



การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน  
บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด

กวินทร์ อัครวิรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555



## ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์      ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน  
บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด


เสนอโดย              กวีรินทร์ อัครวีรนนท์

สาขาวิชา              รัฐประศาสนศาสตร์      วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์      ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ

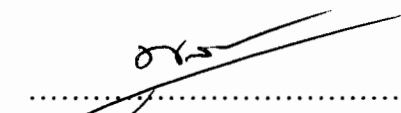
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน์)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ชานาญ ปิยวนิชพงษ์)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์รับรองแล้ว

  
.....รักษาการคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์  
(อาจารย์ พูลศักดิ์ ประณูทนรพาล)

วันที่ 15 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2555

เลขทะเบียน.....	<b>0222098</b>
วันลงทะเบียน.....	- 7 ส.ค. 2555
เลขเรียกหนังสือ.....	<b>บ58.3124</b>
	ก3270
	[2555]

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนช่วยตรวจทานและแก้ไขสารนิพนธ์ให้ถูกต้องและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณวรเทพ รวีนิภาพงศ์ หัวหน้าวิศวกรฝ่ายผลิต บริษัทน้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่เสียสละเวลา ช่วยติดต่อประสานงาน นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาให้อย่างต่อเนื่องอีกทั้งให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามข้อมูลวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว อันเป็นที่รักยิ่ง ที่คอยสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียน และเป็นกำลังใจที่ผลักดันให้ลุกขึ้นสู้เสมอมา

ขอขอบคุณ เพื่อนห้องมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มิตรสหายทุกคนที่เป็นกำลังใจคอยถามไถ่ให้คำปรึกษา หาทางแก้ปัญหา และคำแนะนำที่ดีเสมอ

ขอบคุณ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่เป็นแหล่งศึกษา เพิ่มพูนความรู้ได้เป็นอย่างดีในการทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์ของงานวิจัยเล่มนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอนสร้างความรู้แก่ผู้วิจัย

กวีรินทร์ อัครวิรัตน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	2
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.6 นิยามศัพท์.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 ความเป็นมาของ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด.....	5
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง .....	8
2.3 ทฤษฎีความต้องการ.....	19
2.4 แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	24
2.5 แนวคิดและหลักการของการฝึกอบรม.....	27
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	39
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	39
3.2 ประชากรและวิธีสุ่มตัวอย่าง.....	40
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	41
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการศึกษา.....	45
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเอง.....	48
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	51
5. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	57
5.2 อภิปรายผล.....	58
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา.....	60
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	67
ประวัติผู้เขียน.....	71

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	45
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	46
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษา.....	46
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	47
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกงาน.....	47
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน จำแนกตามวิธีการฝึกงาน.....	48
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน จำแนกตามวิธีการฝึกอบรม.....	49
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน จำแนกตามวิธีการฝึกอบรม.....	50
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน.....	51
4.10 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความต้องการการ พัฒนาตนเอง.....	52
4.11 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านอายุกับความต้องการการ พัฒนาตนเอง.....	53
4.12 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านการศึกษากับความต้องการ การพัฒนาตนเอง.....	54
4.13 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านระดับตำแหน่งกับความ ต้องการการพัฒนาตนเอง.....	55
4.14 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านแผนกงานกับความต้องการ การพัฒนาตนเอง.....	56

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างองค์กร.....	7
2.2 โครงสร้างการบริหาร.....	8
2.3 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับบราฮัม เอ็ม มาสโลว์.....	20
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40

หัวข้อสารนิพนธ์	ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท น้ำตาลวัง ขนาย จำกัด
ชื่อผู้เขียน	กวิรินทร์ อัครวิรัตน์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ.ดร. จรัญญา ปานเจริญ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติงาน จำนวน 157 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test แบบ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความต้องการในด้านวิธีการฝึกงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านวิธีการฝึกอบรม และในด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามลำดับ
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานที่มีการศึกษา และมีแผนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันชีวิตการทำงานมนุษย์ ขอบมีการแข่งขัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ไม่ว่าจะเป็นในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อให้ชีวิตมีความอยู่รอดและความเป็นอยู่ที่ดี การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยนั้น ยังส่งผลให้องค์กร หน่วยงานต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน และคงปฏิเสธไม่ได้อย่างแน่นอนว่าบุคลากรในองค์กรนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้ตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เอง จึงเป็นเสมือนพลังผลักดันให้คนแต่ละคนต่างต้องตระหนักถึงความสำคัญอันทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ที่พัฒนาตนเอง ข่อมเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน (วินัย เพชรช่วย, 2543) ซึ่งจะเป็นสิ่งมีที่ค่าต่อองค์กรและต่อผู้ที่พัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องมีความต้องการที่จะพัฒนาตน โดยปราศจากความรู้สึกลัวว่าถูกบังคับ ซึ่งความเต็มใจนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง (สมศรี ทองนุช, 2544) คือ การตระหนักถึงปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องมีความใส่ใจมีการคิดตามสังเกตตนเองทั้งในแง่ความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะในการทำงานต่างๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งจากการรู้ตนเองเกี่ยวกับ ความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะ เหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดการตระหนักถึงปัญหา พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและการผลักดันตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้ (เรียม ศรีทอง, 2542) การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งการจะบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ รวมทั้งการจัดหรือควบคุมตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า self-development ความหมายที่ 1 การพัฒนาตน คือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคนให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาคนคือการพัฒนาศักยภาพของคนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อให้คนเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างเจริญก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม ภารกิจที่แต่ละองค์กรต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือ เทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้องค์กรนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพ กับองค์กรอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้ (วินัย เพชรชวษ, 2543) ความหมายของการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มขีดความสามารถความเฉลียวฉลาด สติปัญญาเพื่อให้มีความก้าวหน้าในชีวิตส่วนตัวและการงาน ให้ชีวิตมีความหมายและความพึงพอใจ อาจจะพัฒนาด้วยตนเองหรือมีคนอื่นกระตุ้นจูงใจให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนา (เบ็ญจวรรณ บุญใจเพชร, 2545)

บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด (โรงงานน้ำตาลวังขนาย) เป็นกลุ่มผู้ผลิตน้ำตาลทรายขาวใหญ่ของประเทศ ผลิตน้ำตาลทรายดิบ น้ำตาลทรายขาว น้ำตาลทรายขาวบริสุทธิ์ และน้ำตาลทรายแดง เพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีกำลังการหีบอ้อยรวมประมาณ 100,000 คันอ้อยต่อวัน ปัจจุบันกลุ่มวังขนายมีโรงงานน้ำตาลทั้งหมด 6 แห่ง โดยแบ่งออกเป็นโรงงานน้ำตาลในประเทศไทย 4 แห่ง และโรงงานน้ำตาลในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2 แห่ง บริษัทมีพนักงานจำนวนมาก ปัจจุบันกำลังขยายงานในธุรกิจและอุตสาหกรรมอื่นๆ ดังนั้น จึงมีความต้องการพนักงานที่มีความสามารถ รวมถึงการพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถรองรับการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับความก้าวหน้าในสาขาอาชีพของผู้พัฒนาตนเอง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาตนเองของบริษัท ซึ่งเป็นการสร้างความสามารถให้มีความเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีมากยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวัง

ขนาย จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

### 1.3 ธรรมชาติฐานของการวิจัย

พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ซึ่งประกอบด้วยวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาตนเอง 3 วิธีการ ตามแนวคิดและหลักการของการฝึกอบรม ของซูซีท พุทธประเสริฐ และประชุม รอคประเสริฐ (อ้างถึงในซูซีท พุทธประเสริฐ, 2542) รวมถึงเทคนิคการฝึกอบรมของวิเชียร วิทยอุดม (2549) และสมชาย หิรัญกิตติ (2542) สามารถสรุปได้ 3 วิธีการ ดังนี้

1. วิธีการฝึกงาน
2. วิธีการฝึกอบรม
3. วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติงาน จำนวน 157 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มกราคม 2555 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด)

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการใน เดือนกันยายน พ.ศ. 2554 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ มีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพและโอกาสในการก้าว

ไปสู่ความสำเร็จให้แก่พนักงาน เป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
ก่อนให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร

2.สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและวางแผนการ  
พัฒนาพนักงานให้เหมาะสมและสอดคล้อง

#### 1.6 นิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการที่จะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถใน  
การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น  
คือ วิธีการฝึกงาน วิธีการฝึกอบรม และวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

วิธีการฝึกงาน หมายถึง การพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิคการสอนงาน การสาธิตการ  
เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการฝึกปฏิบัติงานจากผู้มี  
ประสบการณ์

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิคการบรรยาย การบรรยาย  
เป็นคณะ การประชุมอภิปราย การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ กรณีศึกษาและบทบาทสมมติ

วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หมายถึง การพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิค โปรแกรมการเรียนรู้  
โดยใช้คำรา การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการใช้อินเตอร์เน็ต

การปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือ ลงแรงทำตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

พนักงาน คือ บุคลากร เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติงานของ บริษัท  
น้ำตาลวังขนาย จำกัด

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 ความเป็นมาของ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง
- 2.3 ทฤษฎีความต้องการ
- 2.4 แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.5 แนวคิดและหลักการของการฝึกอบรม
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความเป็นมาของ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด

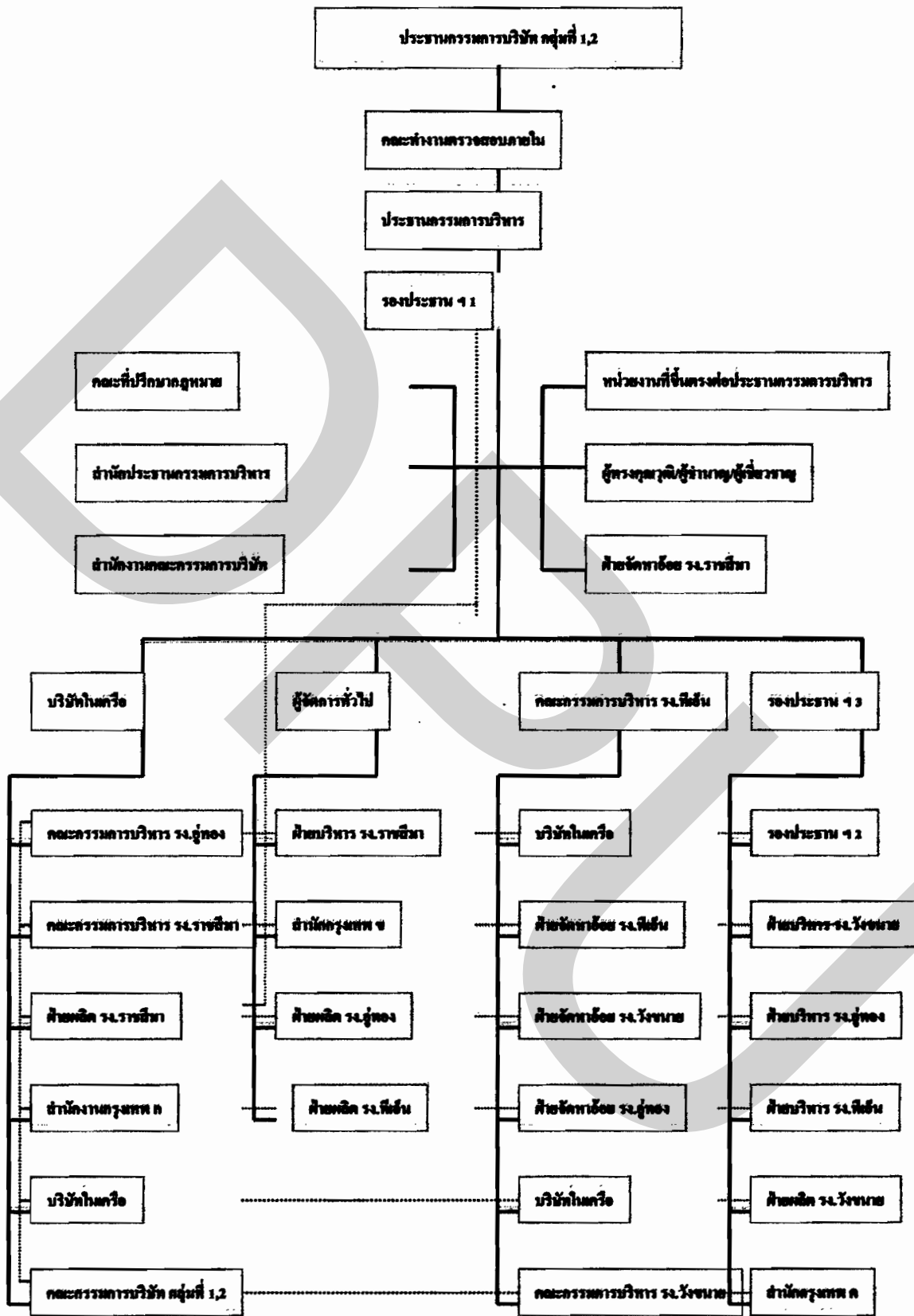
เมื่อปี พ.ศ. 2518 กลุ่มวังขนายได้เริ่มดำเนินธุรกิจโดยก่อตั้งบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่ตำบลวังขนาย จ.กาญจนบุรี นับเป็นจุดเริ่มต้นของกลุ่มวังขนายในการทำธุรกิจน้ำตาล

