

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งได้จัดแบ่งสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ
2. แนวคิดและความต้องการพัฒนาตนเอง
3. หลักและวิธีการพัฒนานุเคราะห์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

1. ความหมายของความต้องการ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528 : 221) กล่าวถึง ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องได้รับเพื่อการดำรงชีวิตของอินทรีย์ ความต้องการแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological or Physical Need) ซึ่งเกิดจากภายในร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ เป็นต้น และความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Need) ซึ่งเกิดจากสังคม ได้แก่ ความรัก ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นต้น

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 79) กล่าวว่าความต้องการ (need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สถานะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความต้องการที่จะมี หรือให้ได้มาในสิ่งเหล่านั้น ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลพยายามขวนขวายให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนยังขาดอยู่ จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนา ความต้องการแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

1. ความต้องการในสิ่งที่ใช้ในการดำรงชีวิต (biological needs) หรือความต้องการทางร่างกาย เช่น ต้องการอากาศหายใจ ต้องการน้ำดื่ม เป็นต้น

2. ความต้องการในสิ่งจรโลงใจ (socio-psychological needs) หรือความต้องการทางใจ เช่น ความต้องการยอมรับ ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่ซ่อนเร้นอยู่ในตนเอง บางอย่างไม่สามารถบอกใครได้ แต่เป็นความต้องการที่อยากมี อยากได้ และอยากเป็นมนุษย์จึงต้องขวนขวายหา

ความรู้ (knowledge) เพิ่มเติม เพื่อให้สนองความต้องการซึ่งซ่อนเร้นอยู่ ความรู้เพื่อความต้องการของตนเอง สามารถแยกได้ ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอารมณ์ (emotional security) เช่น ความเชื่อมั่นและกล้าตัดสินใจ
2. มีความเชื่อมั่นในความพยายามและเชื่อมั่นในตนเองมีคุณค่า (recognition of our efforts or reassurances of our worth as individual)
3. มีการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ (creative outlets) ทำสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์
4. ความเป็นอมตะ (immortality) ความรู้ทำให้มนุษย์เอาตัวรอดได้ ดำรงอยู่ได้
5. มีความรักในสรรพสิ่ง (love in all its forms) มีความรัก มีเหตุมีผล
6. มีความหยิ่งทิฐิมาณะแห่งตน (ego gratification) หยิ่งในภูมิความรู้ของตนเอง ยึดมั่นในเหตุผลและหยิ่งในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
7. มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ (sense of belonging) ความรู้ทำให้มนุษย์มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ
8. มีความรู้สึกถึงการมีอำนาจ (sense of power) ภายใต้งื่อนไขของอำนาจ
9. ทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ (new experiences) มนุษย์ได้เรียนรู้ในเรื่องใดๆ เพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ และสานต่อกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้วเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการทำงานให้มากขึ้น

ความต้องการ (อ้างใน เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์. 2545 : 9) พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 กำหนดความหมายของคำว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ใคร่ได้ และประสงค์ ซึ่งความต้องการของมนุษย์มีอิทธิพลก่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกให้มนุษย์ได้ปรับตัวในการตอบสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น การปรับตัวเพื่อสนองแรงผลักดัน คือ ความต้องการนั่นเอง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามทัศนะของเบย์ตอน (กิติ ดยัคทานนท์. 2532 : 88; อ้างอิงมาจาก Bayton. n.d. : unpagcd)

เบย์ตอน (Bayton) ได้สรุปความต้องการทางจิตใจของมนุษย์ว่ามี 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการความรักและการมีพวก เป็นความต้องการทางจิตใจขั้นต้น เนื่องจากเราอยู่ในสังคมมนุษย์ ถ้าเขาไม่ยอมรับเราเข้าเป็นพรรคพวกเราก็อยู่กับเขาไม่ได้ การที่จะให้กลุ่มยอมรับเข้าเป็นพวกนั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวเราโดยยึดหลักที่ว่า “ถ้าต้องการจากเขา เราต้องให้เขาก่อน” หรือ “ถ้าต้องการให้เขารักเรา เราต้องรักเขาก่อน”

2. ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศและความเด่น เมื่อเรามีพรกรรมีพวกและทำให้ใคร ๆ รักใคร่เราแล้ว เราก็มีความต้องการหรืออยากได้สิ่งอื่นต่อไปอีก เนื่องจากความต้องการหรือค้นหาของมนุษย์นั้นไม่มีที่สิ้นสุด สิ่งที่เราต้องการต่อไปอีกก็คือ เกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งจะ使人อื่นยอมรับนับถือ และยกย่องเราและก็จะมามีอิทธิพลเหนือผู้อื่นได้

3. ความต้องการที่จะรักษาเกียรติยศชื่อเสียงและความเด่นนั้นให้คงอยู่ตลอดไป เมื่อสามารถกระทำตัวให้มีเกียรติยศชื่อเสียงและความเด่นแล้ว ทุกคนก็ต้องจะรักษาสภาพนั้นไว้ให้อยู่กับตนตลอดกาล นับว่าเป็นความสำเร็จสมหวังในชีวิต

จากความหมาย ความคิดเห็น และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมของวัยรุ่น โดยผู้วิจัยได้แบ่งความต้องการทางสังคมของวัยรุ่นออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและการศึกษา เน้นตามพื้นฐานที่ว่าวัยรุ่นต้องการมีความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ของตนเอง เช่น การจัดซื้อหาสิ่งของเครื่องใช้ของตนเอง การใช้จ่ายเงินเป็นรายเดือน มีบัญชีรับจ่ายเงินของตนเอง ต้องการดีเด่นทางการเรียนและทางกิจกรรมเสริมหลักสูตร ต้องการวางแผนอนาคตและแผนอาชีพของตนเอง

2. ความต้องการด้านศาสนาวัฒนธรรมและการเมือง เน้นตามพื้นฐานที่ว่า วัยรุ่นต้องการมีความรู้ความเข้าใจในศาสนาและวัฒนธรรมอย่างแท้จริง และมีความต้องการที่จะเข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย เพื่อปฏิบัติตนให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

3. ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในครอบครัว เน้นตามพื้นฐานที่ว่าวัยรุ่นต้องการความรัก ความอบอุ่น และความเข้าใจ และการยอมรับจากบุคคลในครอบครัว คือ พ่อแม่ พี่น้อง และญาติสนิทของตน

4. ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพกับครู เน้นตามพื้นฐานที่ว่า วัยรุ่นต้องการความรัก ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตาสงสาร และการยอมรับจากครู

5. ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน เน้นตามพื้นฐานที่ว่า วัยรุ่นต้องการนับหน้าถือตา ความนิยมชมชื่น ความเป็นมิตรต่อกัน ต้องการอยากเอาตัวร่วมกับคนอื่น เป็นหนึ่งของหมู่คณะ ต้องการมีเพื่อนต่างเพศ และต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนเพศเดียวกันและเพื่อนต่างเพศ

6. ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพกับชุมชน เน้นตามพื้นฐานที่ว่า วัยรุ่นต้องการมีความมั่นคงทางสังคม ต้องการตำแหน่งทางสังคม ต้องการรับผิดชอบงานของสังคม และชุมชน และต้องการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมและชุมชน

มนุษย์เมื่อมีความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะพยายามบำเพ็ญความต้องการ

