

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
พฤษภาคม 2556

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

พฤษภาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
พฤษภาคม 2556

สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.

(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์, อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

NEEDS FOR SELF DEVELOPMENT OF THE STAFFS AT THE  
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY, CHULALONGKORN UNIVERSITY



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Higher Education  
at Srinakharinwirot University

May 2013

Sunisa Klungpong. (2013). *Needs for Self Development of the Staffs at the Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University*. Master Thesis, M.Ed. (Higher Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Suwaporn Tungsomworapongs, Dr.Annop Photisuk.

The purposes of this study were to investigate and to compare the needs for self development of the staffs at the Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University. The study consists of physical, emotional, social and intellectual aspects classified by gender, educational background and work experience. The samples were 6 government officers, 29 permanent employees and 141 staffs. The instrument was five rating scale questionnaires of 50 items with the reliability of .97. The data were statistically analyzed by mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance and Scheffe's test.

The results were as follows:

1. The staffs of the Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University, rated their needs for self development in overall and each aspect at a high level.
2. There were no significant differences in the needs of self development between male and female staffs in overall and each aspect.
3. There were significant differences in the needs of self development between the staffs with difference educational background in overall and each aspect, except the aspect of intellectual.
4. There were no significant differences in the needs of self development between the staffs with difference work experience in overall and each aspect, except the aspect of intellectual.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ของ

สุนิษา กิ่งพงษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2556

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารทัศน์ โมกขมรรคกุล)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)

(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้คำแนะนำในการทำวิจัยทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธารทัศน์ โมกขมรรคกุล และ อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า ที่ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร และ อาจารย์ ณรงค์ฤทธิ์ อัครเรืองพิภพ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พสุ เดชะรินทร์ คณบดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปิยรัตน์ กฤษณามระ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คุณกรรณิกา ไตรภาคดา ผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ทำให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับ บิดา มารดา ที่ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุนการศึกษา และเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการจัดทำปริญญานิพนธ์ คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นการบูชาพระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุนิษา กลิ่งพงษ์



## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
	ความสำคัญของการวิจัย.....	8
	ขอบเขตของการวิจัย.....	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
	สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	11
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ.....	20
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	31
	การพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา.....	45
	การพัฒนาบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	53
	ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง.....	54
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	60
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
	ลักษณะของแบบสอบถาม.....	61
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
	การจัดกระทำข้อมูล.....	62
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>5</b> สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	83
วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	84
การอภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ.....	94
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>96</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>104</b>
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	122
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย.....</b>	<b>124</b>

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระ.....	65
2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	66
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย เป็นรายข้อ.....	66
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านอารมณ์ เป็นรายข้อ.....	68
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสังคม เป็นรายข้อ.....	69
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสติปัญญา เป็นรายข้อ.....	70
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	73
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	73
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	74
10 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	75
11 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน	

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่.....	76
13 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่.....	76
14 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านอารมณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่.....	77
15 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่.....	77
16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	78
17 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสติปัญญา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	79
18 ค่าความถี่ของความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จากแบบสอบถามปลายเปิด.....	80

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจกับทรัพยากรการบริหารในเรื่องทุนมนุษย์ มากยิ่งขึ้น จนทำให้เกิดการค้นคว้าในวิทยาการใหม่ ๆ และศึกษาหาองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ เข้ามาใช้ ในองค์กร ก็ยิ่งทำให้ต้องมีการปรับกระบวนการขั้นตอนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถนำทุนที่ อยู่ในตัวของมนุษย์มาก่อนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ (วิเชียร วิทญูตม. 2552: คำนำ) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของ องค์กรนั้น แนวความคิด และการดำเนินงาน รวมทั้งวิธีการอันเหมาะสม จะช่วยสร้างสรรค์ให้คนมี ความรู้ ความสามารถ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานสูงสุด การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545: คำนำ) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็น การสร้างความพร้อมให้กับบุคลากรในการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่ทรัพยากรมนุษย์ ได้รับการยอมรับว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จของประเทศ และมีความสำคัญต่อเนื่องลงมาถึง ระดับองค์กร ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพร้อมและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ หน่วยงานนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและเจริญเติบโตสูง ในทาง ตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นก็ย่อมมีโอกาสพลาตพลั่ง และล่มสลาย ซึ่ง ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2545: 18-28) ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า งานทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนช่วยให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสามัคคี และร่วมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรสามารถ เจริญเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง ซึ่งการทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายและความเข้าใจร่วมกันย่อม ส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างเหมาะสม เมื่อหลายองค์กรสามารถใช้ทรัพยากร ของตนได้อย่างเต็มความสามารถก็จะมีส่วนช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและการ ให้บริการแก่สังคม ทำให้สมาชิกในสังคมสามารถบริโภคสินค้าและบริการที่มีมาตรฐานสูง ส่งเสริมให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพให้สังคมสามารถแข่งขันกับสังคมอื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของสภาพแวดล้อมทาง ธุรกิจนี้ ส่งผลให้การจัดโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านอย่างรอบคอบ เพื่อให้หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองต่อ

ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยให้สมาชิกขององค์กรสามารถปฏิบัติงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีส่วนช่วยในการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็นับเป็นกระบวนการที่สำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการให้การศึกษาระยะสั้นแก่บุคลากรขององค์กรในด้านความรู้ ด้านเทคนิค และเกิดทักษะหรือความชำนาญงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (นพ ศรีบุญภาค. 2546: 41) นอกจากนี้ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2544: คำนิยาม) ได้กล่าวไว้อีกว่า การศึกษาและการฝึกอบรมสัมมนาจะเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะอันเป็นความสามารถพื้นฐานที่คาดว่าบุคลากรขององค์กรจะทำงานได้ แต่จะทำงานได้ดีหรือไม่ เป็นอีกเรื่องหนึ่ง การทำงานได้ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นอีกหลายประการ เช่น ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองก็เป็นมาตรการที่เป็นประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อการยกระดับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร และการเรียนรู้ด้วยตนเองยังเป็นการเสริมศักยภาพของการศึกษา การฝึกอบรมสัมมนาได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องมีกลวิธีในการบริหารจัดการที่ดีด้วย ซึ่งเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีครบทั้งมิติของการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การควบคุม ติดตามความสำเร็จของงาน รวมทั้งการให้รางวัลตอบแทน หากองค์กรสามารถประยุกต์ให้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีลักษณะดังกล่าวข้างต้น สิ่งที่จะเกิดตามมาคือกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรจะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และท้ายที่สุดจะทำให้การศึกษาและการฝึกอบรมสัมมนาสัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

เฉษฐา นกน้อย (2552: 295) กล่าวว่า จากการศึกษาที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าทรัพยากรมนุษย์หรือประชากรของประเทศมีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ ขยันขันแข็ง มีสุขภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีวิจรรณญาณในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว ก็จะส่งผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญคง หันจางสิทธิ์ (2549: 4) ที่กล่าวว่า หากสังคมใดใช้ทรัพยากรที่มีค่าในการฝึกอบรมและให้การศึกษา ทำให้คนมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และคุณธรรมอื่น ๆ ดังกล่าวมากเท่าไร ความเป็นทรัพยากรมนุษย์ของคนในสังคมนั้นย่อมจะมีมากเท่านั้น และคนที่มีคุณสมบัติดี ๆ เช่นนี้ จะสามารถผลิตสินค้าและบริการให้แก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นคนที่สร้างแต่ความสุขความเจริญให้แก่สังคม

ภาพรวมของการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 สรุปได้ว่า “เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน” ทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้ปรับแนวคิดการพัฒนาประเทศใหม่จากเดิมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นประเด็นหลัก มาเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไปพร้อมกัน

จึงเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดการพัฒนาที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยให้เศรษฐกิจเป็น เครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างสมดุล ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ได้ัญญะเหตุหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางใน การพัฒนาและบริหารประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยสู่ความอยู่ดีมีสุข พร้อมทั้งยึด หลักทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤต สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพและ ยั่งยืน ควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนจากการดำเนินการ “โดยราชการเพื่อประชาชน” เป็นการมี “ประชาชนเข้าร่วม” ให้คนเป็นผู้ตัดสินใจหรือกำหนดทิศทางการพัฒนาที่คำนึงถึงความ พอประมาณ ความมีเหตุมีผล และสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี เพื่อพร้อมรับความเสี่ยงบนฐานของความรอบรู้ ความรอบคอบ ความเพียร และคุณธรรม จนกระทั่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ยังคงน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหาร ประเทศ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างสมดุล การอยู่ร่วมกันด้วยสันติสุขในสังคม และการอยู่ ร่วมกันระหว่างคนกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาประเทศใน ระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) จึงมีแนวคิดที่มีความ ต่อเนื่องจากแนวคิดของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” รวมทั้ง “สร้างสมดุลการ พัฒนา” ในทุกมิติ และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกๆระดับ เพื่อให้การ พัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปบนทางสายกลาง เชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง ซึ่งวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 นอกเหนือจากเพื่อเสริมสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเป็นสังคมสันติสุข เพื่อ พัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพ คุณภาพ และยั่งยืน ตลอดจนเพื่อบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เพียงพอต่อการรักษาสมดุลของระบบนิเวศแล้ว ยังมี วัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกประการคือเพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มี คุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: ออนไลน์)

การรวมกลุ่มเศรษฐกิจที่สำคัญต่อประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้แก่ การรวมกลุ่มในภูมิภาคเอเชีย ภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย และการเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 ซึ่งประเทศไทยต้องมีการเตรียมความ พร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการศึกษา ทักษะด้านภาษา และ ทักษะฝีมือแรงงาน ซึ่งการสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการพัฒนาความ ร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วน เศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ ยอมรับในระดับสากล ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้า

และบริการ ที่เป็นการป้องกันสินค้าและบริการนำเข้าที่ไม่ได้คุณภาพทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: ออนไลน์)

