

**ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร**  
**Needs for Self-Development of Employees in Pathum Wan District, Bangkok**

ศิริทิพย์ เปล่งผิ้ง

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirithip Plangphung

Email: kwansirithip.p@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 170 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยรวม (กระบวนการคิด กระบวนการสร้างแรงจูงใจ กระบวนการความรู้สึก และกระบวนการคัดเลือก) อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = .640) (2) ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน) ในด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ( $r = .187^*$ ) กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ

การศึกษา และอายุงาน) ในด้านระดับการศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 30.5 ( $R^2 = .305$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การรับรู้ความสามารถของตนเอง, ความต้องการพัฒนาตนเอง, ปัจจัยส่วนบุคคล

### **Abstract**

The objectives of this research were to study: (1) the level of needs for self-development of employees in Pathum Wan district, Bangkok (2) the relationship between personal factors and needs for self-development of employees in Pathum Wan district, Bangkok (3) the influences of the personal factors as predictor to needs for self-development of employees in Pathum Wan district, Bangkok. The samples of the research include 170 employees in Pathum Wan district, Bangkok. Data were collected by questionnaires. Statistics used for data analysis consists of percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research showed that: (1) the level of needs for self-development of employees in Pathum Wan district, Bangkok (cognitive process, motivational process, affective process, and selection process) was at high ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = .640). (2) the personal factors (sex, age, marital status, level of education, and years' experience) in dimension of level of education were positively related to needs for self-development of employees in Pathum Wan district, Bangkok ( $r = .187^*$ ). (3) the personal factors (sex, age, marital status, level of education, and years' experience) in dimension of level of education could jointly predict needs for self-development of employees in Pathum Wan district, Bangkok around 30.5 at .05 level of significant.

**Keyword:** Needs for Self-Development, Perceived of Self-Efficacy, Personal Factors

## บทนำ

สังคมในปัจจุบันมีความก้าวหน้าและล้ำสมัยด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งนวัตกรรม อันเกิดจากการถูกคิดค้นขึ้นจากสมองของมนุษย์ชาติ จากการศึกษาของ Neisser ทำให้ (2006) ทราบว่ามนุษย์ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตัวบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางหรือการบูรณาการ (Integration) จากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว รวมทั้งการพัฒนาความรู้ ( Knowledge Development) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) เพื่อเกิดเป็นการพัฒนาตนเอง (Self-Development) สำหรับการดำเนินชีวิตและการประกอบกิจกรรมทางธุรกิจภายในสังคมปัจจุบัน ๖(Chan, Kalliath, Brough, Driscoll, and Times, 2017) ซึ่งการปลูกฝังให้บุคลากรภายในองค์กรเชื่อมั่นในศักยภาพและความสามารถของตนเองนั้นต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ อันเริ่มมาจากตัวของบุคคลนั้น ๆ โดยเชื่อว่าตัวตนของเขามีความสามารถ มีความรู้ และพร้อมที่จะใช้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถของตนเอง (Maddux, 2021) มาประยุกต์ใช้กับวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมทั้งนำประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมและองค์กรภายในสู่สังคมไร้พรหมแดนอันมีนวัตกรรมและเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร ซึ่งจะพร้อมสู่การพัฒนาการสู่ความแข็งแกร่งทางการแข่งขันได้ในเชิงธุรกิจในปัจจุบัน จากการศึกษาของ เอกสิทธิ์ สนามทอง และคณะ ที่กล่าวถึงการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญในระบบของการ (2562) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะมุ่งเน้นไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยวิธีการจะมุ่งเน้นองค์กรเปลี่ยนแปลงของการได้จะครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านระบบและการบริการจัดการ และด้านบรรยากาศวัฒนธรรมขององค์กร จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น (Needs for Self-Development) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1995) ที่ได้กล่าวไว้ถึงกระบวนการในการรับรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคคลพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในเรื่องความสามารถต่างๆ ได้

สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมและริเริ่มเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพการทำงาน นั่นคือการพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคล (Psychological Factors) เมื่อบุคคลมีความต้องการในการอยากที่จะพัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่อยู่ภายในตนเองออกมาใช้ รวมทั้งการประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบันที่เป็นอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อบุคคลรอบข้าง รวมถึงถึงส่งผลต่อสังคมภาพรวม สำหรับการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ต้องเริ่มจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) และการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Bandura (2009) จะเป็นสิ่งสำคัญในการใช้ความรู้ความสามารถพร้อมทั้งการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ออกมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม ตามแนวคิดของ

Bandura (1994) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนจะมีกระบวนการในรับรู้ถึงความสามารถและการปรับใช้กระบวนการเหล่านั้นให้เกิดเป็นการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการในการคิด (Cognitive Process) คือ ส่วนที่มีความสำคัญต่อทัศนคติ (Attitude) ของบุคคลในการคิดรวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาสาระต่างๆ ที่สำคัญได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง กระบวนการสร้างแรงจูงใจ (Motivational Process) คือ ขั้นตอนของการสร้างหรือการผลักดันของตัวบุคคลให้เกิดความต้องการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ให้มีการพัฒนาหรือไปในทิศทางที่ดีและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น กระบวนการความรู้สึกรู้สึก (Affective Process) ถือเป็น การแสดงออกจากร่างกายในสภาวะนอกผ่านรูปแบบของจิตใจที่ส่งต่อสู่ร่างกาย เป็นการพัฒนาความรู้ในเชิงการควบคุมอารมณ์ (Emotional Control) ให้มีความเหมาะสมถูกต้อง และสุดท้าย คือ กระบวนการคัดเลือก (Selection Process) บุคคลจะเลือกสิ่งที่เหมาะสมและสมควรกับตัวเองจากกระบวนการต่างๆ (Bandura, 2011) และมีการเลือกสรรให้เหมาะสมกับตัวบุคคลในเวลานั้นๆ โดยบุคคลจะจัดการกับสิ่งที่ควรพัฒนาและยกระดับศักยภาพให้สูงมากขึ้นจากเดิม รวมทั้งจะกำจัดสิ่งที่ไม่สามารถพัฒนาได้ หรือเป็นข้อจำกัดของตัวบุคคลเองด้วยเช่นกัน ซึ่งสรุปทำให้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าจากการพัฒนาภายในตัวของบุคคลนั่นเอง

(ชูชัย สมบัติไกร, 2554)

จากแนวคิดทางวิชาการต่างๆ ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ได้มาจากการสังสมประสบการณ์และความรู้ภายในตัวบุคคล เพื่อการพัฒนาตนเอง องค์กร และสังคม อันจะทำให้เกิดเป็นประโยชน์และคุณค่าต่อไปในอนาคต (Gage, 2014) จึงทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจและความสำคัญสำหรับการพัฒนาตนเองต่อไป เพื่อจะสามารถประกอบกิจการ งาน และหน้าที่ อันสร้างคุณค่าและประโยชน์ต่อสังคมสืบต่อไปนั่นเอง

### วัตถุประสงค์

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. ด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิด การรับรู้ความสามารถตนเองของ Bandura (1994) มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ 1. กระบวนการในการคิด (Cognitive Process) 2. กระบวนการสร้างแรงจูงใจ (Motivational Process) 3. กระบวนการความรู้สึก (Affective Process) 4. กระบวนการคัดเลือก (Selection Process)

### 2. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 170 คน (ข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ณ วันที่ 30 มกราคม 2565)

### 3. ด้านพื้นที่

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัทในพื้นที่เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

### 4. ด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการทำการวิจัยตั้งแต่เดือน มกราคม 2565 ถึง มีนาคม 2565

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครทำให้ทราบถึงระดับของการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร และยังทำให้ทราบถึงตัวพยากรณ์ร่วมกันที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร อีกทั้งงานวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองสามารถนำไปใช้ศึกษาทำความเข้าใจหรือใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยในระดับสูงขึ้นและต่อเนื่องได้ รวมทั้งข้อมูลทางวิชาการเพื่อการวิจัยที่มีเนื้อหาทางวิชาการเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

## สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

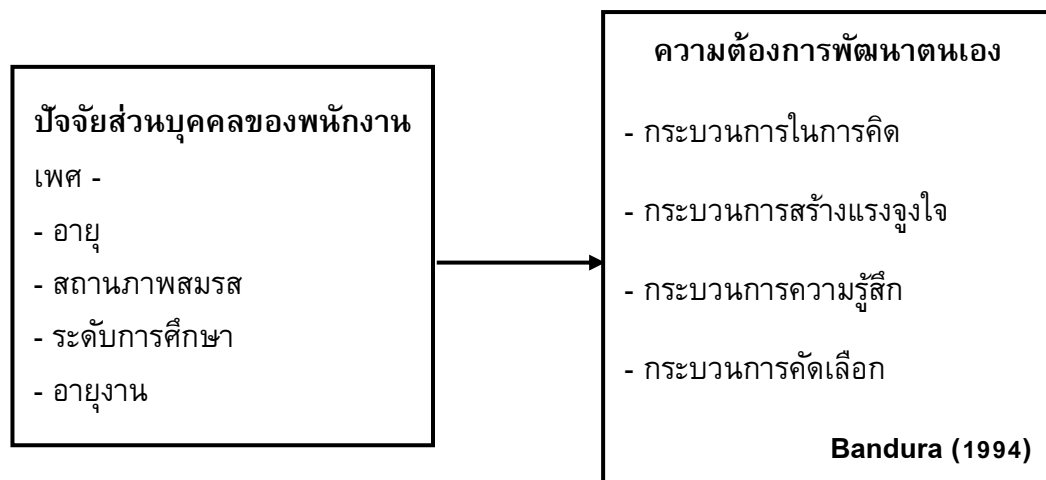
1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครสามารถร่วมกันพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



## แนวคิด ทฤษฎี ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Bandura (1994, 1995) ได้ศึกษาองค์ประกอบและรายละเอียดของการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแปลและสรุปจากหนังสือการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Self-Efficacy in Changing Society) ซึ่งได้สรุปออกมาเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ออกเป็น องค์ประกอบ ดังนี้ 4

### 1. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการในการคิด (Cognitive Process)

การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการในการคิด คือ การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อแบบแผนการคิดที่จะส่งเสริมหรือบั่นทอนผลการปฏิบัติงานได้ การตีความสถานการณ์และคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางไหน ขึ้นอยู่กับบุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนเองอย่างไร บุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถสูงจะมองว่าสถานการณ์ที่พบเป็นโอกาสและมองภาพความสำเร็จเป็นสิ่งซึ่งนำการกระทำ บุคคลที่ตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถต่ำ จะตีความว่าสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเป็นความเสี่ยงและบุคคลเชื่อว่าล้มเหลวในอนาคต ซึ่งเป็นการทำลายแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันกับ การได้รับมอบหมายในงานในสถานการณ์ต่างๆ กัน รวมทั้งเรื่องของความผิดพลาดและการจัดการในความล้มเหลว และความสำคัญของปัญหาและคุณค่าต่าง ๆ ที่กระทบกันภายในสังคม

### 2. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการของแรงจูงใจ (Motivational Process)

การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการของแรงจูงใจ คือ การที่บุคคลสามารถจูงใจตนเอง และปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ มีพื้นฐานมาจากกระบวนการคิด ขณะที่บุคคลคาดการณ์เหตุการณ์จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจ และความสามารถควบคุมการกระทำให้เป็นไปตามเป้าหมายอันเกิดจากการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจะตั้งเป้าหมายไว้สูงและจะมีแรงจูงใจในการกระทำ ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่สงสัยในความสามารถของตนเอง โดยจะมีเรื่องของ ความพึงพอใจในตัวบุคคล และความไม่พึงพอใจในตัวบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง ผลงานหรือ

ผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองในการจัดการเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ และการจัดการกับเป้าหมายของการทำงานของคุณด้วยกระบวนการส่วนบุคคล

### 3. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการทางความรู้สึก (Affective Process)

การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการทางความรู้สึก คือ การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะส่งผลต่อประสบการณ์ทางอารมณ์ของคุณ โดยผ่านการคิด การกระทำ และความรู้สึก ด้วยองค์ประกอบย่อยทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการคิด การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความสนใจของคุณ และการตีความสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคุณ
2. ด้านการกระทำ การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของคุณมีประสิทธิภาพและนำไปสู่เป้าหมายที่คุณกำหนดไว้
3. ด้านความรู้สึก การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะช่วยจัดการกับสภาวะทางอารมณ์ของคุณเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