เหล่านั้นด้วยการขวนขวาย เสริมสร้างให้ความต้องการนั้นประสบความสำเร็จ ทฤษฎีระดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีหลักในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามทัศนะของมาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์. 2539 : 7 – 10) ได้กล่าวถึงความต้องการซึ่งมีความสำคัญต่อมนุษย์ โดยแบ่งลำดับชั้นความต้องการพื้นฐาน (basic needs) เป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) คือ ความต้องการสรีระพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (safety needs) คือ ความต้องการที่จะมีกินมีใช้อย่างพอเพียงมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงปลอดภัย เช่น มีงานทำ มีรายได้ตลอดไป
3. ความต้องการทางด้านสังคม (social or affiliative needs) คือ ความต้องการด้านความรัก ความเมตตา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เป็นความต้องการที่จะมีความนิยมชมชอบซึ่งกันและกัน เช่น ต้องการมีเพื่อนร่วมคิดร่วมทำงานเป็นหมู่คณะ ต้องการให้บุคคลข้างเคียงมีความรักใคร่เอ็นดู ต้องการมีเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้ ต้องการมีส่วนร่วมทำงานกับผู้ที่พึงพอใจ
4. ความต้องการเกียรติยศและการมีชื่อเสียง (esteem needs) คือ ต้องการมีฐานะมีอำนาจและบทบาทในสังคม เช่น ต้องการแสดงความรู้ ความสามารถที่ตนมีอยู่ให้ผู้อื่นเห็น ต้องการเป็นผู้นำของหมู่คณะ
5. ความต้องการประสบความสำเร็จด้วยตนเอง (self-actualization) คือ ความต้องการที่จะมีศักดิ์ศรี และใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จ เช่น พยายามศึกษาหาความรู้ หรือปฏิบัติงานจนได้ฐานะหรือตำแหน่งที่มุ่งหวัง ด้วยความพยายามของตนเองในทางที่ถูกต้อง เป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของเดวิด แม็คเคลแลนด (David McClelland อ้างถึงใน โนษิต อินทวงศ์. 2543 : 7) ได้สรุปความต้องการของความเป็นมนุษย์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการแข่งขันกับผู้อื่นและต้องการมีชัยชนะทั้งต่อผู้อื่นและตัวเอง
2. ความต้องการให้มีความพึงพอใจ เป็นความต้องการที่จะมีคนรัก มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี
3. ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจสั่งการ แสดงให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตนเอง

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามทัศนะของแลงเยอร์ (Haire. 1970 : 38 ; citing Langer. n.d. : unpagged) แลงเยอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางกาย (Psychological Needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์คุ้นเคยมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ การขับถ่ายและอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของตนเอง

2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการความรักทั้งเป็นผู้ให้ความรักและผู้ถูกรัก และต้องการช่วยเหลือผู้อื่น

3. ความต้องการเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic Needs) เป็นความต้องการที่แตกต่างจากความต้องการทางสังคมตรงที่จุดมุ่งหมายของความต้องการนี้ในขั้นต้น จะเป็นในแง่ที่เกี่ยวกับตนเองทั้งสิ้น เช่น ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

แนวคิดและความต้องการพัฒนาตนเอง

1. แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มนุษย์เป็นทรัพยากรของสังคมที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นตัวกำหนดความเป็นไปของสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณลักษณะพิเศษแตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ กล่าวคือ ทรัพยากรอื่นเมื่อถูกนำมาใช้ก็จะหมดไปตามระยะเวลาหรือปริมาณการใช้ ซึ่งตรงข้ามกับทรัพยากรมนุษย์ที่นำมาใช้อย่างเหมาะสมก็ยังมีประสิทธิภาพและมีคุณค่าที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคมได้อย่างมากที่สุด ปัจจุบันทุกประเทศต่างตระหนักและเห็นความสำคัญต่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงสุด มีบุคลากรหลายคนที่ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อรุณ รัชธรรม (2520 : 6 – 7) ได้สรุปความหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้กว้าง ๆ คือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะและเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 16 – 45) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผู้บริหารว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น โดยได้จำแนกการพัฒนาผู้บริหารไว้ 3 ประเภท คือ

1. การพัฒนาที่เป็นการศึกษาเพื่อความรู้ทั่วไป ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ในสาขาทั่วไปอย่างกว้าง ๆ ได้แก่ วิชาที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยตรง และเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าต่อหน่วยงาน

2. การพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะอย่าง ส่วนมากจัดขึ้นหลังจากที่บุคคลเข้าปฏิบัติงานแล้ว ได้แก่ การประชุมพิเศษ การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน การพัฒนาหัวหน้า