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่ผลิตบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจของประเทศมาอย่างยาวนาน ตลอดการดำเนินงานที่ผ่านมา คณะฯ มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความเป็นสากลเทียบเท่ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก พัฒนานิสิต พัฒนาคณาจารย์ และส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการจัดโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษาเพื่อวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับการเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยมีวิสัยทัศน์คือ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีเป็นเสาหลักแห่งแผ่นดินด้านการศึกษาทางธุรกิจ (Pillar of the Kingdom in Business Education) ซึ่งภายใต้ความแข็งแกร่งของความร่วมมือระหว่างคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีกับองค์กรธุรกิจภายนอก คณะฯ มีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูงให้นิสิต รวมถึงเตรียมความพร้อมให้นิสิตในการเข้าสู่โลกธุรกิจแห่งนวัตกรรม และก้าวสู่ความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทางคณะฯ เน้นสร้างสรรค์การวิจัยเชิงวิชาการในศาสตร์ด้านธุรกิจ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนและบริการทางวิชาการที่มีคุณภาพสูงสำหรับทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทย (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555: ออนไลน์) จากภารกิจหลักดังกล่าว ต้องอาศัยความมุ่งมั่นของคณาจารย์ นิสิตปัจจุบัน ศิษย์เก่า และบุคลากรของคณะฯ ที่จะให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถเป็นผู้นำในสังคมโลก ในฐานะสถาบันการศึกษาทางการบริหารธุรกิจชั้นนำ อันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และเป็นสถานศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจที่มีนวัตกรรมได้รับการยอมรับในระดับโลก ด้วยเหตุนี้เอง จะเห็นได้ว่าบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีบทบาทสำคัญไม่น้อยไปกว่าคณาจารย์ นิสิตปัจจุบัน และศิษย์เก่า ที่จะดำเนินภารกิจตามเป้าหมายดังกล่าว เมื่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารของคณะฯ ก็จะทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ของบุคลากรในองค์กรนั้น ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 93) กล่าวถึงด้านร่างกายว่า สุขภาพอนามัยในเรื่องของอาหารการกิน สุขลักษณะในการดำรงชีวิตประจำวัน มีส่วนทำให้บุคลากรมีความแข็งแรงแตกต่างกัน เช่น คนที่ดื่มเหล้าเป็นประจำ ร่างกายย่อมทรุดโทรม การทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ ขาดความเอาใจใส่ต่องานเท่าที่ควร คนที่ขาดแคลนกินไม่อิ่มก็ย่อมทำงานได้ไม่ดี เป็นต้น และ มณฑกาน ไชย कुमार (2552: 116) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กร จะต้องเกี่ยวข้องกับ 3 ปัจจัยหลักในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ เช่น ขนาดพื้นที่ของสำนักงาน เฟอร์นิเจอร์ และอุปกรณ์ในสำนักงาน รวมทั้งท่าทางในการทำงานของบุคลากร เป็นต้น ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง คุณภาพของอากาศและเสียง เป็นต้น และปัจจัยทางสภาพจิตใจและสังคม เช่น



ภาระงาน และระยะเวลาพักที่ได้รับ รวมทั้งความเครียดในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับสุขภาพและความสะดวกสบายของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากความสมดุลระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับตัวของบุคลากรเอง ส่วน สมิท อาชวานิจกุล (2543: 20) กล่าวถึงด้านอารมณ์ว่า การฝึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง การฝึกให้จิตใจสงบ เมื่อมีสิ่งเร้าต่าง ๆ มากระทบ ไม่ว่าจะไปในทางดีหรือทางร้าย เช่น เมื่อได้ลาภ ยศ สุข สรรเสริญ ก็ไม่ตีใจมากจนจิตใจฟองโตด้วยความปลาบปลื้ม หรือเมื่อเสื่อมลาภ เสื่อมยศ ทุกข์ ถูกนินทาว่าร้าย ก็ไม่เสียใจ ไม่ตกใจ และไม่คับแค้นใจจนจิตใจห่อเหี่ยว เป็นต้น เหล่านี้ล้วนส่งผลให้เป็นคนที่มีสุขภาพจิตดีเยี่ยมและมีกำลังกายกำลังใจแข็งแรง สุขภาพทั้งกายและใจก็จะเป็นปกติอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์ (โพธิสุข) (2545: 120) กล่าวถึงด้านสังคมว่า ทักษะทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต ทักษะทางสังคมจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของความสามารถในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของมนุษย์ อีกทั้งทักษะทางสังคมเป็นความสามารถที่ทำให้รู้จัก เข้าใจความรู้สึก ความต้องการทางจิตใจ หรือความต้องการต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย รวมทั้งรู้จักที่จะสร้างสายสัมพันธ์ให้มั่นคง ด้วยความรักความเอาใจใส่ เอื้ออาทรอย่างต่อเนื่อง รู้จักที่จะแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553: 136-139) ยังกล่าวถึงด้านสติปัญญาว่า ความปรารถนาของคนทำงานประการหนึ่ง คือ การได้เลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง คนเก่ง ๆ ในองค์กรจึงพยายามทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และแสดงผลงานของตนให้เป็นที่ประจักษ์ โดยต่างมุ่งหวังว่า ผู้บริหารระดับสูงจะพิจารณาให้ได้รับตำแหน่งที่ใหญ่โตขึ้น มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะและความสามารถที่องค์กรระบุไว้ และปัจจัยด้านความเหมาะสมในเรื่องของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ตนเองนั้น เป็นประการสำคัญที่สามารถกำหนดได้ว่าจะได้รับการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่

ดังนั้น เมื่อความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ของบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนอง จะส่งผลให้เกิดความยินดีในการเพิ่มระดับความพยายามที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ความเข้าใจในเรื่องระดับความต้องการของบุคลากร ทำให้รู้กลยุทธ์และกลวิธีในการตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับได้ถูกต้อง ซึ่งจะมีผลโดยตรงกับการจูงใจที่สอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคลากร เป็นการเสนอที่จะได้รับการตอบสนองด้วยการทำงานที่ดีขึ้น ความเข้าใจเรื่องความต้องการในด้านอำนาจ ความสำเร็จ หรือความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้รู้พฤติกรรมการทำงาน และแนวทางในการปรับพฤติกรรม นอกจากนี้ ความเข้าใจปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของการทำงาน จะทำให้ทราบถึงผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่เป็นสิ่งแวดล้อม และปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (ฟรานเชสโก; และ โกลด์. 2549: 212)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์บุคลากรสายปฏิบัติการ ได้ให้ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านร่างกาย พบว่า มีความต้องการให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ให้การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา เพื่อให้บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความสามารถทางกีฬาหรือมีความสนใจอยากเล่นกีฬา ได้ทำการฝึกซ้อม เพราะนอกจากจะได้ประโยชน์จากการเล่นกีฬาที่ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการเป็นตัวแทนของบุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี เข้าแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง ซึ่งมีการจัดแข่งขันเป็นประจำทุกปี (ธรรมนูญ นพประเสริฐ. 2555: สัมภาษณ์) และ บงกช จราวิวัฒน์ (2555: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่า ต้องการให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการรักษาโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) ที่มีสาเหตุมาจากการนั่งเขียนหนังสือ นั่งตรวจสอบเอกสาร และการนั่งใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงานเป็นเวลานาน ๆ โดยต้องการทราบวิธีทำกายภาพบำบัดอย่างถูกวิธีเพื่อรักษาอาการในเบื้องต้น ตลอดจนต้องการทราบเคล็ดลับในการดูแลรักษาสุขภาพเพื่อป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม นอกจากนี้ ศิริจันทร์ ดิษฐครบุรี (2555: สัมภาษณ์) มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายในเรื่องของบุคลิกภาพ โดยให้ความเห็นว่า บุคลากรควรมีชุดเครื่องแบบการแต่งกายเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากบุคลากรสายปฏิบัติการทุกหน่วยงานในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จำเป็นต้องติดต่อกับบุคคลภายนอกเป็นจำนวนมาก การที่บุคลากรมีมาตรฐานการแต่งกายรูปแบบเดียวกัน จะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้แก่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านอารมณ์ พบว่า กิจกรรมที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จัดเป็นประจำอยู่แล้ว คือ กิจกรรมไหว้พระ 9 วัด ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ดี แต่อยากให้เพิ่มหลักสูตรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะเรื่องของกำลังใจหรือแรงบันดาลใจนั้นสำคัญมาก ถ้าได้รู้หลักการสร้างกำลังใจจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (บงกช จราวิวัฒน์. 2555: สัมภาษณ์) และ ศิริจันทร์ ดิษฐครบุรี (2555: สัมภาษณ์) ได้ให้ความเห็นว่า ต้องการให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จัดกิจกรรมทางด้านพัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน และต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส นอกจากนี้ ธรรมนูญ นพประเสริฐ (2555: สัมภาษณ์) ต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่ได้ประกอบคุณงามความดี เช่น การเก็บสิ่งของมีค่าและได้ส่งคืนให้เจ้าของ และการที่บุคลากรสายปฏิบัติการได้รับการคัดเลือกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นตามสายการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยต้องการให้ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องชมเชย มอบโล่รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านสังคม พบว่า มีความต้องการให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มีกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรสายปฏิบัติการ เนื่องจากการทำงานต้องติดต่อประสานงานเป็นประจำทุกวัน การได้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์จะช่วยให้การประสานงานเรื่องต่าง ๆ ราบรื่นไปได้ด้วยดี

(บงกช จราวิวัฒน์. 2555: สัมภาษณ์) เช่นเดียวกับ ศิริจันทร์ ดิษฐครบุรี (2555: สัมภาษณ์) และ ธรรมบุญ นพประเสริฐ (2555: สัมภาษณ์) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ต้องการให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จัดกิจกรรมที่มีส่วนช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และช่วยพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ด้านสติปัญญา พบว่า มีความต้องการให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จัดการอบรม หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน เช่น อบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสาร อบรม โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนอบรมการบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เบื้องต้นแบบง่ายๆ เพื่อยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์สำนักงานประเภทนี้ โดยสามารถ แก้ไขง่าย ๆ ในเบื้องต้นได้เอง เป็นต้น (บงกช จราวิวัฒน์. 2555: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับความ ต้องการของ ธรรมบุญ นพประเสริฐ (2555: สัมภาษณ์) และ ศิริจันทร์ ดิษฐครบุรี (2555: สัมภาษณ์) ที่มีความต้องการเข้าอบรมโครงการต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มากขึ้น โดยเฉพาะโครงการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสาร และโครงการอบรม เกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และยินดีเข้าร่วมโครงการอบรมเพิ่มพูนความรู้ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการให้ผู้บริหารให้การสนับสนุนเรื่องความต้องการพัฒนา ตนเองในทุก ๆ ด้าน เท่าที่จะสามารถจัดฝึกอบรมและพัฒนาได้ โดยอยากให้ผู้บริหารเห็นความ สำคัญของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ และต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการดังกล่าวจากผู้บริหารของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากสภาพปัญหาที่พบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่บุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี เป็นกำลังสำคัญควบคู่ไปกับคณาจารย์ นิสิต และศิษย์เก่าของคณะฯ ที่มีส่วนช่วย ผลักดันให้การดำเนินงานของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการ พัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ต่าง ๆ และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และโดยรวมทุกด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อทราบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ ตลอดจนทราบแนวทางในการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านภาษา ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องของบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อให้ได้บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งทำให้การกำหนดโครงการเพิ่มพูนทักษะและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 144 คน รวมทั้งสิ้น 180 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

##### 1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

##### 1.2 วุฒิการศึกษา

1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.2.2 ปริญญาตรี

1.2.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เศษของปีถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

1.3.1 น้อยกว่า 6 ปี

1.3.2 6 – 24 ปี

1.3.3 มากกว่า 24 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. ความต้องการพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความประสงค์ของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของตนเองตามศักยภาพ ให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย หมายถึง การให้ความสำคัญกับการดูแลร่างกายของตนเองให้สมบูรณ์แข็งแรงด้วยการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม บริโภคอาหารตามหลักโภชนาการ การใฝ่รู้ในเรื่องของการดูแลสุขภาพร่างกาย ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

1.2 การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ หมายถึง การให้ความสำคัญกับความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การปฏิบัติธรรม รักษาศีล การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาจิตใจและอารมณ์ การใฝ่รู้ในเรื่องการของพัฒนาฝึกฝนตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคม

1.3 การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง การให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในสังคม การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ การรู้จักวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการสร้างการยอมรับและยกย่องจากสังคม

1.4 การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา หมายถึง การให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนทักษะความรู้ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ตามความถนัดและความต้องการของบุคลากร รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อองค์กร นำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงานและความสำเร็จในชีวิต

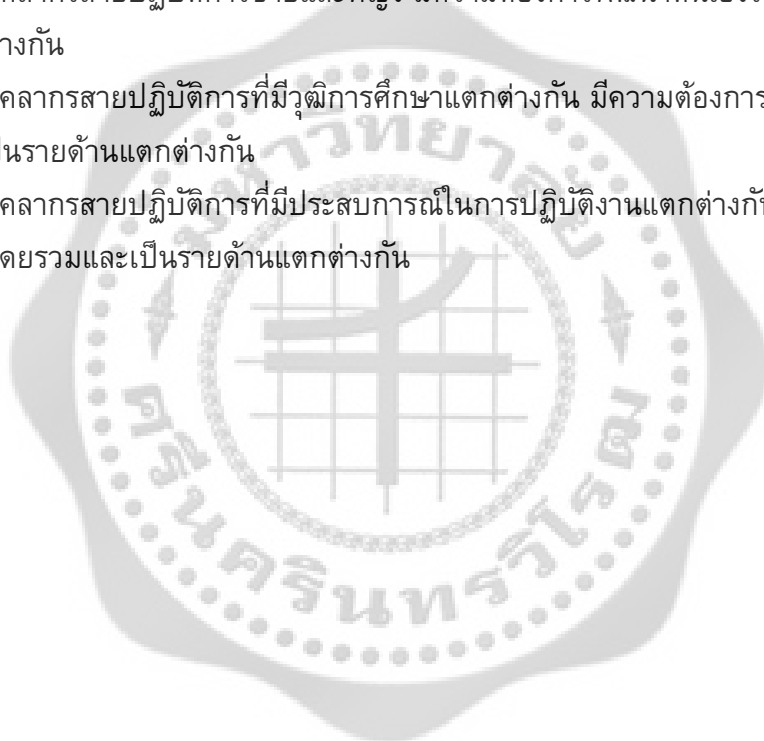
**2. บุคลากรสายปฏิบัติการ** หมายถึง บุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการวิชาการ การบริการ การเรียนการสอน และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งปฏิบัติงานประจำฝ่าย ภาควิชา หลักสูตร สำนัก และศูนย์ต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย

**3. วุฒิศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการวิชาการ การบริการการเรียนการสอน และการบริหารงานทั่วไป ในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

**4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการวิชาการ การบริการการเรียนการสอน และการบริหารงานทั่วไป ในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เริ่มบรรจุเข้าทำงานจนถึงช่วงเวลาของการศึกษาค้นคว้าเพื่อการทำวิจัย โดยแบ่งเป็นช่วงเวลาตั้งแต่ น้อยกว่า 6 ปี 6 – 24 ปี และ มากกว่า 24 ปีขึ้นไป

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรสายปฏิบัติการชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้นำเสนอตามสาระ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. การพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา
5. การพัฒนาบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง
7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

##### 1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ คือ มนุษย์ที่มีค่าเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์สินและความมั่งคั่งของสังคมและประเทศชาติ เป็นทรัพยากรที่มีค่าเหนือกว่าทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตอื่นใด มีบทบาททั้งในด้านการผลิตและด้านการบริโภค (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549: 455) ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีความสำคัญโดยพื้นฐานประการหนึ่งในการกำหนดประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการเรียนรู้ สร้างสรรค์ และดูดซับความรู้ เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในเครื่องจักร อุปกรณ์ สารสนเทศ และการบริหารจัดการองค์การด้านต่าง ๆ เข้ามาสั่งสมไว้ในตัวของบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสามารถที่จะดัดแปลงและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามขีดความสามารถในการเรียนรู้และดูดซับของแต่ละคนบนพื้นฐานของการศึกษาและการได้รับการกระตุ้นส่งเสริมของแต่ละคน และจากการที่ทรัพยากรมนุษย์เป็น “สิ่ง” ที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดในสภาพที่ต่าง ๆ กัน ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อระดับความเติบโต ก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์การ และต่อทรัพยากรมนุษย์เองในฐานะของความเป็น “มนุษย์” ที่มีชีวิตจิตใจ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณา หรือทำความเข้าใจ ทั้งในด้านการบริหารธุรกิจและด้านสังคมประกอบกัน ซึ่งในเรื่องนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ที่มีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกันแล้วแต่มุมมองที่แต่ละคนมีอยู่ (สุปราณี ศรีฉัตรวิมล; และคนอื่นๆ. 2544: 49)

เวอเทอร์ (สุปราณี ศรีฉัตรวิมล; และคนอื่นๆ. 2544: 50; อ้างอิงจาก Werther.

1939: unpagged) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานในระยะยาว ในขณะที่การฝึกอบรมเป็นงานที่เฉพาะเจาะจง การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันเพื่อลดอัตราการจ้างบุคลากรใหม่ขององค์กร การที่องค์กรเปิดโอกาสโดยมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน ผลที่ได้รับจากการพัฒนาที่ดีแล้วจะทำให้บุคลากรเห็นว่างานเหล่านี้เป็นอาชีพ ไม่ใช่เป็นเพียงแต่งงานเท่านั้น และยังทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ องค์กรขนาดใหญ่มักจะได้รับผลกระทบจากสิ่งทำลายเฉพาะหน้าหลายประการ เช่น การที่บุคลากรมีความล้าสมัย เนื่องจากขาดความรู้ทักษะที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอันอาจเป็นเพราะความเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ อย่าง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

กิลเลียน (สุปราณี ศรีฉัตรวิภา; และคนอื่นๆ. 2544: 50; อ้างอิงจาก Killian. 1984: unpagged) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ โดยมีความเห็นว่า เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะนี้ จึงหมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรเป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลดีต่อองค์กรมากที่สุด ความพร้อมหมายถึง องค์กรจะต้องดูแลให้บุคคลมีกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และการทุ่มเทพลังที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่ของตนจนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด ผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ องค์กรได้รับผลตอบแทนที่เท่ากันหรือมากกว่าที่ลงทุนไป การที่จะให้บุคลากรทำงานได้ดีนั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างเงื่อนไขให้เกิดการอำนวยความสะดวกต่อการทำงานด้วย ซึ่งเปรียบเสมือนการตอบแทนซึ่งกันและกัน

ส่วนความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ โบวิน และ ฮาร์วี (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2546: 5; อ้างอิงจาก Bowin; & Harvey. 2001: 6) หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สำหรับ เวเนออร์ และ ดีไซมอน (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2552: 139; อ้างอิงจาก Werner; & DeSimone. 2006: 5) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดระบบและการวางแผนออกแบบกิจกรรม เพื่อการเตรียมการให้สมาชิกในองค์กรได้โอกาสในการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อทักษะการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ในขณะที่ วุทธิศักดิ์ โภชนกุล (2550: ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทักษะการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่งในองค์กร ให้สามารถทำงานบรรลุผลงานตรงตามมาตรฐานผลงานหรือความคาดหวังที่ องค์กรมีต่อตำแหน่งงานนั้น ๆ หรือความหมายในวงกว้างหมายถึง การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ทำงานได้ตามมาตรฐานผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ

นอกจากนี้ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552: 140) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าหมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะฝีมือ โดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียม



ความพร้อมของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ องค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เนื่องจากองค์การมองบุคลากรเป็นทรัพย์สินที่มีค่าหรือที่เรียกว่ามีสภาพเป็น “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” นั่นเอง ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2552: 1) ที่กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การเป็นเรื่องที่จำเป็น แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากกว่า แต่นั่นก็ขึ้นอยู่กับให้ความสำคัญของแต่ละองค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดและถือว่าการลงทุนที่ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุดในแต่ละองค์การ ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณค่านั้นต้องมีลักษณะที่อาจกล่าวได้คือ มีองค์ความรู้ มีทักษะหรือความชำนาญ และมีความสามารถให้สมกับการลงทุนที่คุ้มค่าขององค์การ ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นจะต้องหาทางพัฒนาในตัวบุคคลแต่ละบุคคล โดยนำเอาความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การได้มากที่สุด อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นการเตรียมการให้บุคลากรในองค์การได้โอกาสในการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อทักษะการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าไว้กับองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตและส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

## 1.2 เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิตของบุคลากร เพื่อเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การ และช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานตามความถนัดและความสนใจของบุคลากรทุกระดับให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้าและให้สามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถได้พัฒนาให้มีความรู้ในงานสูงขึ้น ตามขีดศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ ตลอดจนให้มีทัศนคติที่เอื้ออำนวยต่อการไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม (สมศรี เพชรโชติ. 2553: ออนไลน์) ซึ่ง วุทธิศักดิ์ โภชนกุล (2550: ออนไลน์) ได้สรุปเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

### 1.2.1 เป้าหมายขององค์การ

- 1.2.1.1 เพื่อสอนวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.2.1.2 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.2.1.3 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในองค์การ
- 1.2.1.4 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.2.1.5 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.2.1.6 เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์การ

## 1.2.2 เป้าหมายของบุคลากร

### 1.2.2.1 เพื่อความก้าวหน้า

### 1.2.2.2 เพื่อเรียนรู้งาน

### 1.2.2.3 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

### 1.2.2.4 เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

### 1.2.2.5 เพื่อเข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

### 1.2.2.6 เพื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำแนกได้เป็น 2 ด้าน คือ เป้าหมายของบุคลากรที่ส่งผลดีต่อตัวบุคลากรเอง เพื่อให้บุคลากรได้ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลถึงโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามความถนัดและความสนใจของบุคลากรทุกระดับ ให้ทันสมัยควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลถึงผลผลิตและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์กรใด ๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พยอม วงศ์สารศรี. 2545: 156) และ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552: 140) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของบุคลากรทุกคนในองค์กร

สำหรับ นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 206) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสำคัญขององค์กรที่จูงใจและนำศักยภาพของบุคลากรมาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดี รัก และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หุ่นเทกำลังกายและกำลังใจ พัฒนางาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กร ซึ่งความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ดังนี้ (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2546: 8-9)

1.3.1 ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

1.3.2 ช่วยพัฒนาองค์การ องค์การประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์การ เป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์การยอมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

1.3.3 ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์การต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐบาลและภาคเอกชน เมื่อองค์การมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐานซึ่งก็คือครอบครัวให้มั่นคง และขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป จนเห็นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่า ความเจริญมั่งคั่งของประเทศชาติเกิดจากบุคคลในชาติมีคุณภาพ โดยอาศัยระบบการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคล ระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์การ ที่เกี่ยวพันกับระบบการบริหารที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เมื่อ บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์การได้รับการพัฒนา ก็จะมีผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยังส่งผลต่อระบบสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