### 4. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการคัดเลือก (Selection Process)

การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการคัดเลือก คือ การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อการเลือกกระทำพฤติกรรมของคุณ คุณจะเลือกกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เชื่อว่ายากเกินความสามารถของตนเอง แต่จะเลือก กิจกรรมหรือสถานการณ์ที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้ ซึ่งกระบวนการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการคัดเลือกจะเกิดขึ้นจาก การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง (Self-Persuasion) การใช้ข้อมูลอย่างถูกต้องสุจริต (Enactively) การรับผิดชอบและตอบแทนกลับสู่สังคม (Vicariously) และปัจจัยทางด้านสรีรจิตวิทยา (Physiological) ด้วยเช่นกัน

จากการที่ผู้วิจัยรวบรวมองค์ประกอบและรายละเอียดของการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบและรายละเอียดของการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองในงานตามแนวคิดของ Bandura (1994) ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบและรายละเอียดการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองได้ ดังนี้



1. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการในการคิด คือ การที่บุคคลมีความสามารถรับรู้ประสิทธิภาพของตนเองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยการจัดการจากความสามารถของตนเองผ่านรูปแบบการประมวลผลจากภายในของตนเอง และสามารถจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ได้และออกมาเป็นผลสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการในเรื่องงานในสถานการณ์ต่าง ๆ การจัดการความผิดพลาดและความล้มเหลว ด้วยการประมวลผลจากภายในตนเองของบุคคลนั้น ๆ

2. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการของแรงจูงใจ คือ การที่บุคคลสามารถสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในตัวของบุคคลได้ รวมทั้งสามารถทำตามเป้าหมายที่สร้างขึ้นได้ให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยการจัดการภายในของตัวบุคคลเพื่อรองรับความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของงานหรือการกระทำที่ใช้ความสามารถของตนเองกระทำลงไป เพื่อให้งานออกมาตามเป้าหมายที่ตัวบุคคลได้วางไว้

3. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการทางความรู้สึก คือ การที่บุคคลสามารถใช้ความรู้และความเข้าใจถ่ายทอดอารมณ์ของตัวบุคคลผ่านการคิด การกระทำที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม และความรู้สึกการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง จะส่งผลต่อประสบการณ์ทางอารมณ์ของบุคคล โดยผ่านการคิด การกระทำ และความรู้สึกเพื่อเป้าหมายที่บุคคลวางไว้

4. การพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองจากกระบวนการคัดเลือก คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเองและเชื่อว่าจะกระทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ จากการตัดสินใจของตัวบุคคลได้ผ่านการสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง การใช้ข้อมูลอย่างถูกต้องสุจริต และการรับผิดชอบและตอบแทนกลับสู่สังคม

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 301 คน (ข้อมูลพนักงานบริษัท ณ วันที่ 30 มกราคม 2565) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Krejcie and Morgan (1970 อ้างใน อภิญา หิรัญวงษ์, 2560) ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ว่ามากเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรเท่ากับจำนวน 170 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามด้วยการ

ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) จากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อทำการสุ่มบัญชีรายชื่อเพื่อให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความและการตรวจสอบรายการ (Check List) และคำถามปลายปิด (Closed Questions) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างคิดจากแนวคิดการพัฒนาตนเองจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Development to Perceived Self-Efficacy) ตามแนวคิดของ Bandura (1994) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง ลักษณะของข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) มีตัวเลือกในการตอบคำถามทั้งหมด 5 ตัว ได้แก่ ต้องการมากที่สุด ต้องการมาก ต้องการปานกลาง ต้องการน้อย และไม่ต้องการ มีข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ

### การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทุกฉบับไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2. หากคุณภาพของแบบสอบถามที่นำไปใช้ทดลองใช้ด้วยการวิเคราะห์จากโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ .80 - .89 ถือว่าอยู่ในระดับดี และตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในระดับดีมาก และการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน (Corrected Item-Total Correlation) ซึ่งมีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปริดาภิรักษ์, 2549)

3. โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .971 ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .207 - .743 เมื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นตามองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบของความ ต้องการพัฒนาตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. กระบวนการการคิด	631. - .743	.912
2. กระบวนการของแรงจูงใจ	.207 - .733	.888
3. กระบวนการทางความรู้สึก	.700 - .738	.825

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร แยกเป็นองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ เพื่อหา ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. กระบวนการในการคิด	3.976	764.	สูง
2. กระบวนการสร้างแรงจูงใจ	4.042	605.	สูง
3. กระบวนการความรู้สึกรู้สึก	3.966	845.	สูง
4. กระบวนการคัดเลือก	4.044	602.	สูง
<b>องค์ประกอบรวม</b>	<b>4.013</b>	<b>640.</b>	<b>สูง</b>

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลแยกด้านของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครได้ ดังนี้

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	023.-
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	051.
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส	131.
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	*187.
ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน	058.
05. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ *	

จากตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครเมื่อแยกปัจจัยส่วน

บุคคลออกเป็นด้านต่าง ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้  $r = -.023$ ,  $r = .051$ ,  $r = .131$ ,  $r = .187^*$ , และ  $r = .058$  ตามลำดับ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ( $r = .187^*$ ) มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครสามารถร่วมกันพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเงื่อนไขทางสถิติ คือ หากตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ต่อกันมากเกินไป (ตัวแปรอิสระไม่เป็นอิสระต่อกัน) จะทำให้ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเกิดขึ้นจากตัวแปรอิสระใด และทำให้ความสามารถในการทำนายลดลง (Multicollinearity Problem) โดยสำหรับการวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการทำนายให้ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์ความถดถอยพหุได้ คือ ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันไม่เกิน .80 (นิตยศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ วีรภัทร์ สุขศิริ, 2560)

ตัวแปร	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	อายุงาน
เพศ	1				
อายุ	**216.	1			
สถานภาพสมรส	**283.	**576.	1		
ระดับการศึกษา	**201.	**320.	**152.	1	
อายุ	**223.	**657.	**555.	**406.	1

01. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ \*

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานครที่ร่วมกันพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

(n=170)

ตัวพยากรณ์	b	Std. Error	Beta	t	p
------------	---	------------	------	---	---

ระดับการศึกษา	082.	033.	187.	2.462	015.
ค่าคงที่ (Constant)	3.736				
<b>R = .187, R<sup>2</sup> = .305, R<sup>2</sup>adj = .029, Overall F = 6.060, p = .015</b>					

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงานของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ที่ร่วมกันพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรอิสระที่ร่วมพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร คือ ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 30.5 (R<sup>2</sup> = .305) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .187 (R = .187) โดยตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้สูงที่สุดในตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีค่า Beta = .187 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ความต้องการพัฒนาตนเอง} = \text{(ระดับการศึกษา)} \mathbf{082.} + \mathbf{3.736}$$

และสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{ความต้องการพัฒนาตนเอง} = \text{(ระดับการศึกษา)} \mathbf{187.} + \mathbf{3.736}$$

จากสมการพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบคะแนนข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาสามารถร่วมพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ เมื่อพนักงานของบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร สูงขึ้นด้วย และในทางตรงกันข้าม หากพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีระดับการศึกษาที่ลดลงก็จะส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ลดลงด้วยเช่นกัน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อคิดเห็น ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไป

ประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้พนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความต้องการพัฒนาของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้พนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร มีความต้องการในการพัฒนาความสามารถของตนเองเพิ่มสูงขึ้น จากเดิม บริษัทควรจัดให้มีการอบรม และให้ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดและทัศนคติกันระหว่างพนักงานให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมการศึกษาในหน้าที่ของพนักงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาสามารถพยากรณ์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างเสริมความสามารถและแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เรื่องงาน ความเข้าใจในงาน ตลอดจนทักษะในการทำงานและฝึกอาชีพเพิ่มเติมมากขึ้นจากเดิมที่มีอยู่ บริษัทควรปลูกฝังและผลักดันให้พนักงานสนใจในเรื่องความรู้ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง และนำมาประยุกต์ใช้กับตัวเอง และสรรหากิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ทั้งความรู้จากการทำงาน ความรู้จากสื่อต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน เพราะการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ต้องมุ่งเน้นเรื่องการศึกษาที่ถูกต้อง ถูกวิธี และต้องให้ผู้ศึกษานั้นคือ พนักงาน เกิดความเข้าใจ ในความรู้ที่ได้รับการศึกษาอย่างแท้จริง จึงจะสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตจริงได้

