

Self-Development Needs in The Technology Development Division of The Private Retail Business

Nichakorn Vueamprakhon

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
e-mail: 6612480007@rumail.ru.ac.th

Received: June 16, 2025

Revised: June 27, 2025

Accepted: July 1, 2025

Anek Pradittharom

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
e-mail: kone@rumail.ru.ac.th (corresponding author)

ABSTRACT

This study was conducted with the following objectives: (1) to investigate the Self-development needs in the Technology Development Division of the private retail business, and (2) to compare these self-development needs across different demographic variables. The sample comprised 170 employees from the aforementioned division, selected through a probability sampling method using simple random sampling. The primary research instrument was a structured questionnaire designed to assess the self-development needs of personnel. The questionnaire employed a five-point Likert scale and underwent a reliability analysis, yielding a Cronbach's alpha coefficient of 0.952. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics such as t-tests were used for comparisons between two groups, while one-way analysis of variance (ANOVA) was applied for comparisons involving more than two groups. Where statistically significant differences were found at the 0.05 level, post hoc analysis using the Least Significant Difference (LSD) method was conducted.

The findings revealed that:

1) Overall, the technology development personnel exhibited a very high level of self-development needs. When analyzed by specific dimensions, four key areas emerged with the highest average scores: skills, attitudes, personnel management, and professional expertise.

2) With respect to demographic variables, gender and monthly income were not significantly associated with differences in overall self-development needs at the 0.05 significance level. However, age, educational background, marital status, and work experience were found to have statistically significant effects on overall self-development needs at the same level.

Keywords: Needs, Self-Development, Technology Development Division, Retail Business

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง

นิชากร เวื่อมประโคน

คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อีเมล: 6612480007@rumail.ru.ac.th

วันที่ได้รับบทความครั้งแรก: 16 มิถุนายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ: 27 มิถุนายน 2568

วันที่ตอบรับบทความ: 1 กรกฎาคม 2568

เอนก ประดิษฐารมณ

คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อีเมล: kone@rumail.ru.ac.th (ผู้ประสานงานหลัก)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากประชากรบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 293 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณสูตรของ (Yamane, 1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มประชากรอยู่ที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.952 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติวิเคราะห์ทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ LSD ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า

(1) บุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร และด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายงาน

(2) บุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศและรายได้ต่อเดือน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความต้องการ การพัฒนาตนเอง ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีก

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการศึกษาและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อวิถีชีวิตและการทำงานของผู้คน โดยเฉพาะบริบทของธุรกิจค้าปลีกในปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นจากหลายปัจจัย เทคโนโลยีได้เข้ามา มีบทบาทสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้นทุนดำเนินงานที่สูงขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้องค์กรมีความก้าวหน้า บุคลากรจึงนับได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ทั้งเป็นการตอบสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร จึงนับว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรเองและต่อองค์กร (Leelachatt, 2016) ซึ่งวัตถุประสงค์ในการวิจัย สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้ให้ความสำคัญในบริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ ตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในเป้าหมายสังคมไทย มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกระดับและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาการพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาตามหมุดหมายที่ 7 เรื่องของการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ยังกล่าวถึงการพัฒนาทักษะ ในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม (Office of the National Economic and Social Development Council, Office of the Prime Minister, 2022)

บริบทของธุรกิจค้าปลีกในปัจจุบัน (retail business) กำลังเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงขึ้นจากหลายปัจจัย ทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภคและต้นทุนดำเนินงานที่สูงขึ้น แม้จะมีอุปสรรคเหล่านี้ แต่ธุรกิจค้าปลีกยังเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย คาดการณ์ยอดขายธุรกิจค้าปลีกปี 2568 มีอัตราการเติบโตจะอยู่ที่ 3.0% ซึ่งได้รับแรงหนุนจากมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ การฟื้นตัวของภาคการท่องเที่ยวและการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำที่ช่วยเพิ่มกำลังซื้อของผู้บริโภค อีกทั้งยังต้องเผชิญกับความท้าทาย ทำให้ผู้ค้าปลีกต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว (Kasikorn Research Center, 2024) จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการแข่งขันของธุรกิจค้าปลีกที่รุนแรงขึ้น และต้องมีการเตรียมตัวให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ล้วนมีความต้องการพัฒนานตนเอง

ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน หรือความต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่แตกต่างกัน ฉะนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด บุคลากรจึงควรที่จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกันในทุก ๆ ระดับปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษาค้นคว้า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง เนื่องจากปัจจุบันผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพเพื่อการแข่งขันสูง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสำคัญ โดยอาจมีความต้องการที่ปรับเปลี่ยนไปตามสภาพสังคมและสภาพแวดล้อม ไม่ใช่เพียงแต่บุคลากรตัวผู้นำเองก็เช่นกัน จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรควรมีข้อมูลเพื่อนำไปใช้จัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรว่าควรพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะด้านใด เพื่อที่องค์กรจะได้นำผลการวิจัยมาประกอบกับการจัดทำแผน ในพัฒนาบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมและตรงจุด อีกทั้งยังสามารถนำมาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

Suriyaphongchai (2021) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง การที่บุคคลต้องการให้คนอื่นเห็นถึงความสำคัญของตนที่ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความเจริญก้าวหน้า จึงชวนชวนให้ได้ว่าในสิ่งที่ตนขาดอยู่ จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ ศึกษาจากวิชาการประสบการณ์ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด

French and Bell (1990) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและใช้เหตุผล ความพยายามของตนเอง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและให้ผลออกมาดีที่สุด จึงต้องมีความคิดที่ก้าวไกลในการวางแผนการพัฒนา คือ มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ทั้งด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

Maslow (1970) ได้คิดค้นทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย โดยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการ 3 ประการ คือ (1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด (2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่มีแรงจูงใจของพฤติกรรม และ (3) ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปสูงตามลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

ความต้องการขั้นสูงต่อไปจะตามมา ซึ่งให้เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการขั้นพื้นฐานที่จัดลำดับความสำคัญของความต้องการ (hierarchy of need theory) เป็นขั้นจนไปถึงขั้นพัฒนาตนเองจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด แบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้ (1) ความต้องการทางร่างกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และ (5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต

McClelland (1961) ผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น (Learned Needs Theory) โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้องความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนา มาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมของเรานั้นมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงาน ได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ชัดเจน และท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงาน มากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทน ต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในทุกระดับ และรับผิดชอบงานส่วนตัว มากกว่าการมีส่วนร่วมผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นและสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

3. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษา มิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด พยายามรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน ชอบทำกิจกรรมทางสังคม การพบปะสังสรรค์ และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

Sriajanantachot (2018) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ ความต้องการของบุคคลที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา เข้าใจถึงศักยภาพภายในตนเอง พัฒนาตนเอง เพื่อสามารถเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่นให้มากขึ้น กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์

Woolner (1992) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งจะสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ระดับบุคคล (individual) ระดับกลุ่ม หรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (work groups of team) และระดับโดยรวม (the system)

Meggison and Pedler (1992) ซึ่งให้เห็นว่า การพัฒนาตนเอง จะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่ผลักดันกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ (learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจของ องค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ

ความรู้ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (self-diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3. การกำหนดเป้าหมาย (goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังงี้ คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

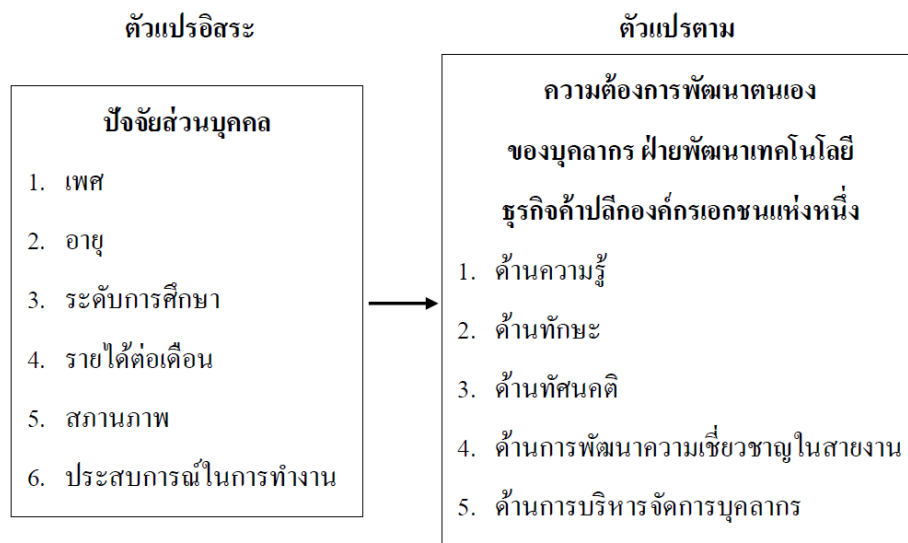
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (finding appropriate resources) หลังจากที่ทำ การตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบและค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5. การหาเพื่อน (recruit of other people) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจาก บุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่วานี้ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6. ความอดทนและพยายาม (strickability and preserverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7. การประเมินผล (evaiuation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่ เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

