จ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ ช่วยสร้างอึดอ้อมใจ และภูมิใจโดยเฉพาะเมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดการงานได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การเข้าร่วมฝึกอบรม หรือได้รับมอบหมายงานสำคัญ จะช่วยสร้างความรู้สึกถึงความมั่นคง และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และการจัดการที่ส่งเสริมให้พนักงานมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ค่าแรง และสวัสดิการ การจัดสรรค่าแรง และสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ประกันสุขภาพ หรือสิทธิประโยชน์ตามที่ตกลง จะช่วยสร้างความมั่นใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 การผูกพันกับหัวหน้างาน สัมพันธภาพที่ดีภายในทีมงานช่วยสร้างความร่วมแรงร่วมใจ ความสุข และความเข้าใจ ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น

2.3 การเป็นที่ยอมรับของอาชีพ การได้รับการนับถือในบทบาท และหน้าที่ที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในสายอาชีพ

2.4 แนวทาง และการบริหารงาน แนวทางที่เฉพาะเจาะจง และการจัดการที่โปร่งใส รวมถึงการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม จะลดทอนความสับสน และเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงาน

2.5 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น อุปกรณ์เครื่องมือที่มีทันสมัยได้มาตรฐาน อากาศ ช่วยเพิ่มความสะอาดสบาย และลดความหนักใจ

2.6 การตอบสนองในการใช้ เช่น ที่ทำงานไม่ไกลจากบ้านที่พักอาศัย ค่าครองชีพหรือในพื้นที่ที่สะดวก สามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงานได้

2.7 ความมั่นคงในงาน การมีตำแหน่งงานที่มั่นคง และไม่เสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้าง จะช่วยลดความกังวล และเพิ่มความผูกพันกับองค์กร

2.8 วิธีการปกครองของหัวหน้างาน มีทักษะในการบริหารจัดการ และส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม จะช่วยสร้างความไว้วางใจ และช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยรวม แล้ว ปัจจัยข้างต้นช่วยรักษาความประสงค์พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยข้างต้นช่วยเสริมสร้างความท้าทาย และความสำเร็จ ซึ่งทั้งสองประเภทล้วนมีบทบาทสำคัญต่อสมรรถนะ และความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1.5 ทฤษฎีความประสงค์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในปี 1943 โดยเสนอว่าความประสงค์ของมนุษย์สามารถจัดลำดับตามความสำคัญในรูปแบบปิระมิด มีทั้งหมด 5 ระดับที่สะท้อน แรงจูงใจของมนุษย์ ดังนี้:

1. ความประสงค์ทางกายภาพ (Physiological Needs) ความประสงค์ขั้นต้นเพื่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย อากาศบริสุทธิ์ และการพักผ่อน

2. ความประสงค์ในความปลอดภัย (Safety Needs) ความประสงค์ในความมั่นคงไม่มีอันตรายในชีวิต เช่น การมีสุขภาพดี ความมั่นคงทางการเงินการงาน และการป้องกันจากอันตราย

3. ความประสงค์ทางสังคม (Social Needs) การเชื่อมโยงกับผู้อื่น เช่น การสานสัมพันธ์ในครอบครัว มิตรภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน

4. ความประสงค์ด้านความเคารพ (Esteem Needs) ความภูมิใจในตัวเอง และการได้รับการยอมรับ เช่น การบรรลุเป้าประสงค์ การได้รับคำชื่นชม หรือการมีบทบาทสำคัญในสังคม

5. ความประสงค์ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Actualization Needs) เช่น การเรียนรู้ การสร้างสรรค์ การเติมเต็มความฝัน และการใช้ชีวิตอย่างมีเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าความประสงค์ของมนุษย์ถูกตอบสนองตามลำดับขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการพื้นฐานก่อน และเมื่อได้รับการตอบรับ แล้ว จึงจะเกิด แรงจูงใจในการตอบรับ ความประสงค์ในขั้นที่สูงขึ้น การจัดลำดับนี้ช่วยอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ในการ แสวงหาความพึงพอใจ และความสมบูรณ์ในชีวิต

2.1.6 ทฤษฎี แรงจูงใจ และผลตอบ แทนของไวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎี แรงจูงใจ และผลตอบ แทนของไวรูม (1964) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยอธิบายว่าคนจะมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมใด ๆ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ และความคาดหวังในผลตอบ แทนที่พวกเขาจะได้รับ ทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้:

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความคาดหวังคือการประเมินความเป็นไปได้ที่ความพยายามของบุคคลจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ โดยคำถามที่สำคัญในส่วนนี้คือ “ถ้าฉันทำงานหนัก ฉันจะประสบความสำเร็จหรือไม่?” หากบุคคลเชื่อมั่นว่า แรงพยายามที่นำไปจะสามารถนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ เขาก็จะมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ความเชื่อมโยง (Instrumentality) ความเชื่อมโยงคือการประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบ แทน โดยคำถามที่สำคัญในส่วนนี้คือ “ถ้าฉันทำงานได้ดี ฉันจะได้รับผลตอบ แทนที่ต้องการหรือไม่?” บุคคลจะมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นหากเขารู้สึกว่า ความพยายาม และผลงานที่ดีจะได้รับผลตอบ แทนที่คุ้มค่า และเหมาะสม

3. ค่านิยม (Valence) ค่านิยมคือการประเมินคุณค่า และความสำคัญของผลตอบ แทนที่ได้รับ โดยคำถามที่สำคัญในส่วนนี้คือ “ผลตอบ แทนนี้มีมีความสำคัญกับฉันมากน้อยเพียงใด?” หากผลตอบ แทนที่ได้รับเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ และมีความสำคัญต่อเขา เขาก็จะมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.1.7 ทฤษฎีการตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ของล๊อค (Locke's Goal-Setting Theory)

ทฤษฎีการตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ของล๊อค Locke's Goal-Setting Theory (1968) โดยทฤษฎีนี้อธิบายว่าเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่เฉพาะเจาะจง และท้าทายสามารถเพิ่ม แรงจูงใจ และ ผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้ ทฤษฎีนี้มีหลักการสำคัญ 5 ประการที่ช่วยให้การตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1. ความเฉพาะเจาะจง (Clarity) เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่เฉพาะเจาะจง และเฉพาะเจาะจงจะช่วยให้บุคคลทราบว่าตนเองต้องการบรรลุอะไร และจะอย่างไร เช่น การตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ว่า "เพิ่มยอดขาย 10% ในไตรมาสนี้" จะดีกว่าการตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ไม่เฉพาะเจาะจง เช่น "เพิ่มยอดขาย" เพราะเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่เฉพาะเจาะจงช่วยให้บุคคลสามารถมุ่งมั่น และตั้ง แผนการปฏิบัติงานได้อย่างตรงจุด

2. ความท้าทาย (Challenge) เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ควรมีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จที่มีคุณค่าเมื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่ไม่ควรเป็นเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ยากเกินไปจนทำให้เกิดความรู้สึกสิ้นหวังหรือท้อแท้ เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ท้าทายช่วยกระตุ้นความพยายาม และการพัฒนาในตัวบุคคล

3. ความมุ่งมั่น (Commitment) บุคคลควรมีความมุ่งมั่น และยอมรับเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้เหล่านั้นอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่น และความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้จะรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ และมีความตั้งใจในการทำให้สำเร็จมากขึ้น

4. การได้รับผลตอบรับ (Feedback) จะช่วยให้บุคคลทราบว่าตนเองกำลังทำได้ดีเพียงใด และสามารถปรับปรุงหรือปรับรูปแบบกลยุทธ์การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยผลตอบรับที่ดีสามารถเพิ่ม แรงจูงใจ และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

5. ความซับซ้อนของงาน (Task Complexity) สำหรับงานที่มีความซับซ้อน ควรมีการจัดเตรียมเวลา และทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ ควรมีการ แบ่งงานที่มีขนาดใหญ่หรือซับซ้อนออกเป็นเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อย ๆ ที่สามารถจัดการได้ง่ายขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าพวกเขาสามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่รู้สึกร้อท้อ