2. ด้านสิ่งแวดล้อม (ภายนอก) หมายถึง การพัฒนาด้านทักษะความสัมพันธ์กับ ภายนอก เช่น การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง (จาก [http:// www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=2384](http://www.thaiedresearch.org/result/result.php?id=2384)) หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้วยตนเอง รวมทั้งการที่บุคลากรศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเอง (จาก <http://www.rta.mi.th/24200u/SANI16.HTM>) ก็คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งได้กล่าวแล้วว่าพอที่จะสรุปสั้น ๆ ได้ว่า การพัฒนาตนเอง ก็คือ การพัฒนาร่างกาย พัฒนาความคิด สติปัญญา พัฒนางานและพัฒนาจิตใจจิตสำนึก จะสรุปให้สั้น ๆ ยุ่งขึ้น การพัฒนาคน คือ การพัฒนา กาย – สมอง – จิต

บีช (Beach, 1970 : 375) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรคือ กระบวนการจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้ เป็นไปตามที่ต้องการ

แคสเททเตอร์ (Castetter, 1976 : 272) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวง การศึกษาว่า หมายถึง การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบ โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มการจ้างบุคลากรไว้ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

สรุปได้ว่า ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในอันที่จะ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ และสร้างเสริมด้านทัศนคติ ค่านิยมของ บุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยกระบวนการดังกล่าว กระทำโดยบุคลากรพัฒนาด้วยตนเอง พัฒนาโดยหน่วยงานเบื้องต้นที่บุคลากรสังกัด และพัฒนา โดยหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปที่บุคลากรสังกัด หรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด เช่น การศึกษาจาก เอกสารต่าง ๆ การอบรม การดูงาน การประชุมสัมมนา เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ และ ประสิทธิภาพของงาน

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ณรงค์ แสงทอง (จาก <http://www.peoplevalue.co.th>) ได้กล่าวถึง เทคนิคการวิเคราะห์ งานอย่างมีประสิทธิภาพว่า องค์กรใดที่ขาดการวิเคราะห์งานและกำหนด Job Description อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพแล้ว ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น ติดตามมาอีกมากมาย เช่น ขาด ประสิทธิภาพในการจัดโครงสร้างองค์กร การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ใช้คนผิดประเภทกับงาน เป็นต้น เพราะการวิเคราะห์งานและการกำหนด Job Description เป็นการนำไปสู่การก่อสร้างโครงสร้าง

อื่น ๆ ขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่ง

ประยูร พรหมพันธ์ (2519 : 29) กล่าวถึง การบริหารงานผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้ความพยายามทุกทางที่จะทำให้บุคคลหรือคณะบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์กร ดังนั้นหน้าที่และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บังคับบัญชาคือ ทำให้บุคคลแต่ละคนและกลุ่มบุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานและอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง

สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม (2524 : 27) กล่าวถึงมติของคณะรัฐมนตรีว่า ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสำหรับข้าราชการ โดยไม่ต้องขอเพิ่มจำนวน แต่เพิ่มคุณภาพให้แก่บุคลากรที่มีแล้วอยู่ คือ การให้การศึกษาอบรม เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีทักษะในการทำงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในทางที่ต้องการได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา และทัศนคติที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และถ้าทุกส่วนของราชการได้ดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบก็คงจะมีประสิทธิภาพเช่นเดิม หรือเพิ่มขึ้น แม้จะไม่มีเพิ่มข้าราชการก็ตาม

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 87) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เมื่อคนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็ย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติมองไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมจะหมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทั้งนี้เพราะความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและการเรียนรู้เป็นความต้องการขั้นสุดของมนุษย์

อุทัย หิรัญโต (อ้างใน สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ 2533 : 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรว่า การสรรหา และการเลือกสรรคน แม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตาม แต่ก็หาขาดแคลนไม่ เพราะความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้งซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์กรจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