Swansburg (1968) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคล เพื่อให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพที่ก้าวหน้า ซึ่งเป็นการสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับปรุง แก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญาและด้านคุณธรรมด้วยการทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีประชากรบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 293 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณสูตรของ Yamane (1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของกลุ่มประชากรอยู่ที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 170 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 5 ด้าน ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และ (3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับนำไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เปรียบเทียบข้อมูลความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ทำการทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) หากตรวจพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ LSD และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับนำไปวางแผนปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) ผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดออกหากวัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปรและปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญ จากผลการหาค่าความสอดคล้อง พบว่า ผลที่ได้อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามทดลอง(try-out) จำนวน 30 ชุด มาทำการหาคุณภาพของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า มีผลเท่ากับ 0.952

4. ผลการวิจัยและการอภิปราย

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกออกเป็นรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่งมีความตระหนักรู้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพเพื่อการแข่งขันสูงทำให้การพัฒนาตนเองมีความสำคัญ อันเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Phunprasert, 2014) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านทักษะ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง มองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่สำคัญ เพราะต้องทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความหลากหลายทางความต้องการ มีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสารและการเจรจาต่อรองในการทำงานเพื่อให้สามารถสร้างความเข้าใจในการทำงานได้ง่ายมากยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Boonmee, 2012) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัลเวิลด์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านทัศนคติ มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง มีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวและเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้ในอนาคต มีมุมมองและทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีเอื้อต่อความร่วมมือซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

(Boonmee, 2012) ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ เคที ซีมิโก้ จำกัด สาขาเซ็นทรัล เวิลด์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายงาน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ตระหนักว่าความเชี่ยวชาญในสายงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความมั่นใจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างแม่นยำมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทางได้อย่างต่อเนื่องซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Leelachatt, 2016) ความต้องการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง มองเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการบุคลากรโดยเฉพาะเมื่อมีโอกาสต้องดูแลทีมงานหรือทำงานร่วมกันกับผู้อื่น อาจเป็นในรูปแบบข้ามสายงานการบริหารที่ทีมงานให้เกิดความร่วมมือ ต้องอาศัยวาทศิลป์ในการสื่อสาร ภาวะผู้นำการวางแผน และความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Yoocharoenpong, 2021) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

2.1 ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม ไม่แตกต่าง อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี เพศชาย เพศหญิง และ LGBTQ+ เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายงาน และด้านการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อเพิ่มความมั่นคงในอาชีพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Taweetchip et al., 2011) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากอันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่เติบโตมากับเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว จึงมีแนวโน้มพัฒนาตนเองในรูปแบบที่ทันสมัย ขณะที่บุคลากรช่วงวัยผู้ใหญ่ซึ่งคุ้นชินกับรูปแบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิม มุมมองและประสบการณ์ที่แตกต่าง ส่งผลให้แนวทางการพัฒนาตนเองในแต่ละช่วงอายุมีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

Salalong (2020) ความต้องการในพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม แตกต่างกัน