#### 1.4 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้น จำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ขององค์การ เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละ องค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณภาพยิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม (Training) การสัมมนา (Seminar) การศึกษา (Education) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นต้น ซึ่งรูปแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเพื่อนงานในอนาคต และการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่ผลรวมกิจกรรมขององค์การ แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการ พัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ ให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อองค์การ (กัญญามน อินทวาท. 2554: ออนไลน์) ซึ่งคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จะ ถูกพัฒนามาจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1.4.1 สถาบันครอบครัว (Family) เป็นสถาบันขั้นพื้นฐานที่มีบทบาทสำคัญทั้งทาง เศรษฐกิจและทางสังคม ข้อสำคัญคือ สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีระเบียบแบบแผน และมีลำดับชั้นที่เห็นได้ชัดจากผู้ที่เป็นบิดา มารดา และบุตร จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อกันและกัน อย่างมีลำดับชั้น ซึ่งมีจารีตประเพณีและความเชื่อต่อกัน สถาบันครอบครัวมีส่วนอบรมสั่งสอนสมาชิก ของครอบครัวให้เป็นคนรักการทำงาน มีความรับผิดชอบ ขยันขันแข็งและเข้ารับการศึกษา การอบรม และฝึกอาชีพ ตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริตอันเป็นคุณสมบัติที่ดีให้ติดตัวไปตลอดชีวิต (ชวลิต สละ. 2551: 50-51)

1.4.2 การศึกษา (Education) ซึ่งการศึกษาในความหมายอย่างกว้างหมายถึง

กระบวนการเรียนรู้ทุกรูปแบบตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นกระบวนการของชีวิต รวมทั้งการหาความรู้และประสบการณ์ทุกอย่างที่ได้รับตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยหนุ่มสาว วัยผู้ใหญ่ และวัยชรา โดยอาศัยสื่อการศึกษา คือ บ้าน โรงเรียน วัด สังคม และสิ่งแวดล้อม การศึกษาจึงหมายถึง ประสบการณ์รวมทั้งที่บุคคลได้รับทั้งในและนอกโรงเรียนและสถาบันการศึกษา และได้สะสมมาตลอดชีวิต การศึกษาในกรณีนี้คือชีวิต (Education is life) ในขณะที่การศึกษาในความหมายอย่างแคบหมายถึง การเรียนการสอนในโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเท่านั้น การศึกษาจะเริ่มเมื่อบุคคลเข้าศึกษา ในโรงเรียนและสถานศึกษา จะสิ้นสุดเมื่อออกจากโรงเรียนและสถาบันการศึกษา กรณีนี้มักจะเป็น การศึกษาที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู และอาจารย์ ได้เตรียมการจัดการเรียนการสอนไว้พร้อม เพื่อให้ผู้เข้า ศึกษาได้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีสวัสดิภาพ และเพื่ออนุรักษ์มรดก ทางวัฒนธรรมของชาติด้วย ซึ่งประเภทการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549: 27-30)

1.4.2.1 การศึกษาในระบบหรือการศึกษาที่มีรูปแบบ (Formal Education) เป็น การศึกษาที่จัดขึ้นในสถานศึกษาต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย มีการจัดชั้น เรียน กำหนดหลักสูตรและจำนวนปีที่เรียน และกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้อย่างแน่นอน มีอุปกรณ์ การเรียนการสอน อาคารสถานที่ บุคลากร จำนวนครูและอาจารย์

1.4.2.2 การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบ (Non-Formal Education) เป็นการศึกษาที่จัดตามความต้องการของประชาชนที่ไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับ วิทยาลัย หรืออาจเคยได้รับการศึกษาในระดับโรงเรียนมาบ้าง แต่มีเหตุจำเป็นต้องออกจากโรงเรียน ก่อนสำเร็จการศึกษา จึงมีความต้องการเข้ามาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

1.4.2.3 การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือจะเรียกว่าการศึกษาดลอดชีวิต (Informal Education หรือ Lifelong Education) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวัน เรียนรู้ จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่ให้ทัศนคติ ค่านิยม ทักษะ ความรู้โดยตรงจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้และสิ่งแวดล้อม เป็นความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการประกอบอาชีพต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่าการศึกษาทุกประเภทมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพ ทรัพยากรมนุษย์

1.4.3 การฝึกอบรม (Training) คือ กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของ บุคลากรให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นคุณภาพทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดจากการฝึกอบรม ซึ่ง เบคเคอร์ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549: 30-31; อ้างอิงจาก Becker. 1964: 8-28) ได้วิเคราะห์ถึงบทบาทของการฝึกอบรมและแบ่งการ ฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมทั่วไป (General Training) และการฝึกอบรม เฉพาะอย่าง (Specific Training)

1.4.3.1 การฝึกอบรมทั่วไป (General Training) เป็นการศึกษาที่มิได้เจาะจง

งานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการฝึกอบรมเพื่อจะสร้างเสริมความรู้กว้าง ๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับงานทั่ว ๆ ไป ผู้รับการฝึกอบรมหรือบุคลากรสามารถนำเอาความรู้นั้น ๆ ไปใช้ เป็นประโยชน์แก่ตนเองได้ และสามารถจะนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ได้อีกด้วย ไม่เป็นประโยชน์เฉพาะองค์การหรือหน่วยงานของตนเองเท่านั้น

1.4.3.2 การฝึกอบรมเฉพาะ (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การหรือของหน่วยงาน โดยปกติการฝึกอบรมประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์การยิ่งกว่าตัวบุคลากรเอง เพราะงานดังกล่าวนี้อาจจะมีลักษณะเฉพาะ และใช้อยู่ในองค์การหรือหน่วยงานนั้นเท่านั้น ถ้าบุคลากรย้ายไปทำงานกับองค์การอื่น ก็แทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์กับความรู้และความชำนาญที่ได้ฝึกอบรมมา การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานช่างเฉพาะอย่าง เป็นต้น

1.4.4 การมีสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดี (Health and Nutrition) การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ คือ การมีชีวิตอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งในที่อยู่อาศัย ในที่ทำงาน และในชุมชน ได้บริโภคอาหารที่มีปริมาณเพียงพอและมีคุณค่าทางโภชนาการ ได้รู้จักรักษาสุขภาพและป้องกันโรค ได้ออกกำลังกายที่เหมาะสม ได้รับการพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน และในแต่ละช่วงเวลาของการทำงานในหนึ่งปี นอกจากนี้การมีสภาพจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคง ก็ขึ้นอยู่กับ การได้รับการฝึกความอดทน ผจญต่อความยากลำบากมาชั่วระยะเวลาหนึ่ง โดยรู้จักจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ต้องกระทำเช่นนั้น และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์มั่นคงไม่อ่อนไหวตามกระแสข่าว ไม่เชื่อคนง่าย ไม่ปล่อยยให้ถูกชักจูงไปในทางที่ผิด รวมทั้งการได้อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศที่อบอุ่นในครอบครัวและในที่ทำงาน ก็ย่อมจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีจิตใจที่เข้มแข็งและมั่นคงด้วย (ซวลิต สละ. 2551: 52)

1.4.5 การอพยพ (Migration) ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ การอพยพเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเห็นว่า การอพยพหรือการย้ายถิ่นเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์รูปแบบหนึ่ง เนื่องจากผู้ย้ายถิ่นจะมีค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าพาหนะเดินทาง หรือค่าอาหารและที่พัก เป็นต้น ส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ต้นทุนทางจิตใจในการที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนบ้านและสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ในขณะเดียวกันผู้ย้ายถิ่นก็หวังผลประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ต้องสูงกว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากท้องถิ่นเดิม จึงเท่ากับเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตของทุนมนุษย์ และถ้าหากการย้ายถิ่นไปเพื่อการศึกษา การอบรม และการฝึกอาชีพ หรือเพิ่มพูนทักษะบางอย่าง ซึ่งไม่มีบริการดังกล่าวในท้องถิ่นเดิม ก็นับว่าเป็นการลงทุน 2 ประการ คือ เป็นการลงทุนในการย้ายถิ่น และเป็นการลงทุนด้านการศึกษา การอบรม การฝึกอาชีพ หรือเพิ่มพูนทักษะบางอย่างดังกล่าวด้วย (ซวลิต สละ. 2551: 53; อ้างอิงจาก เทียนฉาย กิระนันท์. 2506: 260-272)

1.4.6 ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน (Job-Market Information) กล่าวคือ ข่าวสารเกี่ยวกับตลาดงาน เช่น ตำแหน่งงานว่าง (Job Vacancies) คุณสมบัติแรงงานที่ต้องการ (Labour Qualification) และแหล่งที่ต้องการแรงงาน (Employment Location) ข่าวสารดังกล่าวนี้มีประโยชน์

มากสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง การจะได้ข่าวสารเช่นนี้จะต้องมีการเสาะแสวงหาและเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งโดยปกติรัฐบาลจะเป็นผู้ให้บริการข่าวสารนี้และตั้งเป็นศูนย์บริการหางาน จะช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการหางาน (Job Search) และช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการหาแรงงานของนายจ้างด้วย ทำให้ตลาดแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการว่างงานและเพิ่มการจ้างงาน เมื่อแรงงานหางานได้เร็วย่อมมีรายได้และเวลาในการหาประสบการณ์มากขึ้นกว่าปกติ ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับตลาดงานจึงช่วยในการเพิ่มความรู้ เพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายในการหางานของแรงงานด้วย ดังนั้นคุณภาพทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดจากข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงาน เช่นกัน (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549: 33-34)

1.4.7 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เพราะคุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่ได้ลงทุนในการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบมหาวิทยาลัย ย่อมต้องการที่จะได้งานทำ สัมกับความรู้ที่ตนได้เรียนมา การทำงานเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา เอามาใช้ในทางปฏิบัติ เป็นการฝึกฝนจากของจริง (On-the-Job Training) การทำงานในหน้าที่จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ทำให้เกิดความชำนาญ (Dexterity) ล้วนเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าในตัวทรัพยากรมนุษย์ จึงมักจะมีคำกล่าวที่แสดงให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ที่ว่า “บุคคลจะมีคุณค่าสูงสุดเมื่อถึงวันก่อนที่จะเกษียณอายุ” ซึ่งก็หมายความว่า เขาได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานมาสูงที่สุดจนถึงวันนั้น (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549: 34)

1.4.8 สภาพแวดล้อม (Environment) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนกระทั่งถึงวันตาย ในปัจจุบันภัยอันตรายที่ไม่มีใครคาดคิดมาก่อนกำลังคืบคลานเข้ามาครอบคลุมประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการขยายตัวอย่างรวดเร็วของประชากรโลก และการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น สภาพแวดล้อมของประเทศต่าง ๆ หรือของโลกได้เลวร้ายลงตามลำดับ อันสืบเนื่องมาจากอากาศเป็นพิษ อากาศบริสุทธิ์สำหรับมนุษย์หายไปในปัจจุบันนี้ก็ไม่บริสุทธิ์ โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของมนุษย์ที่มองไม่เห็น ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้ เป็นต้น (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549: 34-35)

จากรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เริ่มต้นจากสถาบันครอบครัว การศึกษา การฝึกอบรม การมีสุขภาพอนามัยและหลักโภชนาการที่ดี ประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การส่งผลให้รูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การแตกต่างกัน และแตกต่างกันตามความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษา การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น จะช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่ต้องการ