2.1.8 ทฤษฎี แรงจูงใจของ แมคคลี แลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

โดยทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ความประสงค์ทางจิตวิทยาสามประการที่เป็นตัวกำหนด แรงจูงใจของบุคคล ทฤษฎีนี้ประกอบด้วย 3 ความประสงค์หลัก ได้แก่

1. ความประสงค์ในความสำเร็จ (Need for Achievement)บุคคลที่มีความประสงค์ในความสำเร็จสูง มักจะมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ และความพยายามสูง พวกเขาชอบการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย และสามารถควบคุมผลลัพธ์ได้ เช่น งานที่ต้องพยายามให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ตั้งไว้ โดยจะรู้สึกพอใจ และมีความสุขเมื่อบรรลุผลสำเร็จจากความพยายามของตนเองบุคคลประเภทนี้มักจะตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ท้าทาย และต้องการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น การได้รับการยอมรับในความสำเร็จ และการได้รับผลตอบแทนที่สัมพันธ์กับผลงาน

2. ความประสงค์ในอำนาจ (Need for Power)บุคคลที่มีความประสงค์ในอำนาจสูง มักจะมี แรงจูงใจในการมีอิทธิพล และควบคุมผู้อื่น พวกเขาชอบการมี อำนาจหน้าที่ และต้องการให้ผู้อื่นทำตามคำสั่งหรือข้อเสนอแนะของตน บุคคลเหล่านี้มักจะมีความสุขเมื่อสามารถ ควบคุม หรือมีอิทธิพล ต่อผู้อื่นหรือสถานการณ์ต่างๆ พวกเขามักมีความชอบในการเป็นผู้นำ และการมีบทบาทสำคัญในองค์กร การได้ เป็นผู้นำ หรือได้อยู่ในตำแหน่งที่สามารถตัดสินใจ และควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ทำให้พวกเขาารู้สึกพึงพอใจ

3. ความประสงค์ในการสังกัดกลุ่ม (Need for Affiliation)บุคคลที่มีความประสงค์ในการสังกัดกลุ่มสูง มักจะมี แรงจูงใจในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดี และ ความรู้สึกผูกพัน กับผู้อื่น พวกเขาชอบการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และการมี ปฏิสัมพันธ์ที่ แน่นแฟ้น กับผู้อื่นบุคคลประเภทนี้มักจะมีความสุขเมื่อได้รับการยอมรับ และสนับสนุนจากผู้อื่นในสังคมหรือในที่ทำงาน พวกเขามักจะมุ่งหวังให้คนอื่นชื่นชม และยอมรับในตัวเอง โดยไม่ชอบความขัดแย้งหรือความโดดเดี่ยว

2.1.9 ทฤษฎี แรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี แรงจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ในปี 1969 เป็นการปรับปรุงจากทฤษฎีลำดับขั้นความประสงค์ของมาสโลว์ โดยลดระดับความประสงค์ของมนุษย์จาก 5 ระดับเหลือ 3 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความประสงค์ทางกายภาพ (Existence Needs) ความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เงิน และบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ไม่อันตราย ความต้องการเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่การสร้าง ความมั่นคงทางกายภาพ และความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน

2. ความประสงค์ทางสังคม และปฏิสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงการได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในกลุ่ม และการมีปฏิสัมพันธ์

ทางสังคมที่ดี ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งของทีม และการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพในชีวิตส่วนตัว และการปฏิบัติงาน

3. ความประสงค์ในการพัฒนาตนเอง (Growth Needs) เช่น การบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ส่วนบุคคล การมีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาทักษะ การได้รับความท้าทายในงาน และการเติบโตในสายอาชีพ

หลักการสำคัญของ ทฤษฎี ERG

1. การมีความยืดหยุ่นในการเคลื่อนไหวระหว่างความประสงค์ แตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ที่ระบุว่า ความประสงค์จะต้องเป็นลำดับขั้นที่เฉพาะเจาะจง และไม่สามารถข้ามขั้นตอน, ทฤษฎี ERG อนุญาตให้บุคคลสามารถเคลื่อนไหวไปมาระหว่างความประสงค์ต่างๆ ได้ตามสถานการณ์

2. การยืนยันความประสงค์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Frustration Regression Principle)

หากบุคคลไม่สามารถตอบสนองความประสงค์ในระดับสูงได้ เช่น ความประสงค์ในการพัฒนาตนเอง (Growth Needs) หรือ ปฏิสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness Needs), บุคคลอาจจะกลับไปมุ่งเน้น ความประสงค์ระดับต่ำกว่า เช่น Existence Needs

2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ภัสราภรณ์ ศรีอานันท์โชติ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย จิตใจ สังคม สถิติปัญญา ศักยภาพในด้านต่างๆ ตามความประสงค์ของตน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ และกลายเป็นคนที่สมบูรณ์ แบบ

นุชสรานาคทอง (2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือกระบวนการที่มุ่งเน้นการเติบโตให้บุคคลมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติ และความประพฤติที่ดี เป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้เกิดการปรับตัว และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ โดยควรเริ่มเริ่มต้นการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการปฐมนิเทศ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

ธนัทธ์ รักรัษณ์ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร คือ การที่บุคคล แต่ละคนสร้างเสริมความชำนาญ ความรู้ และทักษะเฉพาะตัวเพื่อ"เตรียมตัวในการเติบโตของสายงานอนาคต เป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยเสริมศักยภาพในอาชีพ องค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาเหล่านี้ได้โดยการจัดฝึกอบรมที่มีขั้นตอนเฉพาะเจาะจง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559) กล่าวการพัฒนาตัวเอง คือ กระบวนการที่ผู้คนแก้ไขและปรับรูปแบบตนเอง ในทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญเฉพาะทาง และทัศนคติต่อการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร การยกระดับตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การเพิ่มทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการเติบโตในอาชีพ รวมถึงช่วยให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

วินัย เพชรช่วย (2565) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลส่วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ แบบ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และมีความประสงค์พัฒนาตนเองได้ทันต่อการ แปรเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเองจำแนกได้ดังนี้

1.1 การเตรียมตัวให้พร้อมในทุกด้านเพื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยความรู้สึที่ดี และมั่นใจในตนเอง

1.2 การปรับปรุงสิ่งที่ยังขาด และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม โดยการจัดคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ออกไป และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมยอมรับ และต้องการ

1.3 การกำหนด แนวทางเพื่อให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในชีวิตได้อย่างมั่นคง และมั่นใจ

1.4 การส่งเสริมความรู้สึที่มีคุณค่าของตนเอง เพิ่มความเข้าใจในตัวเอง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อผู้อื่น เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกัน การปรับปรุงตนเองของ แต่ละคนสามารถมีผลต่อคนรอบข้างได้ การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับผู้อื่น ไม่ว่าจะใน

ครอบครัวหรือในที่ทำงาน โดยสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีหรือ แรงบันดาลใจในการพัฒนาผู้อื่นต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่ผลดีทั้งในด้านส่วนตัว และการปฏิบัติงาน ช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

3. ความสำคัญต่อสังคม โดยรวมคือ การที่ แต่ละหน่วยงานในสังคมจำเป็นต้องพึ่งพาทรัพยากรบุคคลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เมื่อบุคคล แต่ละคนมีการพัฒนา และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของวิธีการปฏิบัติงานหรือเทคโนโลยีที่ใหม่ขึ้น การพัฒนาทักษะ เทคนิค และ แนวคิดที่สอดคล้องกับยุคสมัย รวมถึงการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานทำให้สามารถแข่งขันในด้านคุณภาพได้ ซึ่งมีผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวกับการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของได้ ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2.3.1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
1.	กานดา คำมาก (2555)	แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา	ผู้บริหาร และพนักงานฝ่ายผลิตในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 216 คนจากบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 24 แห่ง	แรงจูงใจภายในและภายนอกมีปฏิสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานโดย แรงจูงใจภายในได้แก่ ด้านความประสงค์สัมพันธ์ ด้านความประสงค์ก้าวหน้า และอำนาจ ส่วน แรงจูงใจภายนอกได้แก่ด้านนโยบายขององค์กร และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน
2.	ปวีณรัตน์ สิงห์ภิวัดน์ (2557)	แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง	บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคลำปาง วิทยาลัยอาชีวศึกษา ลำปางวิทยาลัยสารพัดช่างลำปาง	แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางได้แก่ ด้านความประสงค์ความสำเร็จ ความประสงค์ความผูกพัน และความประสงค์อำนาจ