กิติมา ปรีดีคิลล (2535 : 13) ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่การงานอีกด้วย

งามนิจ จันทร (2536 : 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งให้ได้ผลงานที่สูง ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยเป็นส่วนรวม ซึ่งอาจสรุปผลที่หน่วยงานได้รับการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. ช่วยให้มีระบบวิธีการทำงานที่มีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้มีชีวิตจิตใจ รักงานและทำงาน ได้ผลมากขึ้น
 2. เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่องบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย
 3. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง การปฏิบัติงานควรได้รับการอบรม แนะนำ เสียก่อน เพราะจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและทุ่นเวลามากกว่า
 4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง ไม่เสียเวลา ชี้แจงในการสั่งงาน ทั้งยังลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลง
 5. ช่วยกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2546 : 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์กรจะต้องมีกระบวนการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีทิศทาง และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ โดยต้องคำนึงถึงเรื่อง คน หมายถึง ต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นั้น แสดงว่า องค์กรจะต้องจัดงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร จัดงบประมาณไว้ให้เหมาะสม รวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมให้ดีมีความพร้อมหรือใกล้เคียงมีความพร้อมที่สุดอีกด้วย ทั้งนี้ องค์กรจึงจะได้ชื่อว่า เป็นแหล่งรวมประสบการณ์ของผู้เข้ารับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และสิ่งที่สำคัญที่สุดไม่ว่าผู้บริหารหรือบุคลากรจะลืมไม่ได้คือ ด้านวิชาการ จะต้องศึกษาค้นคว้าและนำความเข้าใจสิ่งแปลกใหม่ในด้านวิชาการความรู้ที่เพิ่มขึ้นเสมอ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและกระบวนการในการพัฒนาตนเอง

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อความมั่นคงของรายได้ บอยเดล (Boydell . 1985 อ้างถึงในประทีป โชติคุณเศรษฐ. 2544, 19-21) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้ กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรง แยกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับความคิด ไม่คือร้อนค้นทุรัง แต่จะยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่อง ในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

2) ระดับความรู้สึก รับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

3) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงานความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

2) ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้

3) ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างศิลปิน มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

1) ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้

2) ระดับความรู้สึกมีความสามารถในการจัดการ เปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

3) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดี และข้อเสียของตนเอง ด้วยความพึงพอใจในความสามารถ และยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

1) ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง

2) ระดับความรู้สึก ยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง

3) ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

จากทฤษฎีการพัฒนาดตนเองสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาดตนเองอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กระบวนการในการพัฒนาดตนเอง

การพัฒนาดตนเองให้ประสบความสำเร็จ ควรจะมีกระบวนการตามขั้นตอน ซึ่ง สุวรรีย์เที่ยงทัศน (2542 อ้างถึงในประทีป โชติคุณเศรษฐ. 2544 : 16 – 17) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาดตนเอง สรุปดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญคือ จะต้องมีการสำรวจตนเองเพราะคนเป็นผู้กระทำเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่จะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะทำการสำรวจตนเองทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาดตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีงาม โดยนำคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่คิดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลูกสร้างขึ้นได้

3. การปลูกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญเพราะบุคคลที่มีกำลังที่ดี ย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือการสร้างกำลังภายในให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้าเลิศ

5. การดำเนินการพัฒนาดตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาดตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและประเมินผล

หลักและวิธีการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการในการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 107 – 108) ได้ให้หลักการพัฒนาบุคลากร ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงาน ขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลที่อยู่ในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาส หรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

2. การพัฒนา เป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุให้เข้าทำงานไปจนกระทั่งการปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคคลทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากร ได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวางและในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน

4. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งประสงค์ เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่องานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบ โรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นทางที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ

7. โปรแกรมการพัฒนา มุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่ม หรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่จนไปถึงบทบาทในอุดมคติด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคต จะต้องมีกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งหวังที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้คือ คำนึงถึงความต้องการขององค์กร คำนึงถึงแผนในการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และคำนึงถึงความต้องการบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 132 – 133) ได้ให้หลักการในการพัฒนาครู ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้น เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตายดังนั้นระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น ระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร

บุญชม ไชยโกษี (2513: 29 – 31) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธี ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้คือ การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดให้มีการอบรมครู การจัดให้มีการพบปะกับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ การจัดให้การบรรยายหรือสัมมนาทางวิชาการ การจัดให้ครูเยี่ยมชมกัน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การจัดให้มีการสาธิตการสอนและสังเกตการณ์สอนของผู้เชี่ยวชาญ การจัดให้มีห้องสมุดเคลื่อนที่สำหรับครู การช่วยให้ครูมีโอกาสในการศึกษาต่อ การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความหรือแต่งตำรา หรือหนังสือประกอบการเรียนและการส่งเสริมให้ครูทดลองวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ภิญโญ สารธร (2519 : 164 – 166) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญสรุปได้ว่า มี 7 วิธีคือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On-the-job-study) เป็นวิธีสะดวกและง่าย เช่น ครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอ ก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ เป็นต้น
2. การปฐมนิเทศ (Vestibule Training of Orientation) เป็นวิธีก่อนที่จะบรรจุครูจะมีการแนะนำระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่จะเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศก็ได้
3. วิธีการทำงานในฐานะลูกมือหรือเป็นผู้ช่วย ไปพลางก่อน (Apprenticeship Training) เช่น การให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น
4. วิธีฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship Training) วิธีนี้เป็นวิธีร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนวิชาชีพ หรือสถาบันการศึกษาวิชาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิทยาลัยครู
5. วิธีฝึกระยะสั้น (Learner Training) เวลาโรงเรียนขาดครูกะทันหัน เช่น การฝึกอบรมครูประจำบาลระยะสั้น
6. วิธีให้ไปศึกษาในสถาบันศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (Outside Courses) คือ การที่โรงเรียนอนุญาตให้ครูไปศึกษาวิชาที่โรงเรียนต้องการ เช่น ส่งครูไปเรียนวิชาชีพครูเพิ่มเติม
7. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) วิธีนี้เป็นการเพิ่มวุฒิครูให้มีความรู้ดีขึ้น อาจส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

สรุปจากการศึกษาวิธีการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายวิธี สุดแล้วแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะ

เลือกใช้โดยคำนึงถึง โอกาส ความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ จากวิธีการพัฒนาบุคลากรหลาย ๆ วิธีนั้น เราสามารถสรุปผลการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ด้าน คือ การพัฒนาโดยตนเอง การพัฒนาโดยหน่วยงานเบื้องต้นที่บุคลากรสังกัดจัด และการพัฒนาโดยหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปที่บุคลากรสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญโชติ จันทร์สุพัฒน์ (2527) ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ดังนี้ ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 :79 - 82) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาโดยตนเอง แยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นการได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นผู้หนึ่งที่ได้เข้าร่วมการแก้ปัญหาของโรงเรียน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความต้องการในการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดแยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้น โรงเรียนส่งเสริมให้มีการประเมินผลงานของบุคลากรครูในรอบปี แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความต้องการการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดแยกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเกือบทุกข้อ ยกเว้น มีการจัดนิทรรศการศึกษากายในหน่วยงานและหน่วยงานของรัฐไม่ใช่หน่วยงานทางการศึกษาได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมเสมอ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โชค บำรุงพงษ์ (2536 : 63 - 64) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (จังหวัดพิษณุโลก) มีระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการในการให้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาโดยการไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขต มีระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการให้การไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขตส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ ความต้องการพัฒนาโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแจ้งหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องนโยบายให้พนักงานทราบโดยรวดเร็ว ความต้องการพัฒนาโดยหน่วยงานอื่น มีระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความต้องการ ไปศึกษาดูงานที่หน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจดีเด่นที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารงาน

ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538 : 100) พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า มีความสำคัญต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของบุคลากร

ข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ความต้องการการปฏิบัติงานการพัฒนา ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และพบว่า ข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการการปฏิบัติงานพัฒนาสูงกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป แต่หากเป็นพื้นที่ของ ข้าราชการสาย ค ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ความต้องการการปฏิบัติงานพัฒนาด้านการฝึกอบรมนั้น ไม่แตกต่างกัน

ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 232) พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการเมื่ออายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มอายุคนต่ำกว่า 35 ปี สูงกว่า กลุ่มอายุ 35 – 45 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป และค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่ม อายุ 35 – 45 ปี สูงกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป

คำรง ทิพย์สิงห์ (2542) พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในกิจกรรมการ ฝึกเตรียมเข้าทำงานอยู่ในระดับการมีส่วนร่วมน้อย จากการวัดการมีส่วนร่วม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการ ออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาฝีมือแรงงานตามรูปแบบกิจกรรม ด้านความ ร่วมมือการวางแผน และจัดการกิจกรรม ด้านการช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกในกิจการ ตามรูปแบบกิจกรรม ด้านการตัดสินใจใช้ทรัพยากร จากการบริหารกิจกรรม อีกทั้งการวิจัยพบ ปัญหาว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกงานในกิจการมีความคิดเห็น การฝึกอบรมทำให้เสียเวลาในการ ปฏิบัติงานและบางครั้งไม่มีอะไรเป็นค่าตอบแทน

สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท (2544 : 72 – 74) พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการกองคลัง กระทรวงศึกษาธิการ ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน เช่น ความรู้พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ความรู้เฉพาะตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ข้าราชการกองคลัง กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่ม อายุ ต่ำกว่า 30 , 30 – 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป พบว่า ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง กัน ส่วนด้านความรู้เฉพาะตำแหน่ง และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่าง มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรทิพย์ ภูประคิษฐ์ (2545 : 82 – 87) พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน และที่มีตำแหน่งใน การปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ ของแต่ละตำแหน่งมีขอบข่ายให้หน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณ และความสำคัญที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความจำเป็นและเหตุผลในการพัฒนาที่แตกต่างกัน และ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเช่น ภาวะเศรษฐกิจ เวลาในการปฏิบัติราชการ สถานะทางครอบครัว ส่งผลให้ข้าราชการที่มีตำแหน่งในหน้าที่การงานแตกต่างกันมีความต้องการวิธีการพัฒนาที่แตกต่างกัน

เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545 : 66 – 69) พบว่า ข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวง

ศึกษาธิการ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปร้อยละ 48.9 จึงให้ความสำคัญในการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ด้านการฝึกอบรม พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการกรมวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยใช้วิธีการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมจะใช้ระยะเวลา และค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการไปศึกษาต่อ อีกทั้งการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ความต้องการหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุเป็นต้น ความต้องการการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศบางโอกาส และต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต

โชคชัย อภิชาติธำรง และคณะ (2546 : 76) พบว่า ผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ด้านความรู้ความสามารถมีดังนี้ จากวิธีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา มีผลการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.14 ด้านการศึกษาต่อของบุคลากร มีผลต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.02 และจากการอบรมประชุม สัมมนา มีผลต่อการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.25

พัชรี ราวิศรี (2549 : 61 – 63) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการสังกัดสำนักงานอธิการบดี มีระดับการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมในระดับปานกลางค่อนข้างสูง เนื่องจากการเข้าฝึกอบรมแต่ละครั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนและการไปราชการ แต่งบประมาณในส่วนนี้ค่อนข้างมีจำกัด ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ เนื่องจากการขออนุญาตศึกษาต่อเต็มเวลามีข้อจำกัดในเรื่องระเบียบราชการ ทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อเพิ่มในเวลาราชการได้ อีกทั้ง หน่วยงานมีนโยบายให้ศึกษาต่อเฉพาะในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติอยู่จริง