## 1.5 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อร่วมงาน และองค์กร (ประชา ตันเสนีย์. 2552: ออนไลน์) และ หนงุช วงษ์สุวรรณ (2546: 175) กล่าวเพิ่มเติมว่า บุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกันตามลักษณะเพศ อายุ ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่าองค์กรมีความจำเป็นอย่างไร จะพิจารณาอย่างไรว่าบุคลากรแต่ละคน มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และต้องพัฒนาอีกเท่าไร ความสามารถเดิมหรือศักยภาพมีระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด และที่สำคัญคือจะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่าที่สุด ซึ่ง ประชา ตันเสนีย์ (2552: ออนไลน์) และ หนงุช วงษ์สุวรรณ (2546: 175) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ตรงกัน ดังนี้

1.5.1 มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

1.5.2 การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร

1.5.3 วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร

1.5.4 จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่มให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

1.5.5 องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

1.5.6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรมให้มีความควบคู่กันไป

1.5.7 องค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์กร ควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์กร

จากหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรถึงแม้จะแตกต่างกันตามลักษณะเพศ อายุ ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรทุกคนมีศักยภาพที่จะสามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านจิตใจ ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา และทุ่มเทให้กับองค์กร ตลอดจน องค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์กร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจ

บุคคลล้วนมีแรงจูงใจในการกระทำการต่าง ๆ แต่แรงจูงใจของแต่ละคนอาจมากหรือน้อยแตกต่างกันแล้วแต่สถานการณ์ การจูงใจจึงเป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ มิได้เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (รีอบบินส์; และ โคลเทอร์. 2551: 209) ซึ่งหลักการบริหารการจัดการตั้งเดิมในยุคต้น ๆ อำนาจการบริหารการตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำหรือผู้บริหาร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ต่อมาแนวคิดนี้เริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และให้ความสำคัญต่อการบริหารการจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การด้วยความเต็มใจ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 101)

แม้ว่าการจูงใจอาจจะไม่ใช่ปัจจัยพื้นฐานทั้งหมดของความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรในองค์กรก็ตาม แต่ก็คงไม่มีใครปฏิเสธว่าการจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร โดยแนวคิดพื้นฐานแล้วการปฏิบัติงานของคนจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Capacity to perform) โอกาสที่จะได้ลงมือปฏิบัติ (Opportunity to perform) และความยินดีที่จะปฏิบัติ (Willingness to perform) (สมาน อัครภูมิ. 2551: 225; อ้างอิงจาก Ivancevich; & Matteson. 1999: 146)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจไม่ได้เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และแรงจูงใจของแต่ละบุคคลอาจมีไม่เท่ากัน ซึ่งจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ อีกทั้งแรงจูงใจยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพราะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจไว้มากมาย พอจะสรุปได้ดังนี้ เทอร์รี่ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 102; อ้างอิงจาก Terry. 1968: unpagged) กล่าวไว้ว่า สิ่งจูงใจหมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือสิ่งจูงใจหมายถึง สิ่งที่มีแนวโน้มที่จะกระตุ้นให้เกิดมีการกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับ เวอริช และ คูนซ์ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 101; อ้างอิงจาก Wehrich; & Koontz. 1993: unpagged) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์ ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมตามที่ต้องการ

อรุณ รัชธรรม (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 102; อ้างอิงจาก อรุณ รัชธรรม. 2532: ไม่ปรากฏเลขหน้า) และ วิภรณ์ รัชษ์วงชน (2551: 211) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในลักษณะเดียวกัน คือ แรงขับหรือแรงผลักดันจากภายใน ที่ทำหน้าที่เร้าหรือกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของแรงจูงใจของ เทอร์รี่ เวอริช และ คูนซ์ เช่นกัน

ในส่วนของ ลักษณะ สิริวัฒน์ (2549: 74) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลเพื่อสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้ และยังสามารถกล่าว



เพิ่มเติมไว้อีกว่า การที่นักจิตวิทยาให้ความสนใจกับแรงจูงใจ ขึ้นอยู่กับปรัชญาและความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ โดยมีแนวคิดที่ว่าแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งเร้า อันได้แก่ ตัวเสริมแรงหรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาได้ ส่วนแรงจูงใจภายในเป็นแรงขับที่เกิดจากภายในตัวบุคคลเอง

ในขณะที่ สันติ บุญภิรมย์ (2552: 252) ได้สรุปความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเป็นแรงขับอย่างหนึ่ง ที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลได้ใช้พลังงานของตนที่มีอยู่ แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอันเป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายแรงจูงใจของ ลักขณา สรีวิวัฒน์ เช่นกัน

นอกจากนี้ ร็อบบิ้นส์ (สมาน อัสวภูมิ. 2551: 225; อ้างอิงจาก Robbins. 1996: 212-213) ได้นิยามคำว่าแรงจูงใจหรือ Motivation คือ ความยินดีที่ใช้ความพยายามสูงสุดในการปฏิบัติงานสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีเงื่อนไขในการตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วย

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

## 2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ จำแนกได้เป็น ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม และประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ (ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทธิ; และ ประสาน หอมพูล. 2544: 111)

2.2.1 ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 102)

2.2.1.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึง สภาวะของมนุษย์ที่มีความต้องการเป็นพื้นฐานอยู่ในใจของตนเองอยู่แล้ว โดยไม่ต้องมีสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

2.2.1.1.1 ความต้องการ ซึ่งทุกคนมีความต้องการและความต้องการภายในนี้จะเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.2.1.1.2 ความสนใจพิเศษ มนุษย์ถ้าเกิดความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ จะมีความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ

2.2.1.1.3 ทศนคติ กล่าวคือ ความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมนั้น เช่น ทศนคติที่ดีหรือไม่ดีย่อมมีผลต่อพฤติกรรม

2.2.1.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึง สภาวะของมนุษย์ที่ได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้เร้า

2.2.2 ประเภทของแรงจูงใจแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (ลักขณา สรีวิวัฒน์. 2549: 75)

2.2.2.1 แรงจูงใจทางกายภาพ (Physiological Motive) ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2.2.2.2 แรงจูงใจทางจิตใจ (Psychological Motivation) ซึ่งเกิดจากความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ เช่น ความรัก ความอบอุ่น และเกิดจากการถูกสิ่งเร้าในสังคมมากระตุ้น โดยมีการแบ่งออกเป็น 7 ชนิด คือ การรับรู้สิ่งล่อใจ ความอยากรู้อยากเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการเพื่อนฝูง ความก้าวร้าว ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการอิสระ

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจนั้น เมื่อแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกตามพฤติกรรม สามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจพิเศษ และทัศนคติ ส่วนแรงจูงใจภายนอก หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้รับการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าจากภายนอก นอกจากนี้ เมื่อแบ่งประเภทของแรงจูงใจโดยการแบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ จะสามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจทางกายภาพ และแรงจูงใจทางจิตใจ ซึ่งแรงจูงใจทางกายภาพ ได้แก่ ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ ส่วนแรงจูงใจทางจิตใจ ได้แก่ การรับรู้สิ่งล่อใจ ความอยากรู้อยากเห็น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการเพื่อนฝูง ความก้าวร้าว ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการอิสระ

### 2.3 ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการจูงใจมนุษย์ ได้ศึกษาแรงจูงใจมนุษย์หรือความต้องการของมนุษย์ว่ามีรูปแบบอย่างไร ปัจจัยการจูงใจที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยบำรุงรักษา และทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่นักบริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อที่จะได้ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดี และนำไปสู่ผลสำเร็จทางการบริหาร (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 103) ซึ่งทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจดังกล่าว มีดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ในทัศนะของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

มาสโลว์ มองว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพมากพอที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อม และแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนตัว ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง (ลักขณา สิริวัฒน์. 2549: 150) ซึ่งทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้ (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2546: 213)

2.3.1.1 ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายเพื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งการได้งานทำและมีรายได้ที่เหมาะสม ก็จะสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ได้

2.3.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เป็นความต้องการอันดับถัดไปของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ต้องการมีความมั่นคงทางด้านการเงิน ด้านการทำงาน และมีความปลอดภัยทั้งของตนเอง ครอบครัว และทรัพย์สิน เป็นต้น

2.3.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการการอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องการความรัก และการได้มีส่วนร่วมในกลุ่ม

2.3.1.4 ความต้องการการยอมรับ (Esteem Needs) เป็นความต้องการการยอมรับทั้งจากบุคคลอื่นและยอมรับตนเอง ซึ่งเกี่ยวกับความมั่นใจในเรื่องความรู้ ความสามารถ อันเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากบุคคลทั่วไป

2.3.1.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของแต่ละคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

### 2.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก ได้วิจัยและได้สรุปทฤษฎีสองปัจจัย โดยกล่าวถึงปัจจัยการจูงใจที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจที่เรียกว่า Motivators และปัจจัยที่เป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจที่เรียกว่า Hygiene Maintenance หรือที่เรียกว่า Motivation and Maintenance Theory กล่าวคือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานไม่ได้หมายความว่า เขาต้องการแรงจูงใจเสมอไป แต่แรงจูงใจจะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene หรือ Maintenance Factors) ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีความแตกต่างกันนี้ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 104-105)

2.3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ปัจจัยนี้เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับยกย่องในผลงาน

2.3.2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene หรือ Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ไม่ใช่ปัจจัยที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และไม่ใช้ปัจจัยจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเท่านั้น ถ้าองค์กรใดไม่มีปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีปัจจัยนี้เพียงพอก็จะทำให้เกิดความพอใจเท่านั้น มิได้เป็นการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สถานภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน นโยบาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการควบคุมดูแล

ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยด้านนี้แล้ว ผลที่ตามมาก็คือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจหรือความไม่พึงพอใจในงาน เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยด้านนี้เพียงพอกแล้ว ความไม่พึงพอใจในงานจะหมดไป แต่ไม่ได้หมายความว่าความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้น เพราะปัจจัยบำรุงรักษาเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นต่อเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง (ดำรงศักดิ์

ชัยสนิท; และ ประสาน หอมพูล. 2544: 109)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ซึ่งทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก อยู่บนรากฐานเดียวกัน คือ แรงจูงใจเกิดจากความต้องการภายในตัวบุคคล แต่โดยวิธีศึกษาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ มาสโลว์เสนอทฤษฎีบนพื้นฐานของวิชาจิตวิทยา ส่วนเฮิร์ชเบิร์กเสนอทฤษฎีโดยการสำรวจทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เพื่อค้นหาว่าในสภาพอย่างไร ผู้ปฏิบัติงานจึงจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (อัมพิกา ไกรฤทธิ์. 2532: 50)