ตารางที่ 2.3.1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
			วิทยาลัยการอาชีพ เกาะคา วิทยาลัยการ อาชีพเถิน และ วิทยาลัยเทคโนโลยี และการจัดการ กฟผ. แม่เมาะ จำนวน 241 คน	
3	ชานนท์ อภิษฐ์ ณรงค์ (2557)	แรงจูงใจกับ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษากรณี สำนัก อำนวยการประจำศาล อาญา	บุคลากรในองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ชลบุรีจำนวน 250 คน	ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิด แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ได้ แก่ ความสำเร็จ ในงาน ตำแหน่งงาน ความ รับผิดชอบ และสถานะในที่ ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
4	คาริน ปฏิเมธิ กรณ์ (2556)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมี ปฏิสัมพันธ์กับ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศ ของเอกชน แห่งหนึ่ง	พนักงานบริษัทขนส่ง ทางอากาศของเอกชน แห่งหนึ่ง	พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วน บุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และค่าแรงรายเดือนที่ แตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน (P-Value = 0.01) รวมถึงระยะเวลาที่ทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานก็ส่งผลต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ แต กต่างกัน (P-Value = 0.005) นอกจากนี้ ปัจจัยที่กระตุ้น แรงจูง ใจโดยรวมมีปฏิสัมพันธ์กับ สมรรถนะการปฏิบัติงาน (P- Value = 0.01) โดยมีปฏิสัมพันธ์ ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน และสุดท้าย ปัจจัยที่ สนับสนุนโดยรวมก็มีปฏิสัมพันธ์ กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน (P- Value = 0.01) โดยปฏิสัมพันธ์มี

ตารางที่ 2.3.1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
				ระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
5	ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558)	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้างกรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ตแห่งประเทศไทย จำกัด	บุคลากรบริษัท อินเทอร์เน็ตแห่งประเทศไทย คอนสตรัคชั่น จำกัด	ปฏิสัมพันธ์ของปัจจัย แรงจูงใจกับสมรรถนะการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงานส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 (P-Value = 0.05)
6	เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2558)	แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1	เจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศาลอุทธรณ์ภาค 1	ปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม โดยมีค่าสถิติที่ระดับ 0.01 และปฏิสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.882$)
7	อภิสรรา สุทธิช่วย (2564)	ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวน 200 คน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งจากปัจจัยที่กระตุ้น และปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับสูง ขณะที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันได้ แสดงความแตกต่างในระดับ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้าน ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับโอกาสในการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับ รวมถึงปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวกับเงื่อนไข

ตารางที่ 2.3.1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
				การปฏิบัติงาน ความมั่นคงในงาน และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
8	Barry Bai, Jing Wang and Youyan Nie (2020)	การรับรู้ความสามารถของตนเอง ค่านิยมในงาน และกรอบแนวคิดเติบโตในการเรียนรู้การเขียนภาษาอังกฤษในวัฒนธรรมขงจื้อ	นักเรียน จำนวน 511 คน	การศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเรียนในระดับสูงมักจะมี แรงจูงใจในระดับที่สูงกว่า เช่น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน และมีทัศนคติในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนภาษาอังกฤษมากกว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในระดับต่ำในการเขียนนอกจากนี้ ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงยังใช้กลยุทธ์การเขียนที่มีการควบคุมตนเองบ่อยกว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จต่ำ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองและความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษสามารถปรับปรุงได้ โดยการส่งเสริม แรงจูงใจ
9	Tella & Ibinaiye (2020)	แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในหอสมุดมหาวิทยาลัยไนจีเรีย	เจ้าหน้าที่ห้องสมุดในหอสมุดมหาวิทยาลัยไนจีเรีย	การศึกษาพบว่า บรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดได้รับ แรงจูงใจสูงจากค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ปัจจัยที่มี แรงจูงใจน้อยที่สุดคือการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และผู้ที่มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานมักมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่ขาดความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่ามี

ตารางที่ 2.3.1 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
				ปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง แรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการประเมินสมรรถนะของบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในอนาคต
10	Shkoler & Kimura (2020)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการลงทุนของพนักงานในที่ทำงาน และความผูกพันในการปฏิบัติงาน	พนักงานในที่ทำงาน จำนวน 413 คน	จากการศึกษา พบความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่เห็นได้ชัดระหว่างประเทศ โดยมีผู้เข้าร่วมจากอิสราเอลจำนวน 242 คน และจากญี่ปุ่นจำนวน 171 คน การศึกษาพบว่า สถานะของพนักงานมีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกในการทุ่มเทเวลา และความพยายามในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ผลการวิจัยได้รับผลกระทบจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พบว่า มีการศึกษาในธุรกิจที่ ต่างกัน เช่น พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (กานดา คำมาก, 2555), บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557), บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ชานนท์ อภิชัยณรงค์, 2557), พนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชน (คาริน ปฏิเมธีกรณ์, 2556), บุคลากรในบริษัทก่อสร้างบริษัทอินเตอร์เอ็กซ์เพิร์ท (ปัญญาพร จิตพิงศ์, 2558), เจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศาลอุทธรณ์ภาค 1 (เพ็ญรุ่ง แก้วทอง, 2558), บุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (อภิสร่า สุทธิช่วย, 2564), นักเรียน (Barry Bai, Jing Wang and Youyan Nie, 2020), เจ้าหน้าที่ห้องสมุดในห้องสมุดมหาวิทยาลัยไนจีเรีย (Tella & Ibinaiye, 2020), พนักงานเอกชน (Shkoler & Kimura, 2020)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามี แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีหลายปัจจัย อาทิ แรงจูงใจภายใน เช่น ความประสงค์สัมพันธ์ ความประสงค์ก้าวหน้า และอำนาจ (กานดา คำมาก,

2555) นอกจากนี้ยังมี แรงจูงใจ ด้านความประสงค์ความสำเร็จ ความประสงค์ความผูกพัน (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557) เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ความประสงค์ตำแหน่งงานความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการปฏิบัติงาน (ชานนท์ อภิรัชต์ณรงค์, 2557) ด้านความรับผิดชอบ และการนิเทศงานมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยความรับผิดชอบช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่การนิเทศงานที่ดีช่วยให้บุคลากรได้รับคำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับปรุงตนเอง และยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ปัญญาพร จิตพิงศ์, 2558)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ และความนับถือจากผู้อื่น ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (อภิสรุ สุธัชชัช, 2564) แรงจูงใจที่ทำให้พัฒนาเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Tella & Ibinaiye, 2020) เมื่อองค์กรเข้าใจ แรงจูงใจของพนักงาน จะสามารถออกแบบกิจกรรมหรือโปรแกรมการฝึกอบรมที่ตรงกับความประสงค์ และจุดมุ่งหมายของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้น และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานจะสามารถสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ และพัฒนาต่อเนื่องซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

2.4 ข้อความที่ต้องการพิสูจน์ (Propositions)

ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การพัฒนา และการปรับปรุง แบบบทบาทการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ สมรรถนะการปฏิบัติงานของตนในด้านต่าง ๆ เกิดความเติบโตก้าวหน้าในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าแรงที่สูงมากขึ้น และการที่ตนเองมีสมรรถนะที่ดีขึ้น (ว่าที่ร้อยตรีภาวัต ตั้งเพชรเดโช, 2556)

จากการศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ผู้วิจัยได้ แสดงความเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอิเล็กทรอนิกส์หรือสนามแม่เหล็กไฟฟ้าในจังหวัดนครราชสีมา แรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกมีปฏิสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดย แรงจูงใจภายในประกอบด้วยความปรารถนาก้าวหน้า และการมีอำนาจ (กานดา คำมาก, 2555)