ปัจจุบันกลุ่มวังขนายเป็นกลุ่มผู้ผลิตน้ำตาลทรายขาวใหญ่ของประเทศผลิตน้ำตาลทรายดิบ น้ำตาลทรายขาว น้ำตาลทรายขาวบริสุทธิ์ และน้ำตาลทรายแดง เพื่อจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีกำลัง การหีบอัดรวมประมาณ 100,000 ตันอัดต่อวัน กลุ่มวังขนายให้ความสำคัญกับการจัดการการปลูกอ้อยอย่างเป็นระบบจึงได้นำเทคโนโลยีกำหนดพิกัดดาวเทียม (Global Positioning System/GPS) และระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System/GIS) มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้ได้ผลผลิตอ้อยอย่างเต็มที่ และเป็นระบบมากขึ้น โดยเกษตรกรผู้ปลูกอ้อยสามารถปลูกและเก็บเกี่ยวได้ตามกำหนดและป้อนให้กับโรงงาน ได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากการผลิตน้ำตาลแล้วกลุ่มวังขนายยังได้ขยายกิจการออกไปยังธุรกิจประเภทอื่น ทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตน้ำตาล โดยตรงและทางอ้อม และธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับน้ำตาลจนกลายเป็นอาณาจักรกลุ่มวังขนายที่มีการเติบโต อย่างรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และยังให้ความสำคัญ กับการวิจัยและพัฒนาด้านการผลิต เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค นอกจากนี้ กลุ่มวังขนายเป็นผู้ผลิตน้ำตาล ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรม

น้ำคาลของประเทศโรงงาน ทุกโรงงานยังเป็นผู้ผลิตกระแสไฟฟ้า รายย่อยโดยใช้กากอ้อยเป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้า และไอน้ำเพื่อใช้ในโรงงาน และได้นำกระแสไฟฟ้าที่เหลือใช้จำหน่ายให้กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งนับเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐด้านการพลังงานได้อีกทางหนึ่ง โดยที่โรงงานน้ำคาลทุกโรงงานของกลุ่มวังขนาย ยึดมั่นในอุดมคติ “คุณภาพ ปลอดภัย บริการ” ตลอดเวลาที่ผ่านมากลุ่มวังขนายได้มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่องในระดับสากลส่งผลให้โรงงานผลิตน้ำคาลของกลุ่มวังขนาย ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 ISO 14001 และมอก. 18001 สิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มวังขนายเติบโตอย่างมั่นคงและมีคุณภาพ

**วิสัยทัศน์** ในปี 2550 เราจะมุ่งเป็นหนึ่งในวงการน้ำคาลไทย ร่วมแรงร่วมใจผลิตคิดสร้างสรรค์ เน้นคุณภาพคู่คุณธรรมหนุนนำกัน ร่วมใจมั่นคงค้ำคูณหนุนองค์การ

**พันธกิจ (Mission)** กลุ่มวังขนาย “ร่วมชีวิต จิตวิญญาณ ผลิตน้ำคาล คุณภาพ”



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร

ในประเทศไทย 4 แห่ง ได้แก่	1.บริษัท การค้าอุตสาหกรรมน้ำคาล จำกัด	1.บริษัท วังขนาอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
1. บริษัท น้ำคาลวังขนา จำกัด (โรงงานน้ำคาลวังขนา)	2.บริษัท เจ้าจอมคลังสินค้า จำกัด	2. บริษัท เคนาขณสง จำกัด
2. บริษัท น้ำคาลรีไฟน์ซิงมกล จำกัด (โรงงานน้ำคาลอุตสาหกรรมอุทง)	3.บริษัท อ่างทองคลังสินค้า จำกัด	3.บริษัท เค.เอ.อาร์.กรุ๊ป จำกัด
3. บริษัท อุตสาหกรรมน้ำคาล ที.เอ็น. จำกัด (โรงงานอุตสาหกรรมน้ำคาล ที.เอ็น.)	4.บริษัท ปุ๋ยหมักแผ่นคินทอง จำกัด	4.บริษัท วังขนาคอนสตรัคชั่น จำกัด
4. บริษัท อุตสาหกรรมอ่างเวิน จำกัด (โรงงานน้ำคาลราชสีมา)	5.บริษัท กระจาข วัง เอ็น ที จำกัด	5.บริษัท ศรีเคนซ์ จำกัด
ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2 แห่ง ได้แก่		6. บริษัท อ้อยเมืองทอง จำกัด
1. บริษัท วังเทพ จำกัด (โรงงานน้ำคาลปากซาบ)		7.บริษัท วังบิซิเนส จำกัด
2. บริษัท วังเทพ จำกัด (โรงงานน้ำคาลปากงิม)		8.บริษัท แพทส์ เอม มอเคอร์ จำกัด
		9.บริษัท น้ำมันวังปาส์ม จำกัด
		10. บริษัท Business Intelligence Technology จำกัด (BIT)

ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหาร

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

### 2.2.1 ความหมาย ของการพัฒนาตนเอง

#### ความหมายการพัฒนาตนเอง

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุขความเจริญสู่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ

Swansburg, Boydell และ Megginson and Pedler (1992 อ้างถึงในราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเอง



ให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ เพื่อปรับปรุงคนให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้  
อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุง  
แก้ไขตนเองให้เจริญอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณภาพ ด้วยการ  
ทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

พระราชวรมุณี (2538 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมายของการ  
พัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล คือ การเน้นพัฒนาที่จิตใจ  
ให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุการพัฒนาจิตเจ้านั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คน  
อื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ก็ช่วยได้บ้างเช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนา  
อะไรต่างๆ ได้ แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การ  
พัฒนากาย พัฒนาศิล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา

พัชรี สุทธิไสย (2553 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมายของการ  
พัฒนาตนเองว่า

ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนเองคือการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคนด้วย  
ตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนอง  
ความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาศักยภาพของคนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้ง  
ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้คนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประ โยชน์  
ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของคน

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมายของการ  
พัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคนด้วยตนเองให้ดีขึ้น  
กว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องกา  
แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพของคนให้ดีขึ้นทั้ง  
ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมเพื่อให้คนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประ โยชน์ต่อ  
ผู้อื่นตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของคน

วิเชียร แก่นไร่ (2548 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมาย ของการ  
พัฒนาตนเองไว้ว่าเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตน  
รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ในมุมมองของ

ศรित्र ชุมศรี (2548 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมาย ของการ  
พัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยผ่านการ  
จัดการ และ ความพยายามของตนเอง โดยสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ

ทักษะความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมาย ของ การพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการสร้างความเป็นใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มี ทักษะกำลังใจมีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ปราณี รามสูตและคณะ (2545 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาตนเองในความหมายเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตนเป็น การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายในซึ่ง ส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำมาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

Miller (1996 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น ถือได้ ว่าบุคคลเมื่อเติบโตขึ้นเรื่อยๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของพัฒนาของแต่ละคน นอกจากนี้ Miller ยังมีความเห็นว่าบุคคลมักจะเรียนรู้โดยผ่านการกระทำ และการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์ และ กลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อารมณ์ของเขาดีกว่าอดีตที่ผ่านมา ใน บางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสุข สนุก และทำให้เกิดความพึง พอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการที่จะ เรียนรู้

วิเชียร ทวีลาภ (2520 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาตนเองไว้ ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การรู้จักเรียนและปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามมี ประสิทธิภาพช่วยการดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและมีจุดมุ่งหมาย พร้อมทั้งการเจริญปัญญาและ คุณธรรมด้วย เราจะเรียนสิ่งเหล่านี้ได้จากอะไร ที่ไหน และอย่างไร คำตอบก็คือ เรียนจากชีวิตและ งานที่เราทำอยู่ และเรียน โดยวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis) และประเมินตนเอง (Self-Evaluation) ผู้ที่จะพัฒนาตนเองนั้น ต้องรู้สมรรถนะของตนเองรวมทั้งจุดเด่นและจุดด้อย จึงจะสามารถกำหนด ความต้องการ (Needs) เพื่อให้ตนเองดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สามารถพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ รักรงานที่ทำ รัปัญหาของงานและต้องการที่จะแก้ไขปรับปรุงรักษาศักดิ์ศรีของตนเอง (Pride) และ ทำงานเพื่อผลงาน เพื่อความสุขขั้นสูงสุด นั่นคือ ความพอใจเมื่อเห็นงานเป็นผลสำเร็จด้วยดี

วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2540 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้ให้ ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยธรรมชาติของมนุษย์อยากให้ตนเองดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เสมออยากให้ตนเองเจริญก้าวหน้าทุกวัน

โดยมีหลักการพัฒนาตนเองดังนี้ รู้จักวิเคราะห์ตนเอง(Self-Analysis) รู้ว่าเราคือใคร มีความรู้ความชำนาญอะไร มีทัศนคติสอดคล้องกับงานหรือไม่มีสุขภาพ นิสัย บุคลิกลักษณะ กริยามารยาทเหมาะสมกับงานหรือไม่มีตำแหน่งหน้าที่อะไรมีความรู้สมบทบาทหรือไม่ และรู้ว่าตนเองต้องการอะไร อยากเป็นอะไร อยากเรียนรู้อะไรบ้าง รู้วิธีพัฒนาตนเอง ทำให้ความต้องการเป็นผลสำเร็จ เช่น ศึกษาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน และเข้าศึกษาในสถานศึกษาเป็นต้น และสิ่งสำคัญคือ ต้องมี “ความอยาก” ที่จะพัฒนาตนเอง

สรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม มีประสิทธิภาพมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์และประเมินตนเองว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อสามารถให้การสนับสนุนและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นบุคลากรสายสนับสนุนต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความเจริญงอกงามในงานด้านวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

#### หลักการการพัฒนาตนเองของมนุษย์

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ได้สรุปหลักการการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และ ทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกอย่าง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้
3. แม้จะ ไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมกับการควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการ ได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค ชกเว้นคนที่ประกาศว่า คนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้วจากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองเป็นความเชื่อที่ว่า คนสามารถพัฒนาได้ และตระหนักถึงความจำเป็นที่ตนเองต้องการพัฒนาตนเอง โดยมีพื้นฐานการเข้าใจตนเอง และ

รู้จักตนเองขณะที่มีมนุษย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพการงาน เพื่อความมั่นคงของรายได้

ดังที่ Boydell (1978 อ้างถึงใน ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2544) ได้กำหนดสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ 4 ด้านดังนี้

1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคลต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ คือ

(1) ระดับความคิด ไม่คือร้อนค้นทุรัง แต่จะยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่อที่มั่นคงและต่อเนื่องในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

(2) ระดับความรู้สึก การรับรู้และการยอมรับความรู้สึกมีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง และ

(3) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2. ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำความมีเหตุผล ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

(1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงานความทรงจำที่มีเหตุผลการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

(2) ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะการแสดงออก ต้องนำความรู้สึกของคนเข้าร่วมกับแต่ละสถานการณ์ และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกได้

(3) ระดับความมุ่งมั่น การมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีใจเป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จดูแล้ว โดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองมี 3 ระดับ คือ

(1) ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้

(2) ระดับความรู้สึกมีความสามารถในการจัดการเปลี่ยนสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุขให้เกิดเป็นความเข้มแข็งและ

(3) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถ และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

(1) ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง

(2) ระดับความรู้สึก ขอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอ และยินดีในความเข้มแข็งของตนเอง

(3) ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันมีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

### การเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)

ซูว์คินน์ วัฒนวงศ์ (2542) ยังได้กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมเน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล คุณค่าของความเป็นคนมาก และเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคคล มีองค์ประกอบด้านความรู้สึกเข้าไปเกี่ยวข้อง เช่น ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง การยอมรับตนเอง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเป็นคัวแปรที่สำคัญของการเรียนรู้ มีความเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ที่จะนำตนเองเรียนรู้ตนเอง และการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่เรียกว่า “ผู้เรียนต้องเริ่มต้นในการเรียนรู้เอง” (Self-Initiated) ถึงแม้บรรดาสิ่งเร้าจะมาจากภายนอกก็ตาม มีความต้องการที่จะค้นพบเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของคนที่เราเรียกว่า Self-Actualization ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้คนที่แสวงหาความรู้อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Y ของ McGregor (1960:25) ที่ว่า สมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติที่มนุษย์เห็นว่าการใช้พลังงาน และพลังใจ เป็นไปโดยธรรมชาติ เหมือนการเล่นหรือการพักผ่อน ย่อมมีความสามารถโดยธรรมชาติเพื่อการเรียนรู้ การควบคุมภายนอกและการปฏิบัติการณ์ลงโทษไม่ใช่หนทางในการพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มนุษย์สามารถกำหนดตนเองได้ (Self-Direction) ในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตกลงใจแล้ว (Committed) การเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การได้รับโดยผ่านกระบวนการกระทำ การปฏิบัติจริง (Doing) มนุษย์โดยทั่วไปยอมเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม ไม่เฉพาะแต่เพียงการยอมรับ (Accept) แต่มีการแสวงหาความรับผิดชอบ (Seek Responsibility) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ภาพ (Whole Person) มีความรู้สึก เช่นเดียวกับผู้มีปัญญา (Intellect) เป็นสิ่งที่ทรงคุณค่า และมั่นคงตลอดไปความสามารถในการจินตนาการความเป็นจริง และความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาขององค์กรเป็นไปอย่างกว้างขวางไม่คิดด้วยใจคับแคบ ความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ จะได้รับการจัดแรงที่ตีที่สุด เมื่อมีการวิพากษ์ตนเอง (Self-Criticism) เป็นเบื้องต้นก่อนและมีการประเมินโดยผู้อื่น

จากทฤษฎีการพัฒนาตนเองสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองที่จะประสบผลสำเร็จนั้นอยู่ที่ การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมต่างๆ

### หลักการพัฒนาตนเอง

สุภัททา ปิณฑแพทย์ (2542) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาคนไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม นั้นตรงกันหรือไม่ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วย เช่น การใช้แบบสำรวจ หรือแบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพนอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น ที่มีต่อเรา และจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักตนเอง การทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ตัวคนที่จริง (Real Self) ได้แก่ ตัวคนของเราที่แท้จริง ซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

2. ตัวคนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ ตัวคนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวคนที่อยู่ในมโนภาพของคนอยู่ตลอดเวลาเช่น ความรู้สึกที่เราเป็นคนที่ดีตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าวการรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้น เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

3. ตัวคนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวคนที่บุคคลตั้งความหวังความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาคนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม เปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่ยาก แต่ก็ไม่ใช่สิ่งที่ย่างเช่นกัน เนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็นและมีสิ่งทีคาดหวังรออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทาง ดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนาคนจึงจำเป็นจะต้องมีการตั้งความหวังไว้ด้วย แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดีซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

สุชา ไชยราชพงศ์ (2542) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 ขึ้นตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง หลังจากที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ตนเองทุกแง่ทุกมุม พบทั้งส่วนดี ส่วนเสีย ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงก็ควรจะได้มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เพื่อความก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและงานอาชีพ

ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ หลังจากพบข้อบกพร่องก็มีการกำหนดเป้าหมายตลอดจนวางแผนอย่างเป็นระบบว่าจะพัฒนาในด้านใดก่อนหลัง มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะๆ ได้ผลมากน้อยเพียงใด เกิดอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไขจากขั้นตอนในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องคำนึงไปตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์คน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเองต่อจากนั้นจำเป็นต้องอย่างยั้งที่จะต้องยอมรับตนเอง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยให้การพัฒนาคนที่ดี เพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการของแต่ละบุคคล

Meggison and Pedler (1992 อ้างถึงใน สุชา ไชยราชพงศ์, 2542) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาตนเองโดยมีลักษณะเป็นกระบวนการ ดังนี้

1. ปรารถนาในการเรียนรู้ (desire to learn)
2. การวินิจฉัยตนเอง (self-diagnosis)
3. การกำหนดเป้าหมาย (set goals)
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (finding appropriate resources)
5. การสรรหาเพื่อน (recruit of other people)
6. ความอดทน คอสู และความพยายาม (strict ability and perseverance)
7. การประเมินผลด้วยตนเอง (evaluation)

จินตนา ชูนิพันธ์ (2530) ได้แบ่งหลักการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์ การอ่านหนังสือวารสาร การอ่านตำราวิชาการ การฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ การเขียนจดหมายหรือบทความทางวิชาการ ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร การทำวิจัย

2. การพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ การประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการ

3. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาค้นคว้า การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศ

อรุณี ร่มนุ่น (2533) ได้กล่าวหลักในการพัฒนาตนเองว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง กล่าวโดยสรุปดังนี้

1. การพัฒนาเป็นการก้าวไปสู่ศักยภาพพระคัมภีร์
2. การพัฒนาเป็นการหยุดหรือเลิกการกระทำบางอย่างที่ไม่เหมาะสมของตนเอง
3. การพัฒนาจะต้องสามารถก้าวผ่านอุปสรรคทั้งภายในภายนอกได้
4. การทำท่ายที่เหมาะสมจากภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเองได้
5. การรับรู้ในความดีงาม ความถูกต้องจากภายในตนเอง เป็นผลมาจากการได้มีส่วนช่วยเหลือในสังคมสม่ำเสมอ
6. การพัฒนาตนเองเป็นการริเริ่มการสร้างสรรคที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง
7. ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องยอมรับการทำท่าย เกี่ยวกับตนเองทั้งหมด ในที่นี้หมายถึงการพิสูจน์ความสามารถ หรือศักยภาพของตนเองว่ามีความเหมาะสมอย่างไร
8. ผู้ที่พัฒนาตนเองย่อมเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยควบคุมตนเองได้
9. การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดการหยั่งรู้ ทั้งนี้ เนื่องจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สั่งสมไว้
10. การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ย่อมเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขและป้องกันอยู่ทุกครั่ง
11. แรงจูงใจของการพัฒนาเกิดจากความสำเร็จหรือการถูกลดโทษ สิ่งที่เป็นแรงผลักดันโดยตรงก็คือ แรงจูงใจ การสามารถช่วยชีวิตผู้อื่นให้รอดพ้นจากการจมน้ำ หรือการไม่สามารถช่วยชีวิตผู้อื่นให้รอดพ้นจากการจมน้ำที่เกิดขึ้นซึ่งหน้าได้เป็นมูลเหตุที่จะทำให้ตัวเราเองต้องรีบสร้างศักยภาพของตนเองให้มีความพร้อมเท่าที่จะกระทำได้
12. ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องพร้อมอยู่ภายใต้ลักษณะที่ต้องเสี่ยง ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นนั้น ไม่ว่าจะเป็ความเสี่ยงจากการสูญเสียชีวิต ความเสี่ยงจากสถานภาพของตนเองอาจเปลี่ยนแปลงไป การเสียชื่อเสียงเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จ หรืออื่นๆ เหล่านี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี เพราะนั่นคือ การก้าวเดิน ไปสู่จุดหมายแห่งใหม่ที่มีความหมายต่อชีวิตของตนเอง และยังเป็นการทดสอบการตัดสินใจเป็นอย่างดีอีกด้วย
13. การมีความตั้งใจที่มั่นคงและพร้อมที่จะไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่การรักษาความปลอดภัยทางน้ำ เป็นครูผู้สอนว่ายน้ำหรือทำหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องตั้งปณิธานให้แน่วแน่ และมีการตัดสินใจที่ถูกต้องในการดำเนินกิจกรรมทางน้ำอย่างค่อเนื่อง
14. การพัฒนาตนเองย่อมต้องอาศัยเวลาและความอดทน การพัฒนาตนเองนั้นต้องอาศัยผลของการปฏิบัติงาน การประกอบกิจกรรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำที่ผ่านมาก มีคุณภาพดีอย่างไรหากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ หรือมีความเชี่ยวชาญได้เป็นอย่างดีแล้ว แสดงว่า เป็นผู้



สามารถพัฒนาตนเองได้ เพราะมีการแก้ไขปัญหาค้างๆ ไปได้ ซึ่งทั้งนี้ จะต้องอาศัยปัจจัยแห่งเวลา และความอดทนเป็นส่วนช่วยในการพิจารณานั้นเอง

15. การพัฒนาตนเองนั้นบางครั้งก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทั้งนี้อุปนิสัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ไม่มีใครสามารถจะบอกได้ว่า เกิดเมื่อไหร่ จะมีวิธีป้องกันและแก้ไขอย่างไร จะต้องอาศัยการคาดคะเน หรือสมมุติฐานอย่างไร การที่ตนเองสามารถพิจารณาตัดสินใจเหตุการณ์ได้สำเร็จนั้น ถือว่าเป็นการพัฒนาไปอีกขั้นหนึ่ง

16. การพัฒนาตนเองนั้นบางครั้งก็ต้องสูญเสียสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นการแลกเปลี่ยน จงระลึกไว้เสมอว่า ไม่มีอะไรที่จะได้ผลสำเร็จ โดยไม่ต้องสูญเสีย เราก็ต้องยอมรับในสิ่งที่เป็นไปตามกฎของธรรมชาติที่ว่า มีสิ่งเกิดก็ต้องมีสิ่งดับ มีสิ่งใหม่ก็ต้องกลายเป็นสิ่งเก่า หรือมีเกิดก็ต้องมีตาย ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงต้องอาศัยหลักการทำนองเดียวกัน

17. การพัฒนาตนเองจะต้องอาศัยคำแนะนำที่ดีจากผู้ประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานย่อมจะชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เนื่องจากมีประสบการณ์ต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะในทักษะหรือกิจกรรมทางน้ำ มีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญ ได้เข้ามาอธิบายชี้แจงในการฝึกปฏิบัติให้เห็นชัดเจนในทักษะวิธีการที่ถูกต้อง การเรียนรู้การพัฒนาตนเองจะก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

18. การพัฒนาตนเองนั้นจงพยายามทำให้เต็มความสามารถและดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งหมายถึง การประกอบกิจกรรมใดก็ตาม ถ้าเรามุ่งมั่นอย่างแท้จริง รู้จักใช้สติปัญญา การใช้ประสบการณ์ หรือในทักษะอื่นอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมเป็นบ่อเกิดแห่งการพัฒนาตนเองไปสู่จุดหมายสูงสุดได้

19. การพัฒนาตนเองที่ดีนั้นต้องอาศัยเทคนิควิธีการเข้ามาใช้ การมีความรู้ความเข้าใจในทักษะปฏิบัติการต่างๆ แต่ขาดเทคนิควิธีการในการนำเอาไปใช้อย่างถูกต้อง ย่อมมีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของคนได้ เพราะฉะนั้นการรู้จักกลยุทธ์ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญถูกต้อง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำแล้ว จะต้องใช้เวลาให้น้อยที่สุด และทุ่มค่าที่สุดในการทำงานนั้น

20. การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองต้องอาศัยสมาชิกของแต่ละบุคคล การทำงานที่ประสบผลสำเร็จที่ดีนั้น นอกจากมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ยังต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอีกอันหนึ่งคือ การมีสมาธิ การปฏิบัติกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ถ้าขาดสมาธิแล้ว ย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจเหล่านั้นให้บรรลุผลลงได้ การรู้จักควบคุมตนเอง การรู้จักใช้ความพยายาม เพื่อเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในสถานการณ์คับขัน จึงจำเป็นต้องอาศัยสมาธิเป็นเครื่องชี้แนวทางแก้ไขปัญหา

จากแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวนั้น จะต้องอาศัยแนวทางที่กำหนดไว้ให้ชัดเจนเป็นบรรทัดฐาน การเข้าใจในรายละเอียดของเนื้อหา ในแต่ละขั้นตอนตามลำดับนั้นจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การได้มีความรู้ความเข้าใจในการนำเอาเทคนิควิธีการต่างๆ มาเสริมเพิ่มเติม หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับแนวปฏิบัติทั้งในขณะที่เกิดเหตุฉุกเฉินหรือในช่วยปกติทั่วไปจึงเป็นการเพิ่มศักยภาพ ต่อการปฏิบัติการกิจได้เป็นอย่างดี

ปราณี รามสูตร และจรัส คังสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า คนที่จะพัฒนาตนเองจะเริ่มค้นคว้าการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง การสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรารู้จักดีด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็จะมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา เราก็ควรจะทำอย่างไรให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา เราก็ควรนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้วต่อไปก็คิดหาวิธีการ และวางแผนดำเนินการ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการ ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ความสำคัญการพัฒนาคน

การพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในด้านใดๆ ก็ตาม ย่อมเป็นที่ทราบดีว่าเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์การต่างๆ ล้วนต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อการอยู่รอดตลอดเวลา “มนุษย์” ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างเสริมรักษาและทำนุบำรุงให้สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรและแก่ตนเอง เพราะการก้าวต่อไปในอนาคตขององค์กรใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น (คณัย เทียนพูน, 2540 อ้างถึงใน พิมพ์ภา สุริยงค์, 2542) และเป็นที่ยอมรับว่า “บุคลากร” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” คือ ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในทุกองค์การ ถือเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้เพราะบุคลากรคือผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการ และมาตรการต่างๆ ขององค์การบรรลุตามจุดประสงค์ (ชูชัย สมितिไกร, 2538 อ้างถึงใน สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542) การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อให้องค์การอยู่รอด