2.3 ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านทัศนคติ อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันซึ่งสะท้อนถึงพื้นฐานทางความคิด มุมมองต่อการทำงานและเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่ได้รับอิทธิพลจากระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และการปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอาจมีมุมมองการพัฒนาตนเองในเชิงตอบสนองต่อหน้าที่มากกว่าการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Taweetchip et al., 2011) ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.4 ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม ไม่แตกต่าง อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อโอกาสในการเติบโตและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การพัฒนาด้านความรู้ ด้านทักษะและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Phunprasert, 2014) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม แตกต่างกัน

2.5 ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพ มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านความรู้และด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายงาน อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี อาจมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน สถานภาพโสดอาจมีเวลาที่ยืดหยุ่นในการเรียนรู้มากกว่า ส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในขณะที่บุคลากรที่มีครอบครัว มักจะพิจารณาการพัฒนาตนเองในมุมของความมั่นคงในอาชีพและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในงานประจำ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา (Nakgul, 2013) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามารามิบัติ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม แตกต่างกัน

2.6 ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวม แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านทัศนคติและด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสายงาน อันเนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี มีประสบการณ์และความรับผิดชอบที่หลากหลายตามลักษณะของงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์มากมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติในการทำงานและการบริหารจัดการ ในขณะที่บุคลากรที่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของสายอาชีพมักมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของ (Phunprasert, 2014) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมแตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ปรับแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่มีความจำเป็นต่องานผ่านโครงการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การจัดฝึกอบรมพัฒนาด้านทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการโน้มน้าวใจผู้อื่น พร้อมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ

2. ฝ่ายบริหาร ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง ส่งเสริมสุขภาพกายและใจของบุคลากรควบคู่กับการสร้างโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ลดข้อจำกัดด้านต้นทุนหรือข้อบ่งชี้ในงานที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ธุรกิจค้าปลีกองค์กรเอกชนแห่งหนึ่ง เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างตรงจุด และตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองระหว่างกลุ่มตำแหน่งงาน เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างของความต้องการในแต่ละกลุ่มและสามารถออกแบบแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

REFERENCE

- Boonmee, N. (2012). *Self-development needs of employees at KT Zmico Securities Company Limited, CentralWorld Branch* [Independent study, Master of Arts, Silpakorn University].
- French, W. L., & Bell, C. H. (1990). *Organization Development*. Prentice-Hall.
- Kasikorn Research Center. (2024). *Retail outlook for 2025: Expected 3.0% growth amid intense competition and rising costs*. Retrieved January 7, 2025, from <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/>
- Leelachat, B. (2016). *The development needs of academic support personnel at the Faculty of Medicine, Thammasat University* [Independent study, Master of Political Science (Public Administration), Thammasat University].
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). Harper & Row.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-Development: A Facilitator's Guide*. McGraw-Hill, Inc.
- Nakgul, L. (2013). *Self-development needs of personnel in Ramathibodi Hospital* [Master's thesis, Mahidol University].
- Office of the National Economic and Social Development Council, Office of the Prime Minister. (2022). *The 13th National Economic and Social Development Plan (2023–2027)*. Bangkok: Royal Thai Government Gazette.
- Phunprasert, P. (2014). *Self-development needs of personnel under the jurisdiction of Pattaya Provincial Electricity Authority, Chonburi Province* [Master's thesis, Burapha University].
- Salalong, C. (2020). *Self-development needs of government teachers* [Master's thesis, Fictitious University].
- Sriajanantachot, P. (2018). *Guidelines for promoting self-development for home elderly care volunteers* [Master's thesis, Chulalongkorn University].
- Suriyaphongchai, F. (2021). *Self-development needs of supervisory-level employees in a private chemical business group in Bangkok* [Master's thesis, Mahidol University].
- Swansburg, R. C. (1968). *Inservice education*. G. P. Putnam's Sons.

- Taweechip, N., Keeratiwinitchkul, P., & Chatchuchai, W. (2011). *Potential development needs of hotel business personnel in Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan Region*. [Unpublished manuscript, Suan Dusit Rajabhat University].
- Woolner, P. (1992). The purposes and stages of the learning organization. *Dissertation Abstracts International*, 9(23), 41–45
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Yoocharoenpong, K. (2021). *The self-development needs of personnel in Ban Suan Municipality, Mueang Chonburi District, Chonburi Province* [Master's thesis, Burapha University].