### 2.3.3 ทฤษฎีการจูงใจของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor)

แมคเกรเกอร์ กล่าวว่า การจูงใจจะเกิดขึ้นย่อมอยู่กับทัศนคติของผู้บริหาร หรือผู้นำ ที่จะมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และแมคเกรเกอร์ยังได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนออกเป็น 2 แบบ คือ คนแบบทฤษฎี X และคนแบบทฤษฎี Y ซึ่งในความเป็นจริงโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์ทุกคนมักจะมี ลักษณะตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ผสมผสานกันในตัวคน ๆ เดียวกันเสมอ ซึ่งอาจมีสัดส่วนไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยการเลี้ยงดู การศึกษา ประสบการณ์ และปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ในสังคม โดยสามารถเปรียบเทียบคนแบบทฤษฎี X และคนแบบทฤษฎี Y ได้ดังนี้ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550: 106-107)

2.3.3.1 ลักษณะของคนแบบทฤษฎี X คือ มนุษย์โดยทั่วไปมักจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยง มนุษย์ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยทะเยอทะยาน ขาดความรับผิดชอบ ชอบการบังคับ ลงโทษ และการควบคุม มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เห็นแก่ตัว ไม่ฉลาด และเฉื่อยชา

2.3.3.2 ลักษณะของคนแบบทฤษฎี Y คือ มนุษย์จะมีการทำงานตามธรรมชาติ ไม่หลีกเลี่ยงการทำงาน การควบคุมมีใช้วิธีเดียวที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มนุษย์มีจิตสำนึกในการควบคุมตนเองได้ มนุษย์มีความทะเยอทะยานใฝ่สำเร็จและพัฒนาตนเองได้ มนุษย์มีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาได้ และมีความเฉลียวฉลาด

### 2.3.4 ทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอเฟอร์ (Clayton Alderfer)

อัลเดอเฟอร์ ได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ชเบิร์ก มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545: 98-99; อ้างอิงจาก Luthans. 1981: unpagged)

2.3.4.1 ความต้องการอยู่รอด (E-Existence) เป็นความต้องการทางร่างกาย สิ่งของ เครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น หรือในองค์กรก็เป็น ค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2.3.4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

2.3.4.3 ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-Growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร ความอยากเป็นผู้ริเริ่ม บุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถในองค์กร ก็เป็นความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่

และการมีโอกาสนำผลงานใหม่หลายด้านมากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีสมมติฐานที่สำคัญ 3 ประการ ที่มีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์คือ ประการแรก หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมียุ่สูง เช่น หากเงินเดือนมีน้อยความต้องการด้านนี้จะสูง เป็นต้น ประการที่สอง หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น เช่น ได้รับค่าจ้างมากพอแล้ว ก็ต้องการความยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น ประการที่สาม หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ที่ท้าทายมากขึ้นได้ ก็จะหันมาสนใจและต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เป็นต้น จากสมมติฐานนี้จะเห็นได้ว่า สองประการแรกคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ประการที่สามแตกต่างกัน กล่าวคือ มาสโลว์เน้นการได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าเรื่อยไป แต่อัลเดอเพอร์สามารถจะถอยหลังได้ โดยความต้องการใดไม่ได้รับการตอบสนองก็จะย้อนกลับไปหาความต้องการระดับต่ำกว่าทันที

นอกจากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและจิตใจของมาสโลว์ เอิร์ชเบิร์ก และแมคเกรเกอร์ ที่เป็นทฤษฎีการจูงใจแบบดั้งเดิม และทฤษฎีของอัลเดอเพอร์แล้ว ยังมีทฤษฎีจูงใจร่วมสมัย (Contemporary Theories of Motivation) ที่น่าสนใจอีก 6 ทฤษฎี ถึงแม้ว่าจะไม่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางเท่ากับทฤษฎีการจูงใจแบบดั้งเดิม แต่ทุกทฤษฎีจูงใจร่วมสมัย ล้วนมีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุน (รีอบบินส์; และ โคลเทอร์. 2551: 213-214) ซึ่งทฤษฎีจูงใจร่วมสมัย มีดังนี้

### 2.3.5 ทฤษฎีการจูงใจของเดวิด ซี แมคเคลแลนด (David C. McClelland)

ทฤษฎี Three-Needs Theory ของ แมคเคลแลนด ศึกษาพบว่า การจูงใจของบุคคลกรเป็นผลมาจากความต้องการ 3 ประเภท ได้แก่ (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2546: 214)

2.3.5.1 ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลประเภทนี้จะคำนึงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์มากกว่าความสำเร็จของงาน

2.3.5.2 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) บุคคลประเภทนี้จะใช้อำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มากกว่าการคำนึงถึงความสำเร็จของงาน

2.3.5.3 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลประเภทนี้จะมีความปรารถนาที่จะทำให้งานสำเร็จ

ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ประเภท แต่จะมีมากน้อยแตกต่างกัน แต่ถ้าผู้ใดมีความต้องการความสำเร็จสูงกว่าประเภทอื่น จะเป็นประโยชน์มากต่อองค์กร

2.3.6 ทฤษฎีของเอ็ดวิน เอ ล็อค และ เกรย์ พี ลาแธม (Edwin A. Locke และ Gray P. Latham)

เอ็ดวิน เอ ล็อค และ เกรย์ พี ลาแธม เจ้าของทฤษฎี Goal Setting อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยเฉพาะเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific Goal) และมีความยากลำบาก หรือมีความท้าทายที่จะทำได้ (Difficult of Challenging Goal) จะกระตุ้นให้เกิดความ

พยายามและความมุ่งมั่นเพิ่มขึ้นแก่บุคลากร และจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงกว่าการกำหนดเป้าหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้ Goal Setting Theory ประสบความสำเร็จ ได้ผลงาที่มีประสิทธิผลสูง ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ (รีอบบินส์; และ โคลเทอร์. 2551: 215-216)

2.3.6.1 Goal Commitment คือ เป้าหมายซึ่งต้องเป็นที่ยอมรับจากผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรประกาศให้เป็นที่รับทราบโดยทั่วกัน (Goal are Public) และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นกลุ่มที่เชื่อว่าผลสำเร็จของงานเกิดจากการกระทำของตน (Internal Locus of Control) หรือเป็น เป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติเป็นผู้กำหนดขึ้นเอง (Self-Set Goal) หรือมีส่วนร่วมในการกำหนด

2.3.6.2 Adequate Self-Efficacy คือ ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่าตนมีความ สามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ โดยผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างความเชื่อมั่นดังกล่าวเพื่อให้การ ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

2.3.6.3 National Culture คือ วัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎี Goal Setting เหมาะที่จะใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดและการทำงาน ที่มีความเป็นอิสระ เคารพเหตุผล ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างรับฟังความคิดเห็น และร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งการควบคุม (หลักการบริหารแบบ Management by Objectives หรือ MBO นับว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของ Goal Setting Theory)

2.3.7 ทฤษฎีเสริมแรงของเบอรัลด์ เฟรเดอริค สกินเนอร์ (Burrhus Frederic Skinner)

ทฤษฎีเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory) มีแนวคิด เกี่ยวกับการเสริมแรงว่าเป็นการวางเงื่อนไข และการให้รางวัลอาจเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง หรือ ค่าตอบแทนอื่น อีกทั้งเป็นสิ่งกระตุ้นให้มนุษย์เลือกใช้พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่ง สามารถกำหนดการเสริมแรงได้ ดังนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 140-141)

2.3.7.1 การกำหนดความต่อเนื่อง เป็นการให้รางวัลทุกครั้งที่พฤติกรรมอันพึง ปรารถนาเกิดขึ้น

2.3.7.2 การกำหนดเป็นครั้งคราว เป็นการให้รางวัลตามกำหนดช่วงเวลา

2.3.8 ทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ (Designing Motivation Jobs)

เนื่องจากผู้บริหารต้องการจูงใจบุคลากรในการทำงาน การออกแบบงาน (Job Design) ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีมากมายหลายแบบ ดังนี้ (รีอบบินส์; และ โคลเทอร์. 2551: 216-218)

2.3.8.1 Job Enlargement คือ การขยายหรือเพิ่มขอบเขตงาน (Job Scope) ใน แนวระนาบ (Horizontal) ซึ่งก็คือการเพิ่มจำนวนงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรมีงาน มากขึ้น และต้องมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย โดยความลึกของงานยังเท่าเดิม

2.3.8.2 Job Enrichment คือ การออกแบบงานให้เพิ่มขึ้นในทางตั้ง (Vertical) โดย การเพิ่มความลึกของงาน (Job Dept) หรือเพิ่มความรับผิดชอบของบุคลากรให้มากขึ้น เช่น เดิมเคย รับผิดชอบงานบางส่วน ก็เพิ่มความรับผิดชอบให้จนงานนั้นสำเร็จทั้งกระบวนการ เช่น จากการ

วางแผน (Planning) จนถึงการควบคุม (Controlling) โดยปริมาณหรือจำนวนงาน (Job Scope) ยิ่งเท่าเดิม

2.3.8.3 Job Characteristics Model (JCM) คือ กรอบหรือแนวทางที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์และออกแบบงาน โดยระบุลักษณะพื้นฐาน 5 ประการของงาน ได้แก่

2.3.8.3.1 Skill Variety ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานนั้น งานบางอย่างใช้ผู้ปฏิบัติที่มีทักษะอย่างเดี่ยว แต่บางอย่างต้องใช้ผู้มีทักษะหลากหลายร่วมกัน

2.3.8.3.2 Task Identity งานบางอย่างต้องการให้ทำแค่บางส่วน แต่บางอย่างต้องการให้เสร็จมากส่วน หรือบางอย่างต้องการให้เสร็จสมบูรณ์เลย

2.3.8.3.3 Task Significance ระดับมากน้อยของผลกระทบของงานนั้น ที่จะมีต่อบุคลากรคนอื่น ๆ และต่องานอื่น ๆ

2.3.8.3.4 Autonomy ระดับความมีอิสระและการใช้ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานนั้น มีมากหรือน้อย

2.3.8.3.5 Feedback ระดับของข้อมูลย้อนกลับ คือข้อมูลเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน หรือความมีประสิทธิภาพมากน้อยของงาน ผู้ปฏิบัติมีโอกาสทราบมากน้อยเพียงใด

ในแง่ของการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าได้ได้รับความพอใจเสมือนกับได้รับผลตอบแทนทางใจ (Internal Reward) จากภาวะทางจิต (Psychological States) คือรู้สึกว่างานของตนเองมีความสำคัญ รู้สึกว่าตนได้รับมอบความรับผิดชอบโดยตรงเต็มที่ และรู้ผลการปฏิบัติงานของตน

### 2.3.9 ทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ สเตซี อัดัมส์ (J. Stacey Adams)

อัดัมส์ ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) อธิบายว่า โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงาน (Outcomes) กับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน (Inputs) และจะเปรียบเทียบอัตราส่วน Inputs-Outcomes ของตนกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น หากอัตราส่วนของบุคลากรคนนั้นเท่ากับอัตราส่วนของบุคลากรคนอื่น ๆ เขาจะมีความรู้สึกที่เกิดความเท่าเทียมหรือความยุติธรรม แต่หากอัตราส่วนไม่เท่ากัน ความไม่ยุติธรรมในความรู้สึกของบุคลากรคนนั้นก็จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น (Under-Rewarded) หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่น (Over-Rewarded) เมื่อเกิดความไม่ยุติธรรม บุคลากรก็จะต้องมีปฏิกิริยาหรือมีพฤติกรรมเป็นการตอบโต้ ซึ่งอาจเป็นไปได้หลายลักษณะ ดังนี้ (รีอบบินส์; และ โคลเทอร์. 2551: 219-220)