ความประสงค์ก้าวหน้าในอาชีพเป็น แรงจูงใจที่ทรงพลังในการผลักดันให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะการก้าวหน้าในอาชีพไม่เพียง แต่ตอบสนองความประสงค์ทางวัตถุ แต่ยังตอบสนองความประสงค์ทางจิตใจ และสร้างความพึงพอใจในชีวิตให้กับพนักงานอีกด้วย

Proposition 1: ความประสงค์ก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ความมั่นคงในอาชีพ

ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550) ได้อธิบายความมั่นคงทางอาชีพ คือการมีอาชีพที่ แน่นนอน มีงานทำที่ดี ได้รับค่าแรงที่ แท้จริงอย่างต่อเนื่อง และได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่ แน่นนอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วยก็ตาม รวมทั้งได้รับการบริหารงานที่เป็นธรรม ช่วยเสริมโอกาสในการเติบโตในอาชีพ สามารถทำงานจนถึงวัยเกษียณ เพื่อให้ตนเอง และครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความสุข และมั่นคง พร้อมทั้งมีการรับประกันในชีวิต และสวัสดิการที่ต่อเนื่อง บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ไร้ภัยคุกคามทั้งชีวิต และทรัพย์สิน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร

งานวิจัยก่อนหน้านี้ได้ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานในสถานที่ทำงานสามารถ แบ่งได้เป็นปัจจัยที่กระตุ้น และปัจจัยที่สนับสนุน ซึ่งในกรณีนี้ ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันได้ แสดงความ แตกต่างที่มีนัยสำคัญในด้าน แรงจูงใจหรือการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และใน แต่ละด้าน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับเงื่อนไขการปฏิบัติงาน เช่น ความมั่นคงในตำแหน่งงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานในการปฏิบัติงาน (อภิสร่า สุทธิช่วย, 2564)

นอกจากนี้จากการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในมหาวิทยาลัยในจีเรีย พบว่า บรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมี แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองสูง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่สูง และมีความมั่นคงมากกว่าพนักงานที่ขาดความเป็นมืออาชีพ(Tella & Ibinaiye, 2020)

ความมั่นคงในอาชีพเป็น แรงจูงใจที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง เพราะมันเป็น เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ที่ตอบสนองทั้งความประสงค์ทางวัตถุ และจิตใจ การมีอาชีพที่มั่นคงจะทำให้เรามีความสุข มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถสร้างชีวิตที่ดีให้กับตนเอง และครอบครัวได้

Proposition 2: ความมั่นคงในอาชีพเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับคำชม การชื่นชม การ แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ แสดงออกที่สะท้อนถึงการนับถือ และไว้วางใจในความสามารถจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ขอคำแนะนำ การยอมรับนับถือจะสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานด้วย (Herzberg's two-factor theory)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงทั้งปัจจัยที่กระตุ้น และปัจจัยที่สนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ขณะที่ระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษายัง แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันไป แสดงความ แตกต่างที่มีนัยสำคัญในด้าน แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเองในมิติที่ต่างกัน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่กระตุ้นที่สำคัญ เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน (อภิศรา สุทธิช่วย, 2564)

การได้รับการยอมรับนับถือเป็น แรงจูงใจที่ทรงพลังในการพัฒนาตนเอง เพราะมันตอบสนองความประสงค์พื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับ และต้องการมีความสุข เมื่อเราได้รับการยอมรับ เราก็จะมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น และอยากพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

Proposition 3: การได้รับการยอมรับนับถือเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้าน สักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสามารถในการ ปรับตัว และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ผ่านการ สนับสนุน และช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี(วันชัย โพธิวรารกร, 2551)

จากการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่าง แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านเงื่อนไขการปฏิบัติงาน และการสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน(อภิศรา สุทธิช่วย, 2564)

ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นทรัพย์สินที่สำคัญมากในชีวิตการปฏิบัติงาน เพราะมันไม่เพียง แต่ช่วยให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็น แรงจูงใจสำคัญที่ผลักดันให้เราพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

Proposition 4: ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง เครื่องบ่งชี้การประสบความสำเร็จ เป็นการทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมรวมถึงการเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (วิชุดา จิวประพันธ์, 2553)

จากการศึกษา แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปางประกอบด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557)

นอกจากนี้จากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และสถานะการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (ชานนท์ อภิชัยณรงค์, 2557)

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็น แรงจูงใจที่ทรงพลังในการพัฒนาตนเอง เพราะมันตอบสนองทั้งความประสงค์ทางวัตถุ และจิตใจ การประสบความสำเร็จจะทำให้เรามีความสุข มีความมั่นใจในตนเอง และสามารถสร้างชีวิตที่ดีให้กับตนเอง และครอบครัวได้

Proposition 5: ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยเรื่อง "การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน" ซึ่งผู้วิจัยมุ่งเน้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจของพัฒนาตนเองด้านศักยภาพการปฏิบัติงานและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งมีขอบเขตงานวิจัยและขั้นตอนในการศึกษาวิจัยดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาในลักษณะเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อ แยก แยะ และอธิบายส่วนประกอบต่างๆ รวมถึงหลักการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถเข้าใจภาพรวมของปรากฏการณ์ได้เฉพาะเจาะจง และสามารถอธิบายทัศนคติ เจื่อนใจ และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลได้อย่าง แม่นยำ ในกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น การวิจัยเชิงคุณภาพอาจใช้วิธีการสรุปผลหรือการวิเคราะห์เนื้อหาที่ครอบคลุม และละเอียด การประเมินความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงคุณภาพสามารถทำได้จากหลายปัจจัย เช่น ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ความสามารถในการถ่ายโอนผลการวิจัย การอ้างอิงจากเกณฑ์ต่างๆ และการยืนยันผลลัพธ์ที่ได้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถแบ่งเป็นกลุ่มข้อมูลหลักๆ ได้ดังนี้

บริบท คือ เจื่อนใจ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ ซึ่งมีผลต่อการดำรงอยู่ของปรากฏการณ์นั้นๆเช่น เจื่อนใจด้านสังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจและการเมืองที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนเป็นลักษณะเฉพาะของ แต่ละสังคม และเหตุการณ์ การทำความเข้าใจบริบทนี้ช่วยให้สามารถตีความ และให้ความหมายกับข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ได้ดีขึ้น

ข้อมูล คือ การจัดเก็บหรือการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยการสังเกต และศึกษาโดยตรง หรือผ่านการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งนักวิจัยเชิงคุณภาพต้องตระหนักว่า ข้อมูลเหล่านี้เป็นเพียงภาพบางส่วนของความจริงที่เกิดขึ้น เพราะบางครั้งความจริงอาจไม่สามารถ สังเกตหรือบันทึกได้ทั้งหมดภายในเวลาที่จำกัด หรืออาจมีข้อจำกัดในการรวบรวมข้อมูลในบาง สถานการณ์

ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม มุมมอง ในชีวิต และความรู้ของบุคคล รวมไปถึงพฤติกรรม รูปแบบชีวิต และการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม หรือองค์กร ข้อมูลประเภทนี้ยังรวมถึงโครงสร้างทางสังคม กระบวนการภายในในกลุ่มหรือองค์กร การรับรู้ และอารมณ์ความรู้สึกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ และพฤติกรรมของบุคคล ข้อมูลเชิงคุณภาพ มุ่งเน้นที่การเข้าใจ และตีความปรากฏการณ์จากมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งไม่สามารถคำนวณเป็น ตัวเลขได้ แต่สามารถให้ความเข้าใจเชิงลึก และการตีความในเรื่องที่ซับซ้อนหรือเป็นนามธรรม (ทวิศักดิ์ นพเกสร, 2549) ข้อมูลประเภทนี้มักจะเป็นข้อความหรือการบรรยายเชิงวิเคราะห์ (Wiliamson & Long, 2005)

ข้อมูลเชิงคุณภาพปฐมภูมิ คือ ข้อมูลที่มาจากการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการมี ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มประชากรเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยข้อมูลเหล่านี้สามารถบันทึกเป็นข้อความ เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป (ทวิศักดิ์ นพเกสร, 2549)