(บอยเคลล์, 2533 อ้างถึงใน สุทธิ เชื้อสุวรรณ, 2542) เมื่อองค์การต้องการการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคลากรในองค์การก็ต้องมีการพัฒนาตนเองรวมทั้งผู้ที่ต้องการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในอนาคตด้วยเช่นกัน

### 2.3 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ มีทฤษฎีหลักๆอยู่ 3 ทฤษฎี คือ

#### 2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับบราฮัม เอ็ม มาสโลว์

อับบราฮัม เอ็ม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow อ้างถึงใน สุทธิ เชื้อสุวรรณ, 2542) เป็นนักวิชาการผู้จัดการโรงงาน นักจิตวิทยา และเป็นนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มการศึกษาการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายโดย มาสโลว์ เห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองก็จะมีความต้องการอันใหม่เข้ามาแทนที่ ดังนั้นคนที่เป็นนักบริหารจะต้องทำการวิเคราะห์ให้ทราบถึงสาเหตุของความ ต้องการของมนุษย์เป็นจึงจะสามารถหาสิ่งจูงใจมาตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ตรงกับที่ มนุษย์ต้องการ

ดังนั้นเพื่อให้ง่ายในการวิเคราะห์ให้ทราบถึงสาเหตุของความ ต้องการ มาสโลว์ ได้แบ่ง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ในลักษณะของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) จากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับที่สูงกว่าดังนี้ (อ้างถึงใน สร้อยตระกูล คิวยานนทอรรถมานะ, 2546)

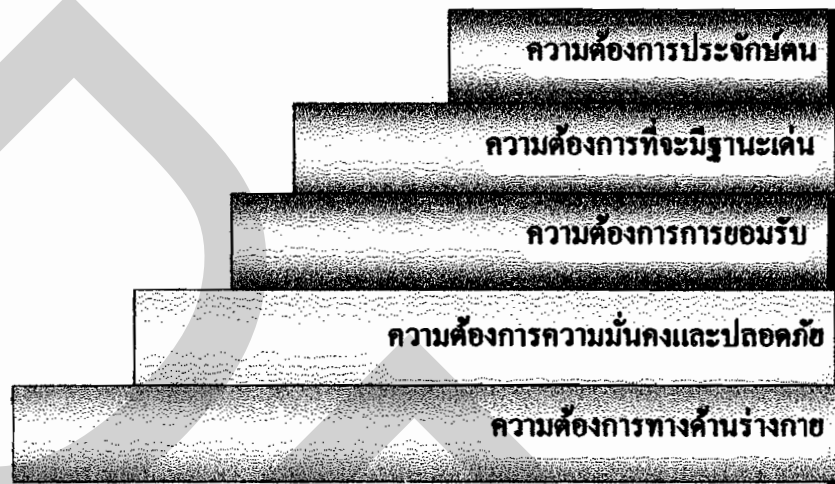
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Body Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ชารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ถ้ามนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นนี้ มนุษย์จะไม่มีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Security Needs) คือ ความมั่นคงในการทำงาน เช่น การทำงานนั้นมีการระบุเวลา เงื่อนไขในการจ้างที่มีความชัดเจน ส่วนความปลอดภัยนั้นคือความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การทำงานต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานอันเกิดจากเครื่องจักร อุปกรณ์ในการทำงาน สารพิษ ไรระเหยต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการการยอมรับ (Social Needs) ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้แก่การอยากมีเพื่อน มีกลุ่มของตัวเอง เพื่อที่จะได้พูดคุย พบปะสังสรรค์ตลอดจนแก้ไขปัญหาให้กับตัวเอง

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่น และได้รับการยกย่องในสังคม (Ego Needs) เช่น การอยาก เรียนเก่ง เล่นกีฬาเก่ง ทำงานเก่ง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization) คือ ความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่คนอยากจะเป็น เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเองว่าอยากจะทำงาน ที่ได้ใช้ศักยภาพของ ตนเองที่มีอยู่ถูกนำออกมาใช้ให้หมด เช่น การสนับสนุนในเรื่องของความคิดริเริ่ม การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น



ภาพที่ 2.3 แสดงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับบราฮัม เอ็ม มาสโลว์  
ที่มา (สร้อยตระกูล (ดิชานนท์) ธรรมดาณะ, 2546)

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองก็จะมีความต้องการอันใหม่เข้ามาแทนที่ ในการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองนั้นย่อมมีความต้องการพื้นฐานตามลำดับขั้น สามารถนำมาเป็นแนวทางพื้นฐานในการวิเคราะห์ถึงการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างได้ว่ามีความต้องการพื้นฐานอย่างไร

### 2.3.2 ทฤษฎีความต้องการ Samuelson

พจนานุกรมในไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2526) กล่าวถึง "ความต้องการ" ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด

ดังที่ Samuelson (1917 อ้างถึงใน กฤษณา สักดิ์ศรี, 2534) กล่าวว่า มนุษย์นั้น เพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละชั้น เมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชั้นนั้นก็ลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการชั้นต้นๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้น อาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่ อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้นแล้ว Gilmer (1971 อ้างถึงใน กฤษณา สักดิ์ศรี, 2534) กล่าวว่า "มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่นๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การเป็นเจ้าของ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนอิ่มและพอใจ ทั้งๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้ว"

ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะสนองความต้องการของคน ทำงานเพื่อเงินเพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ตามต้องการ แต่ถ้ามองให้ลึกกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่อย่างเดียวเสมอไป เศรษฐีมีเงินมหาศาลก็ยังทำงานทั้งๆ ที่ทำงานแล้วได้เงินเป็นค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย การทำงานเพื่อเงิน เป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับจากการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้ เพราะความต้องการของมนุษย์ มีอยู่ 3 ประการ (นิพนธ์ คันธเสวี, 2528)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or Physiological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary Needs) หรือความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยา หรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งจำเป็นในการ ดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิดในฐานะที่เป็นอินทรีย์ทางกายภาพเป็นแรงขับ (Drive) ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นแรงขับเคลื่อนทางกายภาพ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะขาดเสียมิได้ ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกถึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการอากาศหายใจ อาหาร ความอบอุ่น น้ำ ชาร์กษาโรค อุณหภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม การเคลื่อนไหวทางร่างกาย การขับถ่าย ความต้องการเรื่องเพศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ถ้าขาดความต้องการประเภทนี้เพียงประการใดประการหนึ่งชีวิตจะต้องมีอันเป็นไป เพราะความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับ

มนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้ การแสวงหาสิ่งต่างๆมาเพื่อตอบสนองความต้องการในทางกายของมนุษย์ นี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสังคม วัฒนธรรม การฝึกอบรม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ความต้องการทางจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือ ความต้องการทางจิตวิทยา หรือความต้องการทฤษฎี หรือความต้องการที่เกิดใหม่ (Psychological Needs or Secondary Needs or Acquired Needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลัง หลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า "ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่" (Acquired Needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้ และการเรียนรู้ ประสบการณ์ การสนองตอบต่างๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมอง ที่สังสมจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น

ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่าง จนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความนึกคำนึง หรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการศึกษาในความต้องการการพัฒนาตนเองครั้งนี้ ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มาวิเคราะห์ถึงความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการในด้านใด

### 2.3.3 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (Murray, 1938 อ้างถึงใน สุรางค์ ใ้วตระกูล, 2541) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา โดยถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย เมอร์เรย์เป็นบุคคลแรกที่ให้ความสนใจกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในฐานะเป็น 1 ใน 28 แรงจูงใจหรือความต้องการที่สำคัญของมนุษย์ ซึ่งได้รับความสนใจนำไปศึกษาต่ออย่างกว้างขวาง ความต้องการทั้ง 28 ประการ มีดังนี้คือ

- ความต้องการแสวงหาทรัพย์สินสมบัติ
- ความต้องการเก็บรักษาและซ่อมแซมสิ่งต่างๆ
- ความต้องการเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดหมดจด
- ความต้องการเก็บรักษาหวงแหน
- ความต้องการการก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ
- ความต้องการความเหนือกว่า ดีกว่า
- ความต้องการประสบความสำเร็จ
- ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ
- ความต้องการแสดงอวดคนให้ผู้อื่นประทับใจ
- ความต้องการการยอมทำตามผู้อื่นที่เหนือกว่า
- ความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
- ความต้องการเลี่ยงความเจ็บปวด
- ความต้องการป้องกันตนเองมิให้ถูกดำเนินคดี
- ความต้องการตอบโต้ ต้องการเอาชนะความอ่อนแอ และเก็บกตความ กลัว ความ

#### ต้องการชนะความล้มเหลว

- ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น
- ความต้องการแตกต่างจากผู้อื่น
- ความต้องการเลียนแบบผู้อื่น
- ความต้องการความเป็นอิสระ
- ความต้องการรักษาชื่อเสียงและศักดิ์ศรีของตน
- ความต้องการที่จะก้าวร้าว ทำร้ายผู้อื่น
- ความต้องการเข้าใจ ต้องการที่จะสามารถถามหรือตอบคำถามทั่วไป และความสนใจ

#### ใน ทฤษฎี

- ความต้องการยอมรับ ยอมรับโทษ เป็นความต้องการที่รวมไปถึงการยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ การลงโทษ ความยอมรับต่อผลกรรมของตน

- ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และต้องการใกล้ชิดกับผู้ที่ตนเองรักใคร่

#### ชอบพอ

- ความต้องการกีดกันผู้อื่น ความต้องการแยกตนเองออกจากสิ่งที่จะทำให้เกิดผลทาง

#### ลบ

- ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น หรือต้องการช่วยเหลือผู้อื่น

- ความต้องการได้รับความช่วยเหลือและเห็นใจ
- ความต้องการทำสิ่งสนุกสนาน โดยไม่มีจุดประสงค์
- ความต้องการอยากรู้อยากเห็น

เมอร์เรย์รวบรวมความต้องการเหล่านี้มาจากระเบียบการณ์ในการรักษาคนไข้ และการสังเกตของเขา เขามีได้รวบรวมความต้องการเหล่านี้จากการค้นคว้าวิจัยในสภาพความเป็นจริงตามธรรมชาติ แต่อย่างไรก็ตามความต้องการเหล่านี้ก็ได้รับความสนใจมาเป็นเวลานาน ถึงแม้จะมีความต้องการบางอย่างที่ขัดกันในตัว เช่น ความต้องการเลียนแบบผู้อื่นกับความต้องการเป็นตัวของตัวเอง หรือมีข้อสงสัยว่าทุกคนจะต้องมีความต้องการทั้ง 28 อย่างหรือไม่ก็ตาม และเขาได้ใช้ TAT (Thematic Apperception Test) ในการศึกษาความต้องการเหล่านี้ ซึ่งเขามองในแง่ของบุคลิกภาพ เนื่องจากเขาเชื่อว่าการประเมินบุคลิกภาพต้องดูโดยรวม ไม่สามารถแบ่งแยกให้ขาดออกจากกันหมดได้

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น พนักงานควรเลือกลงถึงความต้องการของตนเอง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## 2.4 แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ความหมายการพัฒนาบุคลากร

สมเพียร เทียนทอง (2542) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึงกรรมวิธีต่างๆ ที่โรงเรียนมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่เข้ารับราชการจนปลดเกษียณ รวมทั้งให้มีความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

พิณิจ ภูทับทิม (2543) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญ ทัศนคติและเจตคติให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการทำงานของหน่วยงาน และสำเร็จผลตามมุ่งหวังและแผนที่หน่วยงานวางไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ



เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิดที่ดีและวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในที่ที่ดีเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชยพล สุขนิยม (2543) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร เพื่อให้งานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยกฤษฏ์ (2541) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกด้วย

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการที่จะส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า อะไรเป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และให้แต่ละคนเกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กรสำหรับบุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์กรและบุคลากรดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า องค์กรมีความจำเป็นอย่างไร จะพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และต้องพัฒนาอีกเท่าไรความสามารถเดิม หรือศักยภาพเดิมมีระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด และที่สำคัญจะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และคุ้มค่าที่สุด

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต้องมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการที่พนักงานจะต้องการพัฒนาความรู้ ดังนั้น พนักงานควรพิจารณาถึงความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

สุนันทา เลานันท์ (2546) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตรงกับภาษาอังกฤษ คือ Human Resource Development หรือ HRD ในภาษาไทยมีใช้กันหลายคำ เช่น การ

พัฒนาบุคคล การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะใช้คำใดล้วนมีความหมายเหมือนกัน และได้สรุปความหมายไว้ว่า กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการทำงานรวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

Nadler and Wiggs (อ้างถึงใน สุพันธ์ เทาพันธ์, 2546) ได้อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น

จากความหมายและแนวคิด ดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

บรรยงค์ โคจินดา (2546) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. เคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมมีความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะ เป็นในแง่รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการ

2. การมุ่งแก้ปัญหาให้องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มุ่งส่งเสริมกาแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษา การฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหาเนื้อหา รูปแบบ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร

4. เป็นกระบวนการที่มีระบบ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน การสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ควรมีการเคารพสิทธิ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแก้ปัญหาให้องค์กร และควรทำเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะเมื่อองค์กรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรแล้ว บุคลากรจะสามารถใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ แต่สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในระดับใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นองค์กรควรเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคลากรในองค์กรนั้นความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## 2.5 แนวคิดและหลักการของการฝึกอบรม

### แนวคิดและหลักการของการฝึกอบรม

ซูริท ทูทประเสริฐ (2542) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของการทำงานของบุคคลด้วยการฝึกอบรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและน่าจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรในระบบย่อยขององค์การอันนำไปสู่การพัฒนาในส่วนรวม ในความเป็นจริงแล้วการปรับตัวขององค์การจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยทั้งภายนอกและภายในมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องที่ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นวิธีการสื่อความหมายและถ่ายทอดความรู้ ค่านิยมตลอดถึงประสบการณ์ส่วนบุคคลในองค์การ ได้โดยตรง และเป็นวิธีที่ง่ายที่สุด จนถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากตามมาจากหลังความจำเป็นที่ต้องใช้การฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรและงานในองค์การด้วยเหตุผลสำคัญ ดังนี้

1. องค์การมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะให้ผลผลิตดังกล่าวไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางดังที่กำหนดไว้คือ บุคลากรในองค์การ ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่นๆ ที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีหน่วยสอนงานให้บุคลากรได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์การ มีความแตกต่างกันจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้างๆ ไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นๆ ก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนานๆ ความเฉื่อยชา ความเข้มแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้น องค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปลดปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้คนในองค์การเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

ซูชีพ ทุทธประเสริฐ (2542) ยังได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมอาจใช้เทคนิควิธีที่แตกต่างกันไป เป้าหมายของการฝึกอบรมว่าต้องการให้บุคลากรพัฒนาในเรื่องใด เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม วิธีการ และเป้าหมายซึ่งสรุปได้ดังนี้

### 1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้ ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) โดยผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่พนักงาน วิธีการบรรยายจะได้เนื้อหามากกว่าวิธีอื่นแต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่เป็นการสื่อความหมายทางด้านเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ฟังไม่ค่อยมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น

1.2 การประชุมอภิปราย (Conference Method) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ปรีกษาหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สิ่งที่ได้จะหลากหลายมากกว่าวิธีบรรยาย

1.3 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) โดยให้แสดงบทบาทต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนดเพื่อให้ใช้บทบาทสมมุติวิเคราะห์ให้ความรู้

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ อภิปรายตามหัวข้อที่กำหนดให้เป็นคณะทำให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้รู้เรื่องนั้นจริง ๆ

2. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้แก่ การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method) คือ การศึกษากรณีที่กำหนดให้แล้ววิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข มักใช้เมื่อต้องการให้พนักงานมีการทดลองทำจริงๆ ไม่ใช่ฟังบรรยายเท่านั้น ทักษะจะเกิดเมื่อได้ทดลองทำ โดยนำหลักการ วิธีการทางทฤษฎีมาใช้

3. การพัฒนาทัศนคติ หรือความคิดใหม่ๆ ทำได้โดยวิธีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการฝึกอบรม มาช่วยให้สมาชิกที่เข้าอบรมได้เสนอทัศนะต่างๆ แล้วสรุปเป็นของกลุ่ม จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากทำให้สมาชิกในกลุ่มย่อยได้แนวคิดใหม่ๆ จากกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติส่วนตัวได้วิธีหนึ่ง นอกจากนั้นยังอาจใช้วิธีการทางจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสอดแทรกเข้าใช้ร่วมด้วย เช่น การพัฒนาตนเองโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Sensitivity Training) การวิเคราะห์การคิดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

จากแนวคิดและหลักการของการฝึกอบรมดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่เป็น การเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของบุคลากรและเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารองค์การและบุคลากรควรตระหนักถึงความสำคัญ และการฝึกอบรมมีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรควรเลือกเทคนิคการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงเป้าหมายของการฝึกอบรมว่าต้องการให้

บุคลากรพัฒนาในด้านใดและควรเลือกเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

### วิธีการขั้นและคอนฝึกอบรม

ประชุม รอดประเสริฐ (อ้างถึงใน ชูชีพ ทุทธประเสริฐ, 2542) ได้กล่าวถึงขั้นคอนที่ใช้ในการฝึกอบรมที่สมบูรณ์ ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จะต้องศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการทำงาน ก็จะพบส่วนขาดของการปฏิบัติงานหรือปัญหาที่ชัดเจน

2. การตัดสินใจจะฝึกอบรม (Decision of Training) เมื่อทราบส่วนที่ขาดของการปฏิบัติงานจะบอกได้ว่าขอบเขตที่ควรจะให้การฝึกอบรมแค่ไหน ฝึกอบรมอะไรบ้าง การปฏิบัติงานอะไรควรจะเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติม

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมและการประเมินผลขณะฝึกอบรม (Setting Training Objective and Formatting Evaluation Procedures) เมื่อตัดสินใจจะจัดการฝึกอบรมแน่นอนแล้ว จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับส่วนที่ขาดของการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้การตอบสนองที่น่าพอใจ ซึ่งจะตรงกับต้องการของผู้เข้ารับการอบรมและหน่วยงานที่เขาปฏิบัติอยู่

4. การวางรูปแบบการฝึกอบรม (Designing Training) คือ การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ว่า ควรจะเป็นแบบไหนดี เพื่อช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5. การดำเนินการฝึกอบรม (Implementation) การดำเนินการฝึกอบรมจักได้ผลดีประสบความสำเร็จจะต้องสร้างบรรยากาศให้น่าเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอน สถานที่และจะต้องมีการประเมินผลทุกขั้นคอนการอบรม

6. การติดตามสนับสนุนและประเมินผลเมื่อจบการอบรม (Support and Summative Evaluation) เมื่อจบการอบรมแล้ว จะต้องมีการติดตาม สนับสนุนการฝึกอบรมโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้รับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมไปเพิ่มเติม ถ้าขาดการสนับสนุน เช่น สอนให้เขาปฏิบัติงานใหม่เรื่องหนึ่ง หลังการอบรมแล้วก็ยังขาดเครื่องมือขาดงบประมาณไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับการฝึกอบรมมา การอบรมที่ได้รับมาแล้วอีกไม่นานก็ลืมหมด ไม่ได้ประโยชน์การฝึกอบรมก็เปล่าประโยชน์

วิชัย ไถสุวรรณจินดา (2547) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมไว้ว่าความสำเร็จในการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับวิธีการถ่ายทอด และสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมค้นคว้ามีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับความรู้ วิธีการฝึกอบรมจึงมีอยู่หลายวิธี ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตามสถานการณ์ได้ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การประชุม (Conference)
3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
4. การใช้กรณีศึกษา (Case Study)
5. การสาธิต (Demonstration)
6. การสัมมนา (Seminar)
7. การฝึกงานในสถานการณืจริง (On –the-Job-Training)

วิเชียร วิทขุคม (2549) ได้เสนอเทคนิคการฝึกอบรมโดยแบ่งประเภทดังต่อไปนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่เทคนิคต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1.1 การบรรยาย (Lecture)
- 1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
- 1.3 การบรรยายเป็นคณะ (Symposium)
- 1.4 การประชุมเป็นคณะ (Conference)
- 1.5 ทักษะศึกษา (Field Trip)
- 1.6 โครงการศึกษา (Project Method)
- 1.7 การสอนโดยใช้ภาพยนตร์ (Film)
- 1.8 การสอนงาน (Coaching)
- 1.9 การฝึกอบรมไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (On-the-Job-Training)
- 1.10 แบบเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction)
- 1.11 การระดมสมอง (Brainstorming)
- 1.12 การสัมมนา (Seminar)

2. เทคนิคการฝึกอบรมที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทักษะ (Skill) ของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญ ได้แก่ เทคนิคดังต่อไปนี้

- 2.1 การสาธิต (Demonstration)
- 2.2 การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship)
- 2.3 การฝึกปฏิบัติ (Exercise)
- 2.4 โครงการศึกษา (Project Method)
- 2.5 คณะทำงานชั่วคราว (Task Force)
- 2.6 การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In-Basket)

2.7 การฝึกอบรมไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (On-the-Job-Training)

2.8 วิธีประสบการณ์ (Incident Method)

2.9 เกมส์การบริหาร (Management Game)

2.10 การสอนงาน (Coaching)

2.11 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

2.12 การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation)

3. เทคนิคการฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านทัศนคติ (Attitude) ของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นส่วนใหญ่ได้แก่เทคนิคดังต่อไปนี้

3.1 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role play)

3.2 กรณีศึกษา (Case Study)

3.3 การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)

3.4 การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation)

3.5 เกมส์การบริหาร (Management Game)

3.6 การฝึกอบรมเพื่อรู้เขารู้เรา (Sensitivity Training)

3.7 การประชุมซินดิเคต (Syndicate)

3.8 การฝึกปฏิบัติ (Exercise)

3.9 วิธีประสบการณ์ (Incident Method)

3.10 การสังเกศพฤติกรรม (Fishbowl)

สมชาย หิรัญภักดี (2542) ได้เสนอลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรม (Training Techniques) ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job-Training) (OJT)

2. การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction Training) (JIT)

3. การบรรยาย (Lecture)

4. การใช้โสตทัศนูปกรณ์ (Audio-visual Techniques)

5. โปรแกรมการเรียนรู้ (Programmed Learning)

6. การอบรมโดยสร้างสถานการณ์จำลอง (Vestibule or Simulated Training)

7. การฝึกอบรมโดยใช้ฐานคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training (CBT))

จากการนำเสนอเทคนิคการฝึกอบรม ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีวิธีการฝึกอบรมมีอยู่หลายวิธี แต่สามารถรวมกลุ่มของวิธีการต่างๆ ออกมาได้ 3 วิธีการ คือ วิธีการฝึกงาน วิธีการฝึกอบรม และวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Desimonce, Wener, and Harris Desimonce, Wener, and Harris (1998 อ้างถึงใน สมชาย หิรัญภักดี, 2542) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 วิธีการ ดังนี้

1. วิธีการฝึกงาน คือ วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการใช้เทคนิค ได้แก่ อบรมขั้นตอนการทำงาน การสอนงาน การหมุนเวียนงาน การเป็นที่เลี้ยง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 อบรมขั้นตอนการทำงาน (On-the-Job-Training) เป็นการฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน ซึ่งมีงานจำนวนมากที่ต้องทำเป็นลำดับขั้นตอน

1.2 การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ซึ่งอาจจะทำการสอนงานในการปฏิบัติงานจริงในสถานที่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานจริง หรือจะจัดสถานที่ใดที่หนึ่งนอกสถานที่ปฏิบัติงานก็ได้

1.3 การสาธิต (Demonstration) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยแสดงจากตัวอย่างจริงโดยผู้สอนแสดงตัวอย่าง อธิบายให้เห็นถึงขั้นตอนที่ปฏิบัติ มีการชี้ให้เห็นข้อควรระวังและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติจริง วิธีนี้มักใช้ในการสอนงานหรือการฝึกอบรมในงาน รวมทั้งการเรียนรู้ใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือใหม่ๆ

1.4 การหมุนเวียนงาน (Turnover) เป็นการฝึกอบรมโดยเคลื่อนย้ายจากหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งตามช่วงเวลาที่ย่างแผนไว้

1.5 การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ผู้รับการฝึกอบรมจะได้รับโอกาสที่จะเรียนรู้จากผู้ฝึกสอนอย่างตัวต่อตัว ซึ่งอาจจะเป็นคนที่มาจากผู้ที่มีประสบการณ์หรือจากพนักงานคนเก่าๆ หรือจากผู้มีอาวุโสที่มีประสบการณ์

2. วิธีการฝึกอบรม คือ วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการใช้เทคนิค ได้แก่ การบรรยาย การบรรยายเป็นคณะ การอภิปราย การประชุมอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทักษะการแสดงผลงาน การสัมมนา กรณีศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การบรรยาย (Lecture) เป็นเทคนิคการบรรยายที่ใช้วิทยากรคนเดียวเป็นคนบรรยายเนื้อหาสาระ และให้ข้อมูลความรู้ในด้านต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บรรยายจะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อคนฟัง ทั้งในแง่ของการกำหนดหัวเรื่อง และขอบเขตที่ใช้ในการบรรยาย และยังเชี่ยวชาญในการหยั่งรู้ถึงความคิด และความต้องการของผู้รับการฟังการบรรยาย เทคนิคการ