2.3.9.1 ปรับเปลี่ยน Inputs เช่น ขยันมากขึ้นหรือขยันน้อยลง หรือปรับเปลี่ยน Outcomes ของตนเองหรือของคนอื่น เช่น เรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือเรียกร้องให้ลดค่าตอบแทนของคนอื่น

2.3.9.2 มีพฤติกรรมที่จะชักนำให้คนอื่นเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes

2.3.9.3 มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตนเอง

2.3.9.4 เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบ Inputs หรือ Outcomes

2.3.9.5 ลาออกจากงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรม

โดยสรุปแล้ว ผลที่ตามมาของความรู้สึกว่าเกิดความไม่ยุติธรรม อาจเป็นการลดหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือลดหรือเพิ่มคุณภาพงาน หรือเพิ่มการขาดงาน หรือการลาออกจากงานก็ได้

### 2.3.10 ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom)

วรูม เป็นผู้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เสนอว่า แต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยถือเกณฑ์ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับรางวัล ทฤษฎีความคาดหวังนี้ถือว่า ความเชื่อถือของบุคคลจะนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมาย และเลือกพฤติกรรมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จสูงสุด สิ่งสำคัญสำหรับทฤษฎีความคาดหวังก็คือ ความเข้าใจในเป้าหมายส่วนบุคคล และการมุ่งที่ความสัมพันธ์ 3 ประการ ได้แก่ (วรารัตน์ สุวรรณไตรย์. 2554: ออนไลน์)

2.3.10.1 Effort-Performance Relationship คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการใช้ความพยายามของบุคคลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน

2.3.10.2 Performance-Reward Relationship คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล ซึ่งบุคคลมีความเชื่อว่าการทำงานในระดับในระดับหนึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.3.10.3 Reward-Personal Goals Relationship คือ ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับสิ่งที่ให้การสนับสนุน การนำทฤษฎีความคาดหวังของวรูม มาประยุกต์ใช้นั้นสามารถพบได้ทั่วไป โดยที่ผู้บริหารขององค์กรจะกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง และผู้บริหารขององค์กรยังเชื่อมั่นต่อไปได้ว่า หากบุคลากรคนนั้นได้พยายามอย่างเต็มที่แล้ว ย่อมจะสร้างผลงานที่น่าพอใจได้อย่างแน่นอน หากผลงานของบุคลากรผู้นั้นดีถึงระดับที่กำหนดแล้ว บุคลากรคนนั้นจะได้รับการเลื่อนขั้นและได้รับรางวัลเป็นลำดับต่อไป

สรุปได้ว่า มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการและแรงจูงใจมากมายหลายทฤษฎี ที่เป็นทฤษฎีจูงใจแบบดั้งเดิม เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ ที่ประกอบไปด้วย ความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ซึ่งลำดับขั้นตอนของความต้องการถูกจัดเรียงไว้ตามลำดับ โดยที่มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการตอบสนองความต้องการของตนเอง และมีความต้องการมากน้อยไม่เท่ากัน ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ความสำเร็จก้าวหน้าในงาน และปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สำหรับทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนออกเป็น 2 แบบ คือ คนแบบทฤษฎี X ที่มักจะไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงาน ขาดความรับผิดชอบ และคนแบบทฤษฎี Y คือ จะไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจิตสำนึกในการควบคุมตนเองได้ มีความทะเยอทะยานและพัฒนาตนเองได้ ในขณะที่ ทฤษฎี ERG ของอัลเดอเฟอร์



เป็นการนำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของมาสโลว์ และเฮิร์ซเบิร์ก มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความต้องการการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการก้าวหน้าเติบโต

นอกจากทฤษฎีการจูงใจแบบดั้งเดิมแล้ว ยังมีทฤษฎีจูงใจร่วมสมัย ซึ่งอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง แต่ทุกทฤษฎีจูงใจร่วมสมัยล้วนมีงานวิจัยจำนวนมากสนับสนุน ได้แก่ ทฤษฎี Three-Needs Theory ของแมคเคลแลนด์ ประกอบด้วย ความต้องการผูกพัน ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ ส่วนทฤษฎี Goal Setting ของ เอ็ดวิน เอ ล็อค และ เกรย์ พี ลาแธม ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้ทฤษฎี Goal Setting ประสบความสำเร็จ คือ เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับจากปฏิบัติ ความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ และวัฒนธรรมประจำชาติของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับทฤษฎีเสริมแรงจูงใจของสกินเนอร์ เป็นการวางเงื่อนไข อาจอยู่ในรูปของเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น และเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรเลือกใช้พฤติกรรมที่ประโยชน์ต่อองค์การ ในขณะที่ทฤษฎีการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ ได้แก่ การเพิ่มจำนวนงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคลากรให้มากขึ้น งานนั้นสำเร็จทั้งกระบวนการ โดยปริมาณหรือจำนวนงานยังเท่าเดิม และการระบุลักษณะพื้นฐานของงานให้เป็นแนวทางที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์และออกแบบงาน อีกทั้งทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ สเตซี อัดัมส์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน กับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนของตนเองกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น นอกจากนี้ ทฤษฎีความคาดหวังของวูม ซึ่ง เป็นทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการจูงใจบุคลากร มีตัวแปร 3 ตัว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัล และความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล

จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหมดที่กล่าวมา เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารองค์การยุคใหม่ควรต้องเข้าใจ และนำทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญและน่าสนใจมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์การ เนื่องจากบุคลากรในองค์การแต่ละคนล้วนมีความแตกต่างกันแล้วแต่สถานการณ์ ทั้งความต้องการ ความสนใจ ความสามารถพิเศษ บุคลิกภาพ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา และจากการที่ผู้บริหารมีหน้าที่จูงใจบุคลากรในองค์การที่มีวัตถุประสงค์หรือความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ จนส่งผลให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรก็จะได้รับการตอบสนองของความต้องการส่วนบุคคลด้วย

## 2.4 องค์ประกอบในการทำงานตามทฤษฎีแรงจูงใจ

การดี อนันต์นาวี (2552: 132-133) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น (Drives) ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมและช่วยให้พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมคงสภาพอยู่ได้ ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของบุคคล 3 ประการ ดังนี้

2.4.1 คุณลักษณะของเอกัตบุคคล (Individual Characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน ในการทำงานแต่ละบุคคลจะนำคุณลักษณะเฉพาะของตนเข้าไป

ในหน่วยงาน หรือในสถานการณ์การทำงาน และเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลทำงานเป็นอย่างไร โดยมี ทฤษฎีแรงจูงใจของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะเฉพาะของบุคคลในการ ทำงาน 3 ประการ คือ

2.4.1.1 ความสนใจ (Interests) เป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมในการทำงาน ของบุคคล คนที่ทำงานด้วยความสนใจในงานนั้นมักจะตั้งใจและเสียสละในการทำงานมากเป็นแรงจูงใจ ภายใน แม้จะมีสิ่งอื่น ๆ มาดึงดูดใจก็จะไม่ยอมเปลี่ยนแปลงความสนใจง่าย ๆ

2.4.1.2 เจตคติ (Attitudes) ได้แก่ เจตคติต่อตนเอง ต่องาน และต่อสภาพการณ์ ในการทำงาน เจตคติเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าบุคคลมีเจตคติหรือ ความรู้สึกที่ไม่ดีต่องาน ต่อหัวหน้างาน หรือต่อสภาพการทำงาน บุคคลนั้นก็จะขาดแรงจูงใจในการ ทำงาน หรือแม้แต่เจตคติต่อตนเองในลักษณะที่เป็นมโนทัศน์ต่อตนเอง (Self-image) เช่น ตนเอง คิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถ ทำงานไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ ก็มักจะไม่ค่อย ทุ่มเทให้กับงานมากนัก เพราะไม่มั่นใจในตนเอง ผลก็คืองานที่ทำออกมาไม่ค่อยดีเท่าที่ควร ในลักษณะเช่นนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับมโนทัศน์ต่อตนเองได้ คือต้องพยายามให้ความสำคัญกับบุคคลนั้น และพยายามกระตุ้นให้รู้ว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร และช่วยให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

2.4.1.3 ความต้องการ (Needs) ความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และสนองตอบความอยากของบุคคลแต่ละคนทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูง เป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งในการแสดงพฤติกรรมในการทำงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) และ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland)

2.4.2 ลักษณะของงาน (Job Characteristics) มีความสำคัญในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ภารกิจของคนทำงาน ความสำคัญของงาน การกำหนดงานให้ทำ และผลที่ได้รับจากการทำงาน จะเป็นตัวกระตุ้นหรือส่งผลให้การทำงานของแต่ละบุคคลในหน่วยงาน มีความต้องการหรือไม่ต้องการทำงานนั้น ๆ ต่อไป เช่น งานที่ทำเหมาะกับความรู้ความสามารถของ บุคคลหรือไม่ ทำให้มีผลต่อความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลด้วย

2.4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นลักษณะธรรมชาติของ องค์กร หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน 2 ประการ ได้แก่

2.4.3.1 สภาพแวดล้อมบุคคล เป็นสภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำ เช่น เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานทั้งในกระบวนการทำงานและผลที่ออกมา จะทำให้งานที่ทำออกมา ในสภาพที่ดีหรือไม่ดี ตรงตามวัตถุประสงค์ และหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมให้งาน เป็นไปตามเป้าหมาย ให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง และลักษณะความ เป็นผู้นำของหัวหน้างาน ก็มีอิทธิพลต่อความสามารถและเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ของหน่วยงานอีกด้วย

2.4.3.2 สภาพแวดล้อมทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานของ

องค์การ (Organizational Action) ได้แก่ ระบบหรือวิธีการให้ความดีความชอบ บรรยากาศในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2552: 136) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการอย่างแยกไม่ออก และต่างก็เป็นตัวเร่งที่สำคัญให้คนทำงานอย่างมีทิศทาง และมีเป้าหมาย มีทฤษฎีแรงจูงใจและความต้องการเป็นจำนวนมากที่พยายามอธิบายเพื่อค้นหา คำตอบว่าแรงจูงใจมีกำเนิดมาอย่างไร อะไรเป็นตัวผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในมนุษย์ ส่วนในแง่การทำงาน บางทฤษฎีก็พยายามอธิบายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยว่า มีส่วนกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด สิ่งแวดล้อมที่สำคัญในหน่วยงานหรือในองค์การก็คือ องค์การเอง ระบบต่าง ๆ ในหน่วยงาน ผู้ร่วมงานและหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร เป็นต้น เมื่อพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมแล้ว ตัวผู้บริหารเองจะต้องคำนึงถึงวิธีการหรือเทคนิคที่ช่วยให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มที่ นั่นก็คือการใช้วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยการจูงใจให้คนทำงานมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน และมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน แรงจูงใจจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานและผู้บริหารอย่างยิ่ง