3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ บริษัท ธุรกิจองศา โดยใช้ วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นวิธีการเลือก กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงสามารถเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะหรือ ประสบการณ์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยโดยตรง ทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง และตรงประเด็น ประหยัดเวลา และทรัพยากร เนื่องจากไม่ต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างในวงกว้าง จึงสามารถลดเวลา และ ต้นทุนในการเก็บข้อมูล แต่ก็มีข้อเสียคือผลลัพธ์ไม่สามารถนำไปสรุปกับประชากรทั้งหมดได้ เนื่องจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างไม่ได้เป็นการสุ่ม จึงไม่สามารถอ้างอิงผลวิจัยไปใช้กับประชากร ทั้งหมด (Low generalizability) โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน ตามที่ Bryman (2012) แนะนำว่าในการทำวิจัยเชิงคุณภาพหรือการทำวิจัยทางสังคม นั้นกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ควรมี ไม่น้อยกว่า 30 คนเนื่องจากโดยทั่วไปพนักงานระดับ

เจ้าหน้าที่มักเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดขององค์กร อีกทั้งยังเป็นรากฐานของความสำเร็จในองค์กร การพัฒนาพวกเขาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และตรงตามวัตถุประสงค์ของการมากที่สุด

3.3.1 การเตรียมข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากการศึกษาวรรณกรรมก่อนหน้านี้นี้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการเตรียมการสัมภาษณ์ โดยได้กำหนดประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถกำหนด แนวทาง และทิศทางในการเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.2 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำ การชี้แจง วัตถุประสงค์ และวิธีการขั้นตอน ซึ่งจะมีการพูดคุยเพื่อให้เกิดความเข้าใจในประเด็นของงานวิจัย และยินดีที่ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยทำการบันทึกเทป และจดบันทึกประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ในระหว่างการสัมภาษณ์

3.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา Content Analysis (สุนทรสิงห์, 2563) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในบริบท และการจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อค้นหาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีขั้นตอนในการจัดกลุ่มข้อมูลดังนี้

1. ประเมินข้อมูลเพื่อยืนยันความสามารถในการใช้งาน (Open Coding)
2. เปรียบเทียบข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายกัน (Axial Coding)
3. จัดกลุ่ม และจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่ต้องการศึกษา (Selective Coding)

3.4 ตัวอย่างคำถามสัมภาษณ์

สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำคัญของฝึกอบรมต่อพนักงาน โดยผู้สัมภาษณ์จะถามคำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า และจดบันทึกคำตอบของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งคำถามจะถูก แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง : เพศ , อายุ

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ตัวอย่างคำถาม :

คิดว่าการพัฒนาตนเองสำคัญหรือไม่ อย่างไร

อะไรเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ต้องการพัฒนาตัวเอง ในด้านใด และมีวิธีการอย่างไร

หากไม่สำคัญ อะไรจะทำให้กระตุ้นเราเกิดความคิดอยากพัฒนาตนเอง
และด้านใดที่อยากพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน” มาจากการเก็บข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้ แบบคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือพนักงานบริษัทเอกชน ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งหมด 30 คน

4.1 ข้อมูลประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ประกอบด้วยเพศเพศชาย 15 คน เพศหญิง 15 คน โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 14 คน ตำแหน่งช่างอาคาร 12 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาคาร 9 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดซื้อ 3 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด 2 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายต่างประเทศ 2 คน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล 2 คน ดัง แสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
เพศ	
เพศชาย	15
เพศหญิง	15
รวม	30
ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
อายุ	
มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี	14
มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี	10
มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี	6
รวม	30

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลค่านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำ แนกลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
ตำแหน่ง	
ช่างอาคาร	12
เจ้าหน้าที่อาคาร	9
เจ้าหน้าที่จัดซื้อ	3
เจ้าหน้าที่การตลาด	2
เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายต่างประเทศ	2
เจ้าหน้าที่บุคคล	2
รวม	30

4.2 การพัฒนาตัวเองมีความสำคัญ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 30 คนเห็นว่าการพัฒนาตัวเองมีความสำคัญ

“การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้เราได้เรียนรู้ และเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไป ทั้งในด้านความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายในชีวิต และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”

เพศชาย อายุ 33 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง”

เพศชาย อายุ 32 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“โลก และเทคโนโลยีไม่หยุดนิ่ง เราต้องปรับตัว และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หากไม่เปลี่ยนแปลงตาม เราอาจถูกทิ้งให้ล้าหลัง และพลาดโอกาสในการเติบโต และความสำเร็จในอนาคต”

เพศหญิง อายุ 30 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

“หากไม่พัฒนา เราอาจไม่สามารถสื่อสารกับคนอื่นได้อย่างเข้าใจ และอาจตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัว”

เพศหญิง อายุ 29 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

“เมื่อเริ่มทำงานจริงจังหลังจากเรียนจบ การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เราสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และเติบโตในสายอาชีพ”

เพศหญิง อายุ 23 เจ้าหน้าที่การตลาด

“การพัฒนาตนเองยังสำคัญเนื่องจากความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งเราสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และนวัตกรรมต่างๆ”

เพศหญิง อายุ 45 เจ้าหน้าที่การตลาด

“ในโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง และเทคโนโลยีใหม่ๆ การพัฒนาตัวเองจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เราหยุดอยู่กับที่ และสามารถก้าวทันกับโลกที่เปลี่ยนไปได้”

เพศหญิง อายุ 24 ปี เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายต่างประเทศ

4.3 แรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง มีหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น การก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และความสำเร็จในงานทำโดยมีรายละเอียดดังนี้

ความก้าวหน้าในอาชีพ

จากกลุ่มตัวอย่าง 22 คน จาก 30 คน พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพคือ แรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง การเติบโตในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับค่าแรงที่มากขึ้น หรือการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะใหม่ๆ มันจะกระตุ้นให้เราออกจากเขตสบาย และพัฒนาความสามารถของตัวเอง

“ความประสงค์ที่จะได้รับค่าแรงที่สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต และเพิ่มโอกาสในอนาคต”

เพศชาย อายุ 37 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“ความประสงค์ที่จะเติบโต และพัฒนาตนเองในสายงานจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ไว้วางใจในความสามารถของเราในการปฏิบัติงาน”

เพศหญิง อายุ 25 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล

“ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่เราสามารถทำงานได้ตามที่คาดหวัง และเติบโตในสายงานที่ตนเองเลือก เพื่อให้มีโอกาสในการก้าวหน้าทั้งในแง่ของความสามารถ และตำแหน่งงาน”

เพศหญิง อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดซื้อ

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

จากกลุ่มตัวอย่าง 12 คน จาก 30 คน พบว่า ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้าง แรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง เพื่อให้มีความมั่นคงในงานที่ทำ และรู้สึกปลอดภัย จึงต้องเรียนรู้ และเติบโตอย่างต่อเนื่อง

“การอยากมีความมั่นคงในอาชีพ หากทำงานเก่ง และมีความสามารถ ก็จะสามารถทำงานได้ต่อไปโดยไม่ถูกไล่ออก”

เพศชาย อายุ 28 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“ความประสงค์มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อยๆ เพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้ในระยะยาว”

เพศชาย อายุ 45 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“การสร้าง ความมั่นคงในอาชีพ ผ่านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสำเร็จ รวมถึงการสร้างผลงานใหม่ๆ ที่สามารถ แสดงถึงความสามารถ และความตั้งใจในการพัฒนา”

เพศหญิง อายุ 28 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

การได้รับการยอมรับนับถือ

จากกลุ่มตัวอย่าง 10 คน จาก 30 คน พบว่า เพื่อให้การได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้างจึงพัฒนาตัวเองเพื่อการเป็น แบบอย่างที่ดี และยกระดับความเชี่ยวชาญเฉพาะของตัวเอง การได้รับการยอมรับไม่เพียง แต่สร้างความภูมิใจให้กับเรา แต่ยังเป็น แรงกระตุ้นให้เราอยากทำให้อีกยิ่งขึ้น เพราะเมื่อเราเห็นผลลัพธ์ที่ดีจากการพัฒนาตนเอง เราจะรู้สึกอยากรักษาความสำเร็จนั้นไว้ และพยายามพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