บรรยาย จึงสามารถให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับฝึกอบรมจำนวนมากได้ ดังนั้นจึงเหมาะในการให้ความรู้พื้นฐานและให้ข้อมูลโดยทั่วๆ ไปแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.2 การบรรยายเป็นคณะ (Symposium) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีความใกล้เคียงกับการอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) เป็นอย่างมาก โดยมีผู้บรรยายหลายคน และมีพิธีกรเป็นผู้บริหารงานอภิปรายเหมือนกัน แต่จะมีความแตกต่างจากการอภิปรายเป็นคณะก็ตรงที่ผู้บรรยายแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้พูดหรือบรรยายในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งตามลำดับ เมื่อบรรยายเสร็จแล้วจะกลับไปเลยหรือจะนั่งอยู่ตรงที่บรรยายก็ได้ ทั้งนี้เพราะจะไม่มีให้ผู้บรรยายแต่ละคนแสดงความคิดหรืออภิปรายในหัวข้อหรือคนอื่นๆ ได้เลย แต่ถ้าเป็นการอภิปรายเป็นคณะนั้นผู้อภิปรายแต่ละคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายในหัวข้อหรือคนอื่นๆ ได้

2.3 การอภิปราย (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายร่วมกันของกลุ่มบุคคลหรือผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3-5 คน โดยมีพิธีกร (Moderator) จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานอภิปรายของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว โดยมอบหมายให้เป็นผู้ที่ให้ความรู้และข้อเท็จจริงในหัวเรื่องและขอบเขตของเรื่องที่ใช้ในการบรรยายแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและให้ซักถามปัญหาเพิ่มเติมได้หรือให้เสนอปัญหาที่ควรอภิปรายกัน ได้ด้วย

2.4 การประชุมอภิปราย (Conference) เป็นเทคนิคการประชุมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นของข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและช่วยกันหาหนทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระในการอภิปรายถกเถียงประเด็นของปัญหาใดปัญหาหนึ่งทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ความสำเร็จของการประชุมอภิปรายนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของวิทยากรหรือผู้ทำการประชุมที่จะเป็นผู้คอยกำกับ การอภิปรายให้อยู่ในประเด็นของปัญหาไม่ออกนอกกรอบนอกทาง

2.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการอบรมที่เน้นถึงการประชุมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและแสดงเทคนิคความชำนาญและอื่น ๆ เป็นการประชุมปรึกษาหารือศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2.6 ทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นวิธีการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปดูงานนอกสถานที่ โดยมีผู้เป็นวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ไปทัศนศึกษาเป็นคนอธิบายและชี้แจงถึงรายละเอียดข้อมูลต่างๆ เพื่อทำให้เกิดมีความรู้ความเข้าใจลึกซึ้งในเรื่องที่ได้ไปศึกษา

2.7 การสัมมนา (Seminar) เป็นการประยุกต์การฝึกอบรม โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง มีการกำหนดประเด็นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้โดยเสรี ทั้งนี้ผู้ดำเนินการสัมมนาจะเป็นผู้ดูแลให้อยู่ในขอบเขตและแนวทางที่วางไว้

2.8 การใช้กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการนำปัญหาจริงมาเรียบเรียงเป็นเรื่องโดยเปลี่ยนชื่อเรื่อง ชื่อคน และสถานที่ แต่คงเนื้อหาสำคัญไว้ วัตถุประสงค์คือให้ผู้เข้ารับการอบรมได้วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของคนและหาข้อสรุปว่าปัญหาคืออะไร เกิดจากอะไร และควรแก้ไขอย่างไร วิธีการนี้มักใช้กันมากในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2.9 การแสดงบทบาทสมมติ (Role-Playing) เป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงบทบาทในสถานการณ์เหมือนชีวิตจริง โดยวิทยากรจะเป็นผู้กำหนดโครงเรื่องและมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ได้กำหนด เมื่อได้มอบหมายบทบาทให้แก่แต่ละคนเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทุก ๆ คนก็จะแสดงบทบาทนั้นตามความคิดและความรู้สึกของตนเอง สมาชิกของกลุ่มก็จะเป็นผู้คอยสังเกตดู การแสดงอย่างพิถีพิถันและวิพากษ์วิจารณ์ถึงบทบาทของผู้แสดงแต่ละคนที่ได้แสดงออกมา

3. วิธีการศึกษาด้วยตนเอง คือ วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการใช้เทคนิค ได้แก่ โปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้ตำรา การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้อินเทอร์เน็ต

3.1 โปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้ตำรา (Programmed Learning) เป็นการแนะนำผู้เรียน โดยไม่ต้องใช้ผู้สอน แต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในหัวข้อย่อยบางหัวข้อที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้รายละเอียดเพิ่มเติมโดยใช้เครื่องมือ คือ ตำรา (Textbook)

3.2 โปรแกรมการเรียนรู้โดยคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Programmed Learning) คอมพิวเตอร์ ซึ่งทำหน้าที่ 3 อย่างคือ หน้าที่ในการเสนอคำถามหรือปัญหาในบทเรียน หน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ตอบคำถาม และหน้าที่ในการจัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล ด้วยการจัดคำตอบที่ถูกต้องไว้ให้ ข้อดีจากการเรียนรู้ด้วยโปรแกรมคือ ลดขั้นตอนในการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมศึกษาด้วยตนเอง และลดความเสี่ยงในการผิดพลาด

3.3 การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก (Computer Base Training: CBT) เป็นการฝึกอบรมโดยผู้ฝึกอบรมใช้ระบบฐานคอมพิวเตอร์เพิ่มความรู้หรือทักษะ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมเรียนรู้วิธีการทำงาน ซึ่งจะได้ประโยชน์จากความเร็ว ความจำ และความสามารถในการคำนวณของคอมพิวเตอร์ ซึ่งช่วยให้การสอบสวนมีความยืดหยุ่นมากขึ้น มีการโต้ตอบกับผู้เรียน โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเรียนรู้ เพราะถ้าผู้เข้าฝึกอบรมยังไม่เรียนรู้ก็ไม่

สามารถเคลื่อนไปเรียนขั้นต่อไปได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดเวลาการเรียนรู้และค่าใช้จ่ายในขั้นตอนการออกแบบและการผลิตได้

3.4 การใช้อินเทอร์เน็ต (Using the Internet) เป็นการใช้เน็ตเวิร์คคอมพิวเตอร์ที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและเวิร์ล ไซด์ เว็บ เครื่องคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ การใช้โปรแกรมเพื่อหาผลลัพธ์ การจัดการ การสร้างสรรค์ และการแจกจ่ายข้อมูลภายในองค์กร

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 3 วิธี สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. วิธีการฝึกงาน เป็นวิธีที่สามารถพัฒนาบุคลากรไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การอบรมขั้นตอนการทำงาน การสอนงาน การสาธิตการหมุนเวียนงาน และการเป็นที่เลี้ยง

2. วิธีการฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เข้ามาพัฒนาบุคลากร เช่น การบรรยาย การประชุมอภิปราย การสัมมนา การทัศนศึกษา การใช้กรณีศึกษา และการแสดงบทบาทสมมุติ

3. วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ สามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เช่น โปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้ตำรา โปรแกรมการเรียนรู้โดยคอมพิวเตอร์ช่วยสอน การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก และการใช้อินเทอร์เน็ต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการฝึกงาน วิธีการฝึกอบรม และวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในการวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริวัฒน์ กระจุกตติย์มัน (2553) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่เป็นอาจารย์อัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและ หน่วยงานที่สังกัด ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์อัตราจ้าง จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9275 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.71 อายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 42.16 อายุการทำงานต่ำกว่า 3 ปี ร้อยละ 58.82 การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 85.78 สถานภาพตำแหน่งปัจจุบันเป็นอาจารย์ ร้อยละ 97.55 และสังกัดศูนย์การศึกษานอกสถาบัน ร้อยละ 47.55 2) ความ

ต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาต่อ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับ การศึกษา และสถานภาพตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประพนธ์ อิ่มสกุลกาญจน์ (2544) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในภาพรวมครู – อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนา 5 ด้าน ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครู – อาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน ซึ่งครู – อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ตามลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ 1. ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม 2. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ 3. ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกงาน 4. ด้านการศึกษาต่อ 5. ด้านการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหารอย่างไร ก็ตามเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ครู – อาจารย์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน

จุกา สุทธาภาส (2543) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 333 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในภาพรวมคณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาต่อภารกิจหลัก 6 ด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน ซึ่งคณาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนาด้านต่างๆ ตามลำดับจาก มากไปน้อยดังนี้ 1) การให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพระดับสูง 2) การปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนา เทคโนโลยี 3) การวิจัย 4) การผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู 5) การบริการวิชาการแก่สังคม 6) การทำนุ บำรุง ศิลปวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่คณาจารย์ต้องการได้รับพบว่า คณาจารย์ต้องการการศึกษาต่อมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ได้รับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การไป ทัศนศึกษาดูงาน การสอนแนะนำงาน การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมอภิปรายและการปฐมนิเทศ ตามลำดับ ส่วนกิจกรรมที่คณาจารย์ต้องการเป็นลำดับสุดท้ายคือ การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่หรือเลื่อนตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า คณาจารย์ที่มี เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา อายุราชการ และคณะที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ไม่แตกต่างกัน

ศิริพรรณ คิณวัฒน์นันท์ (2553) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครู ของบุคลากรครูในโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรครูในโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือครูที่ปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูในระดับมากถึง 9 ด้าน คือ ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและความเป็นครู นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเองในการประกอบวิชาชีพครู อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน สถานศึกษา และสังคมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับวิธีการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูต้องการมากที่สุด คือ การศึกษาสูงและการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาในด้านนี้ คือ ไม่มีเวลาที่จะเอื้อต่อการพัฒนา ขาดแรงกระตุ้นและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ปพนธรรค์ โทษิตพิทักษ์ (2550) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 209 คน ใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test กับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ One-way ANOVA กับตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ทำการสรุปผลสมมติฐานว่า ขอมรับ หรือปฏิเสธ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า 1. ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษา ต่อ 2. ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีเพศและระดับการศึกษาที่สอน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาคต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวม แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด มี 2 ประเด็นที่น่าสนใจและนำมาศึกษา ดังนี้ 1) คุณลักษณะ ส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพการ

ทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพตำแหน่ง หน่วยงาน ที่ สังกัด 2) ความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สาเหตุที่เลือกเพราะผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ดังนั้นจึงทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดในปัจจุบัน และอนาคตให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดการศึกษา
- 3.2 ประชากร และวิธีสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

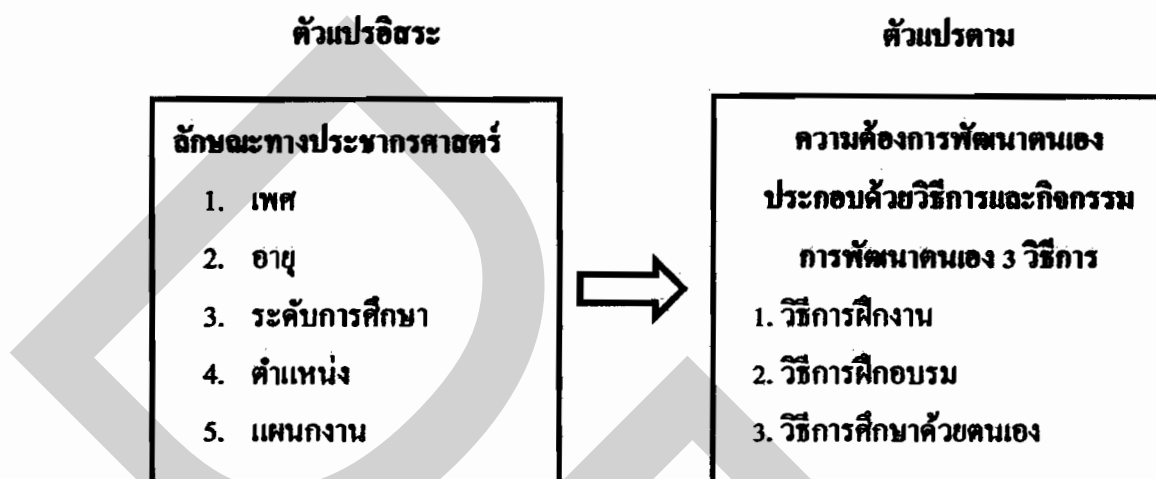
จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดซึ่งประกอบด้วย

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่ง
5. แผนกงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ซึ่งประกอบด้วยวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาตนเอง 3 วิธีการ ดังนี้

1. วิธีการฝึกงาน
2. วิธีการฝึกอบรม
3. วิธีการศึกษาด้วยตนเอง



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 157 คน (รายงานประจำปี 2554)

การกำหนดจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 หรือระดับนัยสำคัญ ให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจาก

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้

n	=	ขนาดตัวอย่าง
N	=	จำนวนพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง



แทนค่า

$$N = \frac{157}{1 + 157(0.5)^2}$$

$$N = \frac{157}{1.3925}$$

$$N = 112.746$$

ดังนั้น เมื่อคำนวณตามสูตรข้างต้นและต้องสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้อย่างน้อยที่สุด 113 ชุด

ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามแผนกของบริษัทน้ำตาลวังขนาย จำกัด เท่านั้น จนได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 113 คน ตามตาราง ต่อไปนี้

แผนก	จำนวน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
แผนกส่วนผลิต	53	38
แผนกส่วนไฟฟ้า	23	17
แผนกส่วนเครื่องกล	81	58
รวม	157	113

### 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการศึกษานี้ มีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งความต้องการการพัฒนาตนเอง
- 2) สร้างคำถาม ให้เนื้อหา มีความครอบคลุมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย
  - 3) สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการศึกษา

ครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วน

#### 5) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถามขึ้นมา 1 ชุด เพื่อทำการทดสอบ และมีการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยมีส่วนประกอบเป็น 2 ส่วนประกอบคือ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และแผนกงาน เป็นแบบสอบถามแบบ Check List มีทั้งหมด 5 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวของ Likert โดยให้เลือกคำตอบตามลำดับความสำคัญ 5 ระดับ ดังนี้

ความต้องการมากที่สุด	คะแนนเท่ากับ	5	คะแนน
ความต้องการมาก	คะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
ความต้องการปานกลาง	คะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
ความต้องการน้อย	คะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
ความต้องการน้อยที่สุด	คะแนนเท่ากับ	1	คะแนน

วิธีการแปรผลแบบทดสอบส่วนนี้ได้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน (SD) เป็นดังนี้ในการแบ่งระดับการประเมินซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ และในแต่ละระดับมีค่าพิสัยที่ได้จากการคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

นำช่วงคะแนนที่ได้นี้ ไปบวกเพิ่มจากค่าต่ำสุด ซึ่งจะได้แต่ละช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	4.21-5.00
ระดับความต้องการมาก	คือ	คะแนนตั้งแต่	3.41-4.20
ระดับความต้องการปานกลาง	คือ	คะแนนตั้งแต่	2.61-3.40
ระดับความต้องการน้อย	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.81-2.60
ระดับความต้องการน้อยที่สุด	คือ	คะแนนตั้งแต่	1.00-1.80

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการกรอกรายละเอียดและแสดงความคิดเห็น จากพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดด้วยตนเอง ซึ่งใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามแผนก จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 113 คน และรวบรวมแบบสอบถามจนครบตามจำนวนที่กำหนด

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) ซึ่งเป็น โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ มาวิเคราะห์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และแผนกงาน โดยใช้ในการแจกแจงความถี่ และสถิติร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ศึกษา

แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีองค์ประกอบดังนี้

- 1) วิธีการฝึกงาน
- 2) วิธีการฝึกอบรม
- 3) วิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อทำการทดสอบพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความ

ต้องการการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test กับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติแบบ One-way ANOVA กับตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ทำการสรุปผลสมมติฐานว่า ขอมรับ หรือปฏิเสธ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยนำเสนอข้อมูลด้วยตารางทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลสมมติฐาน

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

ในการวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท น้ำตาล  
วังขนาย จำกัด” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการศึกษา โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน  
บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### 4.1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และแผนกงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.1-4.5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	99	87.6
หญิง	14	12.4
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่า  
เพศหญิง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 87.6 และเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	50	44.2
30 – 40 ปี	46	40.7
41 – 50 ปี	14	12.4
มากกว่า 50 ปี	3	2.7
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมาคืออายุ 30 – 40 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 อายุ 41 – 50 ปีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และมากกว่า 50 ปีมีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	73.4
ปริญญาตรี	28	24.8
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.8
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และสูงกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับหัวหน้า	5	4.4
ระดับรองหัวหน้า	20	17.7
ระดับช่าง	88	77.9
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งในระดับช่างมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 77.9 รองลงมาคือระดับรองหัวหน้า จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และระดับหัวหน้า มีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกงาน

แผนกงาน	จำนวน	ร้อยละ
แผนกส่วนผลิต	38	33.6
แผนกส่วนไฟฟ้า	17	15.0
แผนกส่วนเครื่องกล	58	51.4
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.5 2 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่แผนกงานในแผนกส่วนเครื่องกล มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมาคือแผนกส่วนผลิต จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และแผนกส่วนไฟฟ้ามีน้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน จำแนกตามวิธีการฝึกงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>วิธีการฝึกงาน</b>			
การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือใหม่โดยการสาธิตจากตัวอย่างจริง	4.61	0.67	มากที่สุด
การฝึกปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์แบบตัวต่อตัว	4.56	0.75	มากที่สุด
การสอนงานโดยการให้คำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	4.65	0.66	มากที่สุด
การสาธิตโดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานจากตัวอย่างจริง	4.64	0.61	มากที่สุด
การสาธิตโดยมีการชี้ให้เห็นข้อควรระวังและเปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติจริง	4.61	0.68	มากที่สุด
<b>รวมด้านวิธีการฝึกงาน</b>	<b>4.61</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.61 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การสอนงานโดยการให้คำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการฝึกปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์แบบตัวต่อตัวน้อยที่สุด



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน  
ฝ่ายปฏิบัติงาน จำแนกตามวิธีการฝึกอบรม

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความ ต้องการ
<b>วิธีการฝึกอบรม</b>			
การฝึกอบรมโดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ มาเป็นหัวข้อ ในการอบรม	4.53	0.74	มากที่สุด
การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.59	0.71	มากที่สุด
การฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้าน คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	4.00	0.88	มาก
การฝึกอบรมพนักงานด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมี โอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน	3.91	0.88	มาก
การประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในเรื่อง วิสัยทัศน์ ภารกิจ บทบาท และทิศทางใหม่ของบริษัทฯ	3.86	0.85	มาก
<b>รวมด้านวิธีการฝึกอบรม</b>	<b>4.18</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในเรื่อง วิสัยทัศน์ ภารกิจ บทบาท และทิศทางใหม่ของบริษัทฯน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน จำแนกตามวิธีการศึกษาคด้วยตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความต้องการ
<b>วิธีการศึกษาคด้วยตนเอง</b>			
การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญ	4.18	0.81	มาก
การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ จากหนังสือ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โปรแกรมทางบัญชี โปรแกรมการคำนวณ ฯ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.85	0.91	มาก
การฝึกอบรมผ่าน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (E-Learning)	3.79	0.90	มาก
การเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองจากการศึกษาคำรหนังสือคู่มือต่างๆ	4.17	0.82	มาก
<b>รวมด้านวิธีการศึกษาคด้วยตนเอง</b>	<b>4.00</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาคพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการศึกษาคด้วยตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการฝึกอบรมผ่าน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (E-Learning) น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมของความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ

ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความต้องการ
วิธีการฝึกงาน	4.61	0.59	มากที่สุด
วิธีการฝึกอบรม	4.18	0.58	มาก
วิธีการศึกษาด้วยตนเอง	4.00	0.73	มาก
รวมความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	4.28	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.28 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในด้านวิธีการฝึกงานมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในด้านวิธีการศึกษาด้วยตนเองน้อยที่สุด

#### 4.3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานนี้ด้วยสถิติ t-test และ F-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10 – 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านเพศกับความต้องการการพัฒนาตนเอง

ความต้องการการพัฒนาตนเอง	เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
วิธีการฝึกงาน	ชาย	99	4.72	0.50	5.246	.024*
	หญิง	14	3.90	0.72		
วิธีการฝึกอบรม	ชาย	99	4.24	0.56	1.189	.278
	หญิง	14	3.73	0.57		
ด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	ชาย	99	4.04	0.76	2.639	.107
	หญิง	14	3.79	0.57		
ภาพรวม	ชาย	99	4.36	0.50	1.378	.243
	หญิง	14	3.81	0.44		

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านวิธีการฝึกงาน โดยพนักงานเพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกงาน ที่มากกว่าพนักงานเพศหญิง

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านอายุกับความต้องการการพัฒนา  
ตนเอง

ความต้องการการพัฒนา ตนเอง	อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
วิธีการฝึกงาน	น้อยกว่า 30 ปี	50	4.58	0.61	.963	.413
	30 – 40 ปี	46	4.67	0.60		
	41 – 50 ปี	14	4.70	0.53		
	มากกว่า 50 ปี	3	4.13	0.76		
	รวม	113	4.62	0.60		
วิธีการฝึกอบรม	น้อยกว่า 30 ปี	50	4.12	0.56	1.093	.355
	30 – 40 ปี	46	4.28	0.57		
	41 – 50 ปี	14	4.14	0.67		
	มากกว่า 50 ปี	3	3.80	0.72		
	รวม	113	4.18	0.58		
ด้านวิธีการศึกษาคด้วย ตนเอง	น้อยกว่า 30 ปี	50	3.92	0.78	1.742	.163
	30 – 40 ปี	46	4.18	0.62		
	41 – 50 ปี	14	3.73	0.94		
	มากกว่า 50 ปี	3	4.00	0.00		
	รวม	113	4.00	0.74		
ภาพรวม	น้อยกว่า 30 ปี	50	4.23	0.49	1.292	.281
	30 – 40 ปี	46	4.39	0.52		
	41 – 50 ปี	14	4.22	0.60		
	มากกว่า 50 ปี	3	3.98	0.50		
	รวม	113	4.29	0.52		

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านการศึกษากับความต้องการการพัฒนาตนเอง

ความต้องการการพัฒนาตนเอง	การศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
วิธีการฝึกงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	4.79	0.45	17.315	.000*
	ปริญญาตรี	28	4.18	0.71		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.70	0.14		
	รวม	113	4.62	0.60		
วิธีการฝึกอบรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	4.29	0.56	6.702	.002*
	ปริญญาตรี	28	3.90	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.50	0.71		
	รวม	113	4.18	0.58		
ด้านวิธีการศึกษาคด้วยตนเอง	ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	4.09	0.78	2.437	.022*
	ปริญญาตรี	28	3.74	0.59		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.00		
	รวม	113	4.00	0.74		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	83	4.41	0.48	10.979	.000*
	ปริญญาตรี	28	3.95	0.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.71	0.30		
	รวม	113	4.29	0.52		

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านวิธีการฝึกงาน ด้านวิธีการฝึกอบรม และด้านวิธีการศึกษาคด้วยตนเอง โดยพนักงานที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกงาน ด้านวิธีการฝึกอบรม และด้านวิธีการศึกษาคด้วยตนเอง ที่มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านระดับตำแหน่งกับความต้องการ  
การพัฒนาตนเอง

ความต้องการการพัฒนา ตนเอง	ระดับตำแหน่ง	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
วิธีการฝึกงาน	ระดับหัวหน้า	5	4.24	0.55	4.110	.019*
	ระดับรองหัวหน้า	20	4.35	0.74		
	ระดับช่าง	88	4.70	0.54		
	รวม	113	4.62	0.60		
วิธีการฝึกอบรม	ระดับหัวหน้า	5	4.12	0.73	2.021	.137
	ระดับรองหัวหน้า	20	3.95	0.46		
	ระดับช่าง	88	4.24	0.59		
	รวม	113	4.18	0.58		
ด้านวิธีการศึกษาค้นคว้า ตนเอง	ระดับหัวหน้า	5	4.20	0.33	.932	.397
	ระดับรองหัวหน้า	20	3.81	0.61		
	ระดับช่าง	88	4.04	0.78		
	รวม	113	4.00	0.74		
ภาพรวม	ระดับหัวหน้า	5	4.19	0.51	2.734	.069
	ระดับรองหัวหน้า	20	4.05	0.48		
	ระดับช่าง	88	4.35	0.52		
	รวม	113	4.29	0.52		

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านวิธีการฝึกงาน โดยพนักงานที่มีระดับตำแหน่งในระดับช่าง มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกอบรม ที่มากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งอื่นๆ

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ด้านแผนงานกับความต้องการการพัฒนาตนเอง

ความต้องการการพัฒนาตนเอง	แผนงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
วิธีการฝึกงาน	แผนกส่วนผลิต	38	4.48	0.72	1.509	.226
	แผนกส่วนไฟฟ้า	17	4.66	0.47		
	แผนกส่วนเครื่องกล	58	4.70	0.53		
	รวม	113	4.62	0.60		
วิธีการฝึกอบรม	แผนกส่วนผลิต	38	4.02	0.49	4.388	.015*
	แผนกส่วนไฟฟ้า	17	4.01	0.56		
	แผนกส่วนเครื่องกล	58	4.33	0.61		
	รวม	113	4.18	0.58		
ด้านวิธีการศึกษาด้วยตนเอง	แผนกส่วนผลิต	38	3.84	0.61	8.069	.001*
	แผนกส่วนไฟฟ้า	17	3.56	0.90		
	แผนกส่วนเครื่องกล	58	4.25	0.68		
	รวม	113	4.00	0.74		
ภาพรวม	แผนกส่วนผลิต	38	4.13	0.43	5.420	.006*
	แผนกส่วนไฟฟ้า	17	4.11	0.44		
	แผนกส่วนเครื่องกล	58	4.44	0.56		
	รวม	113	4.29	0.52		