ในขณะที่ ตำราศักดิ์ ชัยสนิห; และ ประสาน หอมพูล (2544: 112) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการจูงใจ ประกอบด้วย ผู้รับการจูงใจ วิธีการจูงใจ และเป้าหมายของการจูงใจ ซึ่งผู้รับการจูงใจอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้วิธีการจูงใจต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการ อันเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะวิธีการจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจ ให้คล้อยตามและปฏิบัติตามบรรลุมเป้าหมายของการจูงใจที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นแก่ผู้ถูกจูงใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบในการทำงานตามทฤษฎีแรงจูงใจ ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งมีความสนใจในงานที่ทำ มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ต่องาน ต่อสภาพการณ์ในการทำงาน มีความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานเพื่อประสบความสำเร็จ รวมทั้งลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อกระบวนการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

#### 3.1 แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง

แสวง สารสิทธิ์ (2535: คำนำ) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองนับเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป หากประชากรของประเทศใดมีคุณภาพก็หมายถึงว่า ประเทศนั้นได้พัฒนาแล้ว เพราะคนที่พัฒนาตนเองแล้วเป็นลักษณะของคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นในปัจจุบันมักจะได้พบคำแนะนำในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข หรือการทำงานให้ประสบความสำเร็จในลักษณะของตำราจิตวิทยาในการดำรงชีวิตประจำวันมากมาย เป็นเพราะคนมีความสนใจในเรื่องการพัฒนาตนเองมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง สำหรับนักจิตวิทยาต่างก็ยอมรับว่ามนุษย์มีพลังและความสามารถในตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาปรับปรุงให้บรรลุถึงขีดสูงสุดของการพัฒนาตนเองได้ มีคนเป็นจำนวนมากที่

ไม่ค่อยสนใจในพลังและความสามารถของตนเอง และไม่ได้นำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในชีวิต ทั้งพลังทางกายและพลังทางจิตใจ แม้ระบบการศึกษาปัจจุบันที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเพื่อ มีพลังทางกายและพลังทางจิตใจ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนากายและพัฒนาจิตใจจึงเป็น สิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน เพราะผู้ที่ได้ฝึกฝนตนเองหรือพัฒนาตนเองแล้ว นับเป็นผู้ประเสริฐอย่าง แท้จริง สมดังพุทธภาษิตว่า “ทนฺโต เสฏฺฐโฐ มนุสฺเสสุ” (ผู้ฝึกฝนดีแล้วประเสริฐสุดในมนุษย์ทั้งหลาย) ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นจะต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งการพัฒนากายและพัฒนาจิตใจ โดยการสำรวจ และทำความเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง เมื่อพบข้อบกพร่อง ก็ต้องพยายามปรับปรุงแก้ไขอย่าง สม่าเสมอและต่อเนื่อง ประการสำคัญก็คือการพัฒนาตนเองนั้นจะต้องกระทำด้วยตนเองเท่านั้น และ ทุกคนสามารถนำหลักการและวิธีการไปปฏิบัติได้ทันทีตามความต้องการ การปฏิบัติที่ถูกต้องและ จริงจังตามแนวปฏิบัติของการพัฒนาตนเอง จะนำไปสู่ความสำเร็จและรุ่งโรจน์ในชีวิตด้วยการมี บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ได้

การพัฒนาตนเองโดยใช้แนวพุทธ เป็นการบริหารจัดการเพื่อการรู้แจ้ง เห็นจริง เข้าใจโลก เข้าใจชีวิต มองโลกตามที่เป็นจริง เห็นสัจธรรมแห่งชีวิต หากบุคคลมีการพัฒนาจิตใจอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอตลอดเวลา จะเป็นการทำจิตใจให้สะอาด สงบ สว่าง ซึ่งได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ตามหลักของ ไตรสิกขานั้นเอง ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงตรัสว่า “ผู้ที่ได้พัฒนาตนมาแล้ว ทั้งทางพฤติกรรม ทางสภาพจิต และทางวุฒิปัญญา พร้อมทั้งมีความพยายามสูงเท่านั้น จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้” ฉะนั้นถ้าบุคคล ยังไม่ได้พัฒนาตนเองให้เหมาะสม เมื่อเกิดปัญหา การแก้ปัญหาต่าง ๆ ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพ (ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2546: 145)

สรุปได้ว่า แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญกับการพัฒนา กาย พัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา หรือตามหลักของไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา เป็นการฝึก พัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพราะมนุษย์มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นใน สังคม มนุษย์ควรพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลที่พัฒนาตนเองแล้วจะเป็นประชากร ของประเทศที่มีคุณภาพ การพัฒนาตนเองจึงนับเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการ พัฒนาสังคมและประเทศชาติ

### 3.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2523: 109) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการพัฒนา ปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็น ประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ และหน่วยงานอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความ สนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง โดยมีหลักการของการพัฒนาตนเองคือ การพัฒนา ตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน ควรเกิดขึ้นและริเริ่มขึ้นในตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อม ภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และการพัฒนาตนเองควรยึด ตามความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง การพัฒนานั้นจึงจะมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลประโยชน์คุ้มค่ากับเวลา แรงงาน ทรัพยากร และความพยายามที่ใช้ไปในการพัฒนา

ตนเอง และเหตุผลของการพัฒนาตนเองนั้น การพัฒนาตนเองเป็นงานยากและสลับซับซ้อน อีกทั้งมนุษย์ชอบอภิสภาพไม่ชอบการบังคับและการควบคุม และมนุษย์เป็นผู้มีจุดมุ่งหมายและความต้องการอันเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำหรับ แสวง สารสิทธิ์ (2535: 2) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การนำเอาศักยภาพของตนเองที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุก ๆ ด้าน โดยการกระทำของตนเอง

ในขณะที่ เพดเลอร์ และ บอยเดล (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 20; อ้างอิงจาก Pedler; & Boydell. 1981: 7) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาตนเองและโดยตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟ็อกซ์ (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 21; อ้างอิงจาก Fox. 1990: 27) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาส่วนบุคคล ผู้พัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง เป็นเบื้องต้น ตลอดจนการเลือกวิธีการที่ไปสู่เป้าหมายนั้น การพัฒนาตนเองเน้นการมีอำนาจเหนือตนด้วยตน และการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการของจิตวิทยาของกลุ่มมนุษยนิยม เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความตั้งใจที่จะควบคุม และความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนแนวคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 20-21) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาบุคคล ซึ่งแตกต่างไปจากการพัฒนาองค์การหรือธุรกิจ เป็นการพัฒนาที่เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง ซึ่งจะต้องทำด้วยตนเอง เป็นความรับผิดชอบของผู้พัฒนา ผู้พัฒนามีอิสระและมีความรับผิดชอบต่อที่จะเลือกที่จะพัฒนาอะไร เมื่อไร และอย่างไร โดยรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจเหล่านั้น

การพัฒนาตนเองในทางจิตวิทยาหมายถึง การพัฒนาความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตน ภาพลักษณ์แห่งตน และการพัฒนาการรู้คุณค่าแห่งตน ซึ่งทัศนะของนักจิตวิทยา คาร์ล จี จุง (Carl G. Jung) คือการพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด เพื่อการเข้าใจตนและเพื่อการมีชีวิตที่สมบูรณ์ ในขณะที่ทัศนะของนักจิตวิทยา อัลเฟรด แอดเลอร์ (Alfred Adler) คือการสร้างแผนชีวิตเพื่อไปสู่ความเด่น อันเป็นการสร้างความอึดใจให้กับตนเอง ซึ่งเป็นสาระสำคัญของชีวิต (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 109-110)

นอกจากนี้ในทางพุทธศาสนา ความหมายของการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาชีวิต คือ การเปลี่ยนแปลงชีวิตให้มีความเจริญงอกงาม ให้เกิดความดีความงาม ความจริงแก่ตนเอง การจะให้เกิดความดีความงาม ความจริงของชีวิต ต้องยึดหลักเสมอว่า การจะคิดอะไร การจะพูดอะไร การจะทำอะไร ต้องไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและคนอื่น สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้การบริหารชีวิตของตนให้เป็นคนคุณภาพนั้น คนคุณภาพคือคนที่มีคุณธรรมเป็นต้นนำ ตามด้วยคุณประโยชน์ คุณสมบัติ คุณลักษณะ คุณวุฒิ ช่วยเหลือสังคม เน้นถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ญาติพี่น้องและพวกพ้องของตน อีกทั้งต้องมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี เป็นหลักประจำใจ เป็นหลักปฏิบัติ ซึ่งการบริหารชีวิตโดยรวมอันเป็นองค์ประกอบสำคัญ ปฏิบัติเป็นกิจจนเป็นกิจนิสัยประจำตัว คือ การบริหารกาย การบริหารจิตใจ การบริหารเวลาให้เป็นปกตินิสัยประจำวัน (วีระ อัมพันธ์สุข. 2550: 54) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารี วิชาชัย (2549: 87) ที่กล่าวว่า การพัฒนาชีวิต หมายถึง การพัฒนาหรือการทำความเจริญงอกงามให้แก่ชีวิต การทำให้ชีวิตดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง

ดีงาม จนชีวิตนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ทุกระดับตามศักยภาพแห่งการฝึกหัดพัฒนานั้นได้ จากความหมายของการพัฒนาตนเองดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อตอบสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร

### 3.3 เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสมและรุ่งโรจน์ มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ มีสติปัญญาที่สามารถคิดหาแนวทางดำเนินชีวิตอย่างอิสระ สามารถดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคม มีความรักและเมตตาต่อผู้อื่น รู้จักคบหากัลยาณมิตร มีแนวคิดที่ถูกต้อง ตลอดจนเพื่อดำรงชีวิตและประกอบกิจการงานด้วยความไม่ประมาท (แสง สารสิทธิ์. 2535: 3-4)

ส่วน ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546: 154) กล่าวว่า เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ก็เพื่อให้ตนเองเป็นสุข ซึ่งจะต้องเอาชนะความรู้สึกที่เป็นมลทินหรือความรู้สึกมัวหมอง ที่ทำให้จิตใจ ขุ่นมัวหมองเศร้าให้ได้เสียก่อน เพราะถ้าบุคคลสามารถเอาชนะความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับผู้อื่นได้ด้วย

นอกจากนี้ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 347) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ก้าวไปสู่ความปรารถนาอันสูงสุดและยิ่งใหญ่ บุคคลจะต้องเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่ดีจะต้องมีลักษณะเฉพาะ และมีความชัดเจน สำหรับเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาตนเองที่ควรจะมีในชีวิต มี 6 ประการ ดังนี้

- 3.3.1 เป้าหมายเกี่ยวกับงาน
- 3.3.2 เป้าหมายเกี่ยวกับการเงิน
- 3.3.3 เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพกาย
- 3.3.4 เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพจิต
- 3.3.5 เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว
- 3.3.6 เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาตนเองนั้น ก็เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสม หรือเป็นคนที่สมบูรณ์แบบตามหลักพระพุทธศาสนา และเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยความสุข มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ มีสติปัญญา มีแนวคิดที่ถูกต้อง และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

### 3.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้า มีตำแหน่งสูงขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์

การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับทุก ๆ คนที่ต้องการความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน บุคคลที่ไม่รู้จักพัฒนาตนเอง จะเป