“ความประสงค์ที่จะเป็นคนที่เก่ง และมีความสามารถ เพื่อเป็นที่ยอมรับจากทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง”

เพศหญิง อายุ 30 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

“การต้องการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และทีมงาน รวมถึงการประสบความสำเร็จในงาน และความเชี่ยวชาญในสายงานของตัวเอง”

เพศหญิง อายุ 42 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล

“การเป็นที่ยอมรับ และเป็น แบบอย่างในการปฏิบัติงานให้กับน้องๆ ในทีม รวมถึงการสามารถทำงานได้ดี จนผู้บริหารไว้วางใจ และสามารถตอบคำถามได้อย่างมั่นใจ”

เพศหญิง อายุ 42 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

“การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะการปฏิบัติงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของรุ่นใหม่ โดย แสดงให้เห็นว่าเรายังคงพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และสามารถเท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป”

เพศหญิง อายุ 42 ปี เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายต่างประเทศ

ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากกลุ่มตัวอย่าง 15 คน จาก 30 คน พบว่า หนึ่งใน แรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาตนเองคือปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม จะช่วยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยการสนับสนุน และความร่วมมือ การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรทำให้รู้สึกสะดวกใจในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้จากกัน และกัน การมีเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนสามารถช่วยกระตุ้นให้เราก้าวออกจากโซนสบาย และเติบโตในด้านทักษะใหม่ๆ หรือเผชิญกับความท้าทายต่างๆ

“ความประสงค์ที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อพวกเขาประสบปัญหาหรือขาดความช่วยเหลือ รวมถึงการพัฒนาในสายอาชีพเพื่อเป็นผู้ที่สามารถสนับสนุน และ แก้ไขปัญหาของทีมได้”

เพศชาย อายุ 35 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“การสามารถช่วยเพื่อนร่วมงานทำงาน และทำหน้าที่ แทนได้ในกรณีที่พวกเขาไม่อยู่ เพื่อให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง”

เพศชาย อายุ 26 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“ความประสงค์ที่จะเติบโตในอาชีพ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งได้รับ แรงบันดาลใจจากผู้รอบข้าง และความก้าวหน้าในสายงาน”

เพศหญิง อายุ 29 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

“การตอบสนองต่อความประสงค์ของผู้บริหาร และทำให้ตัวเองเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า”

เพศหญิง อายุ 45 ปี เจ้าหน้าที่การตลาด

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากกลุ่มตัวอย่าง 10 คน จาก 30 คน พบว่า การประสบความสำเร็จในงานเป็นแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้หรือผลลัพธ์ที่ตั้งใจ และ รู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จนั้นซึ่งเป็น แรงกระตุ้นให้เราต้องการทำให้ดียิ่งขึ้น ต้องพัฒนาตัวเองต่อไป

“ความประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จในงาน โดยการมีความรู้ ความสามารถ และ ความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเอง พร้อมรับผิดชอบทุกระบบในการปฏิบัติงาน”

เพศหญิง อายุ 42 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล

“ความประสงค์ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้สามารถ ทำงานได้สำเร็จ และมีคุณภาพที่ดีขึ้น”

เพศหญิง อายุ 30 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

4.4 ความต้องการพัฒนา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้แก่ เทคนิคการปฏิบัติงานตามสายงาน , ภาษาอังกฤษ , การสื่อสาร และ AI (Artificial Intelligence) โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากกลุ่มตัวอย่าง 22 คน จาก 30 คน พบว่า มีความต้องการพัฒนาด้านเทคนิคการปฏิบัติงานตามสายงาน

“การปฏิบัติงานในสายช่างระบบไฟฟ้าคือการติดตั้ง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าทุกประเภท ทั้งในอาคาร และโรงงาน รวมถึงการตรวจสอบ และทดสอบระบบไฟฟ้าให้มีความปลอดภัย และได้มาตรฐาน”

เพศชาย อายุ 32 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“การปฏิบัติงานในสายช่างปรับอากาศเกี่ยวข้องกับการติดตั้ง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาระบบปรับอากาศให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และการประหยัดพลังงาน”

เพศชาย อายุ 28 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“การปฏิบัติงานในด้านการตลาดผ่านการใช้โฆษณาผ่าน Google เป็นการใช้อุปกรณ์มือการโฆษณาออนไลน์ เช่น Google Ads เพื่อโปรโมตสินค้าหรือบริการ โดยการตั้งค่าโฆษณาให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเพิ่มยอดขาย และสร้างการรับรู้ในแบรนด์”

เพศหญิง อายุ 23 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาด

“การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการจัดการ และพัฒนาคนในองค์กร เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะ และเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องคำนึงถึงการสรรหาคนที่ มีคุณสมบัติเหมาะสม การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ และการบริหารปฏิสัมพันธ์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ”

เพศหญิง อายุ 42 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล

จากกลุ่มตัวอย่าง 5 คน จาก 30 คน พบว่า มีความต้องการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ

“พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานกับลูกค้า เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการสื่อสาร การเรียนรู้ และพัฒนาภาษาอังกฤษช่วยให้สามารถสื่อสารได้ดีขึ้นทั้งในการปฏิบัติงาน และการเข้าสังคมกับลูกค้า รวมถึงช่วยเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ”

เพศหญิง อายุ 28 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

“ต้องการเรียนรู้ภาษาเกาหลีช่วยให้สามารถเข้าใจ และเข้าถึงวัฒนธรรมเกาหลีได้ดีขึ้น รวมถึงเปิดโอกาสในการปฏิบัติงานกับลูกค้าชาวเกาหลี”

เพศชาย อายุ 45 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

จากกลุ่มตัวอย่าง 3 คน จาก 30 คน พบว่า มีความต้องการพัฒนาด้านการสื่อสาร

“เพราะว่าการสื่อสารที่ดีช่วยให้เราสามารถถ่ายทอดความคิด และข้อมูลได้อย่าง เฉพาะเจาะจง เข้าใจง่าย และมีสมรรถนะ ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมทีม หรือการนำเสนอความคิดเห็น ต่อผู้บริหาร และลูกค้า”

เพศหญิง อายุ 29 ปี เจ้าหน้าที่อาคาร

จากกลุ่มตัวอย่าง 2 คน จาก 30 คน พบว่า มีความต้องการพัฒนาด้าน AI (Artificial Intelligence) หรือ ปัญญาประดิษฐ์

“การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน AI เป็นสิ่งสำคัญในยุคที่เทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจาก AI จะทำให้เราทำงานง่ายขึ้น”

เพศหญิง อายุ 42 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บุคคล

4.5 วิธีการพัฒนา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีวิธีการพัฒนาหลายรูปแบบ ได้แก่ การอบรม การการเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ และการฝึกไปกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จากกลุ่มตัวอย่าง 15 คน จาก 30 คน พบว่า มีวิธีการพัฒนาโดยการอบรม

“การเข้าร่วมอบรมภายนอก ในหัวข้อที่ตรงประเด็น จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน”

เพศหญิง อายุ 24 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายต่างประเทศ
“ให้ฝ่ายบุคคลจัดอบรม โดยรวมพนักงานหลายๆคน มาอบรมในครั้งเดียว”

เพศชาย อายุ 36 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

จากกลุ่มตัวอย่าง 11 คน จาก 30 คน พบว่า มีวิธีการพัฒนาโดยการเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ
“การมีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา คอยถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์จริง รวมถึงวิธีการ
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน”

เพศชาย อายุ 38 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

“การเรียนรู้กับหัวหน้างานของตัวเอง ที่มีประสบการณ์ทำงานจริงในสายงาน”

เพศหญิง อายุ 23 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาคาร

จากกลุ่มตัวอย่าง 5 คน จาก 30 คน พบว่า มีวิธีการพัฒนาโดยการฝึกไปกับการ
ปฏิบัติงานจริง

“การได้ลงมือทำงานจริงช่วยให้ได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์โดยตรง ซึ่งการปฏิบัติงาน
จริงทำให้เราต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ และจะรู้ถึงวิธีการ แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาความเชี่ยวชาญ
เฉพาะของเราไป”

เพศชาย อายุ 32 ปี ตำแหน่งช่างอาคาร

บทที่ 5

การอภิปรายผลวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท" เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสำคัญ และ แรงจูงใจของพัฒนาตนเองด้านศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ด้วย แบบสัมภาษณ์ที่เป็นลักษณะกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการชี้นำคำตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ จากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจถึงความสำคัญ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงความต้องการในการพัฒนา และ แนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานในรูปแบบที่หลากหลาย จากการสัมภาษณ์เหล่านี้ ทำให้สามารถสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยที่เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน จากธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ มีผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

Proposition1: ความประสงค์ก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน 22 คน จาก 30 คน มีความก้าวหน้าในอาชีพเป็น แรงจูงใจที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง เพราะช่วยกระตุ้นให้พัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ และความสามารถที่จำเป็น เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ในงาน และชีวิต การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าแรง หรือ การเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะใหม่ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความมั่นคง และเปิดโอกาสในการเติบโตในอนาคต การเติบโตในสายอาชีพไม่เพียง แต่เพิ่ม โอกาสในการได้รับการยอมรับจาก

ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน แต่ยังคงช่วยให้เราสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่คาดหวังได้ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ การเติบโตในสายงานยังช่วยให้เรามีความพึงพอใจในสิ่งที่ทำ และเป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อเราสามารถก้าวหน้าทั้งในด้านความสามารถ และตำแหน่งงาน ก็จะนำมาซึ่งโอกาสใหม่ๆ ในการพัฒนา และเติบโตทั้งในระดับส่วนตัว และในอาชีพการงาน.

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ซึ่งพบว่า การพัฒนา และการปรับรูปแบบบทบาทการปฏิบัติงานเปิดโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ และทักษะของบุคคลในด้านต่างๆ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน เช่น การก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การปรับปรุงค่าแรง และการพัฒนาตนเอง (ภาวัต ตั้งเพชรเดโช, 2556) นอกจากนี้ ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่จังหวัดนครราชสีมา การมี แรงจูงใจทั้งภายใน และภายนอกยังส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจภายในประกอบด้วยความต้องการก้าวหน้า และอำนาจ (กานดา คำมาก, 2555)

Proposition 2: ความมั่นคงในอาชีพเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน 12 คน จาก 30 คน ความมั่นคงในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้าง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพราะการมีความมั่นคงในงานที่ทำทำให้เรารู้สึกปลอดภัย และมั่นใจในการปฏิบัติงานต่อไป เพื่อรักษาความมั่นคงนั้น จำเป็นต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ และความสามารถอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และสร้างผลงานที่โดดเด่นจะช่วยยืนยันถึงความสามารถ และความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เราไม่เพียง แคร์รักษาความมั่นคงในงาน แต่ยังสามารถเติบโตในสายอาชีพได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้เรามีความมั่นคงในอาชีพ และเติบโตในระยะยาวโดยไม่ต้องเสี่ยงกับการเปลี่ยนงานบ่อยๆ

ผลของงานวิจัยสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยที่ผ่านซึ่งพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในห้องสมุดมหาวิทยาลัยในจีเรีย บรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดมี แรงจูงใจในการพัฒนาตัวเองมากเนื่องจากเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่มีความเป็นมืออาชีพได้รับค่าจ้างที่สูง และมั่นคงกว่าพนักงานที่ไม่เป็นมืออาชีพ (Tella & Ibinaiye, 2020) และ บุคลากรมีระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีระดับ แรงจูงใจ และระดับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายด้านไม่ แตกต่างกัน มีปัจจัยค้ำจุนด้านเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน คือความรู้สึกมั่นคงในงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน (อภิตรา สุทธิช่วย, 2564)

**Proposition 3: การได้รับการยอมรับนับถือเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้าน
ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**

ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน 10 คน จาก 30 คน การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง เป็น แรงกระตุ้นสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาตนเอง และการยกระดับความเชี่ยวชาญเฉพาะต่างๆ การได้รับการยอมรับไม่เพียง แค่สร้างความภูมิใจให้กับเรา แต่ยังเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เราอยากทำให้อะไรดีขึ้น เพราะเมื่อเห็นผลลัพธ์ที่ดีจากความพยายามในการพัฒนาตนเอง เราจะมีแรงจูงใจที่จะรักษาความสำเร็จนั้น และมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเป็นคนที่มีความสามารถ และได้รับการยอมรับจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และทีมงาน ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นทั้งในตัวเอง และในสายงาน การเป็น แบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน และการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เราสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลก และสร้างความไว้วางใจจากผู้อื่น ได้อย่างยั่งยืน

ผลของงานวิจัย ไม่สอดคล้องกับกับงานวิจัยที่ผ่านมา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองทั้งใน มิติรวม และในรายละเอียด โดยปัจจัยจูงใจที่สำคัญ เช่น การได้รับการยอมรับ และนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน (อภิศรา สุทธิช่วย, 2564) แม้ว่า การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญในบางกรณี แต่สำหรับ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้ามากกว่า

**Proposition 4: ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้าน
ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**

ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน 15 คน จาก 30 คน แรงจูงใจที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง คือปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ไปด้วยการสนับสนุน และความร่วมมือ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ช่วยให้ได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้จากกัน และกัน ในสภาพแวดล้อมที่มีความสุข และปลอดภัย การปฏิบัติงานในทีมที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีช่วยกระตุ้นให้เราก้าวออกจากเขตสบาย และพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะใหม่ๆ รวมถึงการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น

การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเมื่อพวกเขาประสบปัญหาหรือขาดแคลนความช่วยเหลือ เป็นการเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน และสนับสนุนการเติบโตในเส้นทางอาชีพของตนเอง การทำหน้าที่ แทนเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ไม่สามารถมาทำงานได้ หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่จากบุคคลรอบข้าง ล้วนมีส่วนช่วยในการพัฒนาความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับบางส่วนของงานวิจัยก่อนหน้า ซึ่งได้พบว่า การปรับตัวในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานนั้นต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะการมีเพื่อนที่ดี และเป็นกัลยาณมิตรที่มีบทบาทสำคัญในการ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อนที่มีปัญญา และความสามารถสามารถช่วยสนับสนุนการพัฒนา และกระตุ้นให้ผู้อื่นเดินในเส้นทางที่ดี โดยการเป็น แบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต รวมถึงการช่วยเหลือกัน ทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเป็นมิตร และเสริมสร้างคุณค่าต่อสังคม (วันชัย โพธิ์วารากร, 2551) นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน (อภิศรา สุทธิช่วย, 2564)

Proposition 5: ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้าน สักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน 10 คน จาก 30 คน การประสบความสำเร็จในงานถือเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่กำหนดไว้ และสร้างความภูมิใจในผลงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การมีความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะทาง รวมถึงความรับผิดชอบในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ การพัฒนาความเชี่ยวชาญ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะช่วยยกระดับคุณภาพงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และเติบโตในเส้นทางอาชีพได้อย่างยั่งยืน

ผลของงานวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความผูกพัน และอำนาจ (ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์, 2557) และจากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สำนักอำนวยการประจำศาลอาญาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสถานะการปฏิบัติงาน (ชานนท์ อภิชัยณรงค์, 2557) ทั้งนี้ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่ใช่ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม องค์กรไม่มีระบบให้รางวัลหรือโอกาสก้าวหน้าหลังจากประสบความสำเร็จ ในการทำงาน