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีแผนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. = 0.006 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีแผนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านวิธีการฝึกอบรม และด้านวิธีการศึกษาด้วยตนเอง โดยพนักงานที่มีแผนงานในส่วนเครื่องกล มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกอบรม และด้านวิธีการศึกษาด้วยตนเอง ที่มากกว่าพนักงานที่มีแผนงานอื่นๆ



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปฏิบัติงาน จำนวน 157 คน วิเคราะห์ทางสถิติแบบ t-test กับตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และใช้วิเคราะห์ทางสถิติแบบ F-test กับตัวแปรที่แบ่งเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งในระดับช่าง และอยู่แผนกงานในแผนกส่วนเครื่องกลมากที่สุด

##### ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการศึกษด้วยตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเตอร์เน็ตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการฝึกอบรมผ่าน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (E-Learning) น้อยที่สุด

##### ด้านวิธีการฝึกงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.61 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การสอนงานโดยการให้

คำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการฝึกปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์แบบตัวต่อตัวน้อยที่สุด

#### ด้านวิธีการฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในเรื่อง วิสัยทัศน์ ภารกิจ บทบาท และทิศทางใหม่ของบริษัทฯน้อยที่สุด

#### ด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเตอร์เน็ตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการฝึกอบรมผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (E-Learning) น้อยที่สุด

#### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีเพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีการศึกษา ระดับตำแหน่ง และมีแผนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

#### 5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมากที่สุด เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในด้านวิธีการฝึกงานมากที่สุด โดยพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การสอนงาน โดยการให้คำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานในส่วนฝ่ายปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็น

งานเกี่ยวกับการดูแลรักษาเครื่องกล ระบบไฟฟ้า รวมถึงการซ่อมบำรุงต่างๆ ดังนั้น ในการทำงาน หากมีการสอนงานโดยการให้คำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง จะทำให้งานที่ทำมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้พนักงานมีความต้องการในเรื่องนี้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรม (Training Techniques) ของสมชาย หิรัญกิตติ (2542) ที่ได้เสนอว่า การสอนงาน (Coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ซึ่งอาจจะทำการสอนงานในการปฏิบัติงานจริงในสถานที่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานจริง หรือจะจัดสถานที่ใดที่หนึ่งนอกสถานที่ปฏิบัติงานก็ได้

ในส่วนของวิธีการฝึกอบรม พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องอาศัยความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะด้านช่าง วิศวกรรม และระบบไฟฟ้า ดังนั้น การฝึกอบรมในเรื่องงานเฉพาะด้าน ย่อมทำให้พนักงานสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริโรจน์ กระจุกสถิตย์มัน (2553) ที่ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ความต้องการระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน

สำหรับผลการศึกษาในด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด มีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการมาก เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อย พบว่า มีระดับความต้องการในเรื่อง การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันสื่ออินเทอร์เน็ตเนตมีความรวดเร็วและมีความรู้จำนวนมาก สามารถค้นคว้า และหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ไม่จำกัดด้านเวลา ทำให้พนักงานสามารถค้นคว้าหาข้อมูลได้ด้วยตนเอง ในส่วนของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ เมื่อได้เรียนรู้หรือการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จึงทำให้พนักงานได้รับความรู้ที่ตรงกับความต้องการ และเป็นความรู้ที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Desimonce, Wener, and Harris Desimonce, Wener, and Harris (1998: 193) ในเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ว่า การใช้อินเทอร์เน็ต (Using the Internet) เป็นการใช้เน็ตเวิร์คคอมพิวเตอร์ที่ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและเว็ล ไซด์ เว็บ เครื่องคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ การใช้โปรโตคอลเพื่อหาผลลัพธ์ การจัดการ การสร้างสรรค์ และการแจกจ่ายข้อมูลภายในองค์กร

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มีเพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ที่มี การศึกษา ระดับตำแหน่ง และมีแผนงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ไม่มีตำแหน่งตำแหน่ง อาจต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถที่จะ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความแตกต่างด้านแผนงาน อาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ ที่อยู่แผนกส่วนเครื่องกลอาจมีความต้องการในการฝึกงาน ฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง มากกว่าแผนกอื่นๆ เพราะแผนกส่วนเครื่องกลเป็นแผนกที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการดูแล รักษาเครื่องกลที่ใช้ในโรงงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้มีความต้องการพัฒนา ตนเองมากกว่าแผนกอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปพนสรณ์ โทธิพิทักษ์ (2550) ที่ได้ ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ผลการ วิเคราะห์ พบว่า ครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีเพศและระดับการศึกษาที่สอน มีความ ต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของศิริโรจน์ ตระกูลสถิตย์มัน (2553) ที่ได้ศึกษาความต้องการ การพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับ การศึกษา และสถานภาพตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีหน่วยงานสังกัด แยกต่างหาก มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวม แยกต่างหาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

### 5.3 ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด มีระดับ ความต้องการในเรื่อง การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รองลงมาคือ วิธีการฝึกอบรม และพบว่า มีระดับความต้องการในเรื่องการฝึกอบรมผ่าน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (E-Learning) น้อยที่สุด ดังนั้น จึงขอนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านวิธีการฝึกงาน

จากผลการศึกษา ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ด้านวิธีการฝึกงาน พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย

จำกัด มีระดับความต้องการในเรื่องการสอนงาน โดยการให้คำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้องมากที่สุด อยู่ในระดับต้องการมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนให้เกิดการสอนงานและการแนะนำการทำงาน จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีความรู้ในด้านนั้นๆ เพื่อให้พนักงานได้ฝึกงานได้อย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ด้านวิธีการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ด้านวิธีการฝึกอบรม พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการในเรื่องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเปิด โอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มากขึ้น รวมถึงการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมให้กับพนักงานให้สม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและการทำงาน อันจะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3. ด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จากผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด ด้านวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัดมีระดับความต้องการในเรื่อง การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเนตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต และผู้เชี่ยวชาญ โดยการแนะนำเว็บไซต์ที่เหมาะสม การจัดหาหนังสือที่เกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตที่อ่านง่าย และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ให้กับพนักงาน เพื่อใช้ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการจัดผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้าน มาให้ความรู้และการแนะนำให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพต่อไป

## 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเรื่องหลักสูตรที่พนักงานต้องการฝึกอบรม เพื่อนำข้อมูลนั้นมาเป็นแนวทางในการวางแผนและจัดฝึกอบรม รวมถึงเป็นการเพิ่มเติมความรู้ให้กับพนักงาน ในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์นการพิมพ์.
- นิพนธ์ คันทะเสวี. (2528). มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2534). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์
- เบญจวรรณ บุญใจเพชร.(2545). กฎหมายเพื่องานบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- บรรยง โดจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร :  
อมรการพิมพ์.
- ประทีป จินนี. (2540). การวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปราณี रामสูตร และจำรัส ค้วงสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน  
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชนะการพิมพ์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร :  
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- เรียม ศรีทอง.(2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร :  
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วิชัย โดสุวรรณจินดา. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร.
- วินัย เพชรช่วย.(2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร :  
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). การประเมินผลโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สุนันทา เลานันท์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร.
- สมิต อาชนิงกุล. (2535). การพัฒนาตนเอง ภาค 2 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร.

สุภัททา ปิณฑแพทย. (2542). จิตวิทยาทั่วไป แนวคิดและทฤษฎีมูลฐานขั้นประยุกต์. มปท.  
กรุงเทพมหานคร.

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติเล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : บุรพาศิลป์.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2542). การวิจัยและประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร :  
โอเดียนสโตร์.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร :  
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมศรี ทองนุช .(2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

#### บทความ

จินตนา ยูนิพันธ์. (2530). “การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย กรุงเทพมหานคร.” สหคม  
พยาบาลแห่งประเทศไทย.

สมาน รังษิโยกฤษฎ์.(2541).“การแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังข้าราชการ.  
กรุงเทพมหานคร.” สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

#### วิทยานิพนธ์

จุฑา สุทธาภาศ. (2543). ความต้องการการพัฒนาของคณาจารย์ ในสถาบันราชภัฏกลุ่ม  
รัตนโกสินทร์.วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา.  
กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยมหิดล.

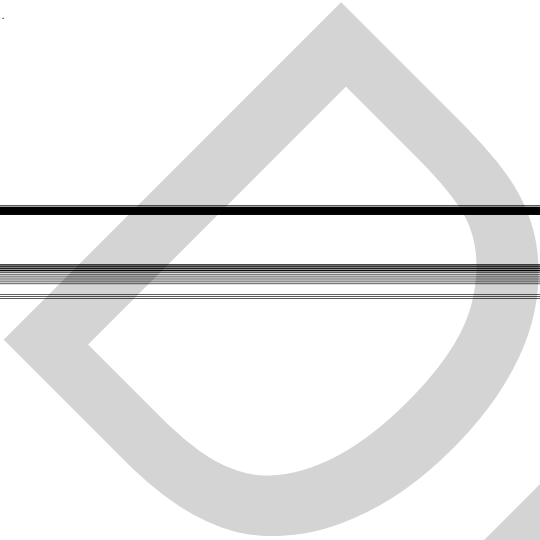
ชยพล สุขนิยม. (2543). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่ง  
ประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.สงขลา:มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชูชีพ พุทธิประเสริฐ. (2542). การพัฒนาองค์การเทคนิคการบริหารการศึกษา.วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์.เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



- ปพนสรรงค์ โพธิพิทักษ์. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนใน  
จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการพัฒนาศาสตร์ศึกษาศาสตร์.  
กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประพนธ์ อิมสกุลกาญจน์. (2544). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูประถมในโรงเรียน  
อนุบาล จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.  
ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินิจ ภูทับทิม. (2543). ความต้องการและการสนองตอบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร  
ของครูอาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สังกัดกองบัญชาการการศึกษา สำนักงาน  
แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ผกา สุริยงค์. (2542). ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สถานบริการ  
สุขภาพพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.  
เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพรรณ ดิลกวัฒนานันท์. (2553). ความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครู ของ  
บุคลากรครูในโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริโรจน์ ตระกูลสถิตย์มั่น (2553) ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป.  
กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). การพัฒนาตน โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติเนื่องใน  
วโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. เชียงใหม่:  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมเพียร เทียนทอง. (2542). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อรุณี รุ่มน่วม. (2533). ความแปลกแยกในการทำงานข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน  
จังหวัดในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.  
นครปฐม:มหาวิทยาลัยศิลปากร.



ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

เรื่อง “ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผู้ศึกษาวิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงทุกประการ ผลการวิจัยครั้งนี้จะถูกไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น คำตอบของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับและจะไม่มีข้อมูลใดๆ เกี่ยวกับชื่อหรือข้อมูลใดๆ ที่จะทำให้ท่านเสียหาย

## แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. ระดับตำแหน่ง
 

<input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้า	<input type="checkbox"/> ระดับรองหัวหน้า
<input type="checkbox"/> ระดับช่าง	
5. แผนกงาน
 

<input type="checkbox"/> แผนกส่วนผลิต	<input type="checkbox"/> แผนกส่วนไฟฟ้า
<input type="checkbox"/> แผนกส่วนเครื่องกล	

ตอนที่ 2 ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท น้ำตาลวังขนาย จำกัด  
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการการพัฒนาของท่าน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิธีการและกิจกรรม การพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>วิธีการฝึกงาน</b>					
1. การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือใหม่โดยการสาธิตจากตัวอย่างจริง					
2. การฝึกปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์แบบตัวต่อตัว					
3. การสอนงานโดยการให้คำแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
4. การสาธิตโดยการแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานจากตัวอย่างจริง					
5. การสาธิตโดยมีการชี้ให้เห็นข้อควรระวังและเปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติจริง					
<b>วิธีการฝึกอบรม</b>					
1. การฝึกอบรมโดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ มาเป็นหัวข้อในการอบรม					
2. การฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
3. การฝึกอบรมทักษะด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
4. การฝึกอบรมพนักงานด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน					
5. การประชุมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ ภารกิจ บทบาท และทิศทางใหม่ของบริษัทฯ					

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิธีการและกิจกรรม การพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>วิธีการศึกษาด้วยตนเอง</b>					
1. การเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
2. การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติตามโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ จากหนังสือ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โปรแกรมทางบัญชี โปรแกรมการคำนวณ ฯ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
3. การฝึกอบรมผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (E-Learning)					
4. การเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองจากการศึกษาคำร่าหนังสือ คู่มือต่างๆ					

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวกรวิรินทร์ อัครวิรัตน์
เกิด	วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2529
จบชั้นประถมศึกษาจาก	โรงเรียนบ้านสะพานทราย
จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนสะพานทรายรัชดาภิเษก
จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง
จบระดับปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร คณะมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภูมิลำเนา	53/333 หมู่ที่ 1 ต.ตุคุด อ.ลำสามแก้ว จ.ปทุมธานี