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองกับพนักงานบริษัทในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป อาจจะศึกษาต่อไปในระดับพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างและเป็นการขยายขอบเขตในการศึกษาและวิจัยที่กว้างมากขึ้น

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรอิสระ สำหรับการศึกษานี้ครั้งต่อไป ควรเพิ่มตัวแปรอิสระที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อศึกษาถึงตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่หลากหลาย และส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลในภาพกว้างมากขึ้น เช่น ตัวแปรเกี่ยวกับแรงบันดาลใจในการทำงาน ตัวแปรเกี่ยวกับความตั้งใจในการทำงาน หรือตัวแปรเรื่องความฉลาดในด้านต่าง ๆ ที่มีหรือส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

3. นอกจากนั้น ยังสามารถที่จะศึกษาตัวแปรตามที่หลากหลายมากกว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ของบุคคล เช่น การรับรู้ความสามารถตนเอง การรับรู้คุณค่าของตนเอง ภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน เป็นต้น หรือจะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับ

ระดับกลุ่ม เช่น ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสร้างทีม เป็นต้น รวมทั้งตัวแปรระดับองค์กร เช่น ประสิทธิภาพขององค์กร พฤติกรรมองค์กร เป็นต้น

จากรายละเอียดงานวิจัยที่ยกมา ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิจัย รวมทั้งขั้นตอนทางระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) ต่างๆ ซึ่งสามารถเป็นแนวทางหรือข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาในหัวข้อทางวิชาการต่างๆ ในโอกาสต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ วีรภัทร์ สุขศิริ. (2560). *การพัฒนาเครื่องมือวัดบุคลิกลักษณะของนักเรียนตามทฤษฎีบุคลิกลักษณะห้าด้าน ด้วยวิธีการออกแบบโครงสร้างภาวะสันนิษฐานทางทฤษฎีและวิธีการวัดแบบราสช์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

ชูชัย สมितिไกร .(2554) .จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การกรุงเทพมหานคร .: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ .(2543). *การวิจัยการวัดและประเมินผลโครงการการศึกษา* . ต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล(. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์ :พี มหาวิทยาลัยมหิดล.

เอกสิทธิ์ สนามทอง, วรณนศม เมฆสุวรรณ, ณัฐยานันท์ วงษ์สุวรรณ, กล้าหาญ ณ นาน, เจษณี จันทวงศ์, และ พชร สุขมณี .(2562) .*การพัฒนาองค์การ: ความแข็งแกร่งทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจ.*วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร(2)16 , 1-18.

อภิัญญา หิรัญวงษ์ .(2560) .*เอกสารประกอบการสอนสถิติประยุกต์ทางจิตวิทยาภาควิชา* . จิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.(อัตสำเนา) .

Bandura, A. (1973). *Aggression: A Social Learning Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Society*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review* 84 (11), 191-215.

Bandura, A. (2009). *Toward a psychology of human agency*. *Perspectives on Psychological Science* 1 (2), 164-180.

Bandura, A. (2011). *But What About That Gigantic Elephant in the Room?*. Oxford: Oxford University Press.

Neisser, U. (2006). *The Perceived Self Efficacy: Ecological and Interpersonal Sources of*

*Self-Knowledge*. New York: Cambridge University Press.

Chan, X. W., T. Kalliath, P. Brough, M. O. Driscoll, and C. Timms. (2017). *Self-efficacy and work engagement: test of a chain model*. *International Journal of Manpower* 4,1-39.

Gagne, M. (2014). *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. New York: Oxford University Press.

Maddux. J. E. (2021). *Self- Efficacy, Adaptation, and Adjustment Theory, Research, and Application*. New York: Springer Sciences Business Media, LLC.