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. จากผลของงานวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญ องค์กรจึงควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ทุกคนเห็นความสำคัญ โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง เช่น การสร้างเวทีสำหรับการเรียนรู้ และ แบ่งปันประสบการณ์ระหว่างพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญเฉพาะ และความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตประจำวันในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. จากผลของงานวิจัย องค์กรควรส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในปัจจุบันต่างๆ ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตในอาชีพ ควรมีการจัดตั้งระบบการเลื่อนตำแหน่ง และการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในเส้นทางอาชีพ และเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายงาน โดยการสร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีขั้นตอนดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal): ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบการพัฒนา และระบุจุดที่ต้องการการปรับปรุง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความก้าวหน้า และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามศักยภาพ

- การกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career Path Planning): การวางแผนพัฒนาทักษะในอาชีพอย่างเป็นระบบจะช่วยให้พนักงานเข้าใจขั้นตอน และวิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะที่จำเป็นใน แต่ละระดับตำแหน่ง

- การตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน (Goal Setting): การร่วมตั้งเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ระหว่างพนักงาน และหัวหน้างานจะช่วยชี้แจงทิศทางในการพัฒนาชำนาญเฉพาะ และการเติบโตในอาชีพ ให้พนักงานมีความมุ่งมั่น และเฉพาะเจาะจงในการพัฒนาตนเอง

2.2 ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาความรู้เฉพาะด้านร่วมกัน โดยการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Culture) ดังนี้

- กิจกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ในทีม (Team-building Activities): จัดกิจกรรมที่เน้นสร้างเสริมการสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น การแข่งขันเกมเพื่อสร้างทีม, กิจกรรมกลุ่มที่ทำทายความสามารถ, หรือกิจกรรมกลางแจ้งอย่างการป็นเขาหรือการล่าสมบัติ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มการปฏิบัติงานร่วมกัน และสร้างความเข้าใจในกลุ่มได้ดีขึ้น

- กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activities): การจัดกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น การจัดงานเลี้ยงปีใหม่, การเล่นกีฬา หรือการทำกิจกรรมอาสาสมัคร ซึ่งช่วยให้พนักงานได้สร้างปฏิสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นทางการ

- การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร และการปฏิบัติงานร่วมกัน (Communication & Collaboration Training): จัดโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การฟังที่ดี และการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสร้างสรรค์

- การฝึกอบรมการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management Training): การจัดการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้วิธีการรับมือกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในทีม เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้

2.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในองค์กร ด้วยการจัดโปรแกรมฝึกอบรม และพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Training and Skill Development Programs) ดังนี้

- การฝึกอบรมสำหรับเส้นทางการเติบโตในอาชีพ (Career Development Training): การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมโปรแกรมฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับเส้นทางการเติบโตในอาชีพ เช่น โปรแกรมการพัฒนาผู้นำสำหรับผู้ที่มีศักยภาพในการขึ้นเป็นผู้จัดการในอนาคต หรือการฝึกอบรมที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น การบริหารโครงการหรือทักษะทางเทคนิคเฉพาะที่สำคัญ

- การฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะ และพัฒนาความสามารถ (Upskilling and Reskilling): การจัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้พนักงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีหรือแนวโน้มในอุตสาหกรรม เช่น การฝึกอบรมการใช้งานเครื่องมือใหม่ ๆ หรือการเรียนรู้ทักษะทางด้านดิจิทัล

- การจัดโปรแกรมฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training Programs): การจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ดำเนินการโดยบุคลากรในองค์กรเอง หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาช่วยสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน ซึ่งช่วยแสดงถึงความตั้งใจขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

- โปรแกรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Continuous Learning Programs): การสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการเข้าร่วมคอร์สออนไลน์ หรือการสมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะในระยะยาว

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทเอกชน จากธุรกิจให้เช่าสังฆาริมทรัพย์ ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมถึงพนักงานในธุรกิจอื่นๆ ทำให้ผลการวิจัยอาจไม่สามารถนำไปใช้ทั่วไปได้ ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มความหลากหลาย และความทั่วไปของผลการวิจัย ควรศึกษาพนักงานจากธุรกิจประเภทอื่น เช่น ธุรกิจการผลิต ธุรกิจค้าปลีก หรือธุรกิจบริการ เป็นต้น

5.3.2 งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของเป็น แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเท่านั้น ไม่ได้นำเส้นทางการเติบโตเข้ามาศึกษาอาจทำให้ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย ไม่ครอบคลุมทุกมิติของการเติบโตในระยะยาว ซึ่งอาจทำให้การตีความผลการวิจัยขาดมิติในเรื่องของการพัฒนาในอนาคต ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับเส้นทางการเติบโตในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาทักษะใหม่ หรือการปรับตัวต่อบทบาทที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครอบคลุมถึงการพัฒนาทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

5.3.3 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตอาจนำข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมในรูปแบบวิจัยเชิงปริมาณในเรื่องของความประสงค์ฝึกอบรม (Training need) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ แนวโน้มการเรียนรู้ และพัฒนา (Training trend) ตามความประสงค์ฝึกอบรมได้อย่างละเอียด และมีความแม่นยำ โดยการใช้ข้อมูลเชิงตัวเลข เพื่อสนับสนุนให้การอบรมดำเนินการได้ตามความประสงค์ของพนักงาน และองค์กร และมีสมรรถนะมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กานดา คำมาก. (2555). การวิจัยศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา , 19(3), 45-67.
- เกสร นุญครอบ. (2565). การพัฒนาศักยภาพในการทำงานและผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีของ
บุคลากรในองค์กร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คาริน ปฎิเมธีกรณ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ
ของพนักงานบริษัท ขนส่งทาง, 11(1), 33-45.
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนัก
อำนวยการประจำศาลอาญา, 15(2), 112-125.
- ณภัทรณีย์ ชุกวิวัฒน์, & รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์. (2562). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน.
วารสารการจัดการองค์กร, 11(2), 45-60.
- ทวีศักดิ์ นพเกสร. (2549). การวิจัยเชิงคุณภาพ: วิธีการและการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 3).
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558)แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท
ก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กสเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด, 27(3), 55-68.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง, 23(4), 89-101.
- ผดุง พรหมมูล. (2553). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง .(2558). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล
ยุติธรรม กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค, 20(4), 72-85.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2563). การวิจัยและการทบทวนทฤษฎีแรงจูงใจในสถานที่ทำงาน. การพัฒนา
บุคลากร.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์และผลกระทบต่อธุรกิจและสังคม.
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สนิทนุช นิยมศิลป์. (2562). การจำแนกประเภทแรงจูงใจในสถานที่ทำงาน. วารสารการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์, 3(1), 30-45.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรศักดิ์ วัฒนชัยวัฒนากุล. (2553). ทฤษฎีแรงจูงใจและผลกระทบต่อการทำงาน. โชติกา ระโส (บรรณาธิการ). วารสารการจัดการการศึกษา, 17(4), 200-215.
- สุรางค์ไค้ว ตระกูล. (2550). แรงจูงใจในการทำงาน: พลังขับเคลื่อนการประสบความสำเร็จ. การวิจัยและพัฒนากิจการ, 15(3), 23-39.
- สุนทรสิงห์. (2563). การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิศรา สุทธิช่วย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักเลขานุการ, 32(1), 90-102.
- อัจศรา. (2556). การพัฒนาตนเองและการเสริมสร้างความสามารถในงาน (1st ed.). สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- วัชร แยมชู. (2563). ความหมายของแรงจูงใจในองค์กร. สำนักพิมพ์การศึกษา.
- Bai, B., Wang, J., & Nie, Y. (2020). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ค่านิยมในงานและกรอบแนวคิดเติบโตในการเรียนรู้การเขียนภาษาอังกฤษในวัฒนธรรมขงจื้อ, 16(4), 128-140.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press
- Clear, J. (2561). *Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones*. Random House.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). แรงจูงใจในการทำงานส่งผลกระทบต่อการลงทุนของพนักงานในที่ทำงานและความผูกพันในการทำงาน, 22(3), 204-219.
- Tella, A., & Ibinaiye, A. (2020). แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดในห้องสมุดมหาวิทยาลัยไนจีเรีย, 12(5), 34-47.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Williamson, R., & Long, R. (2005). *Qualitative Research in Practice: A Guide for Researchers* (2nd ed.). SAGE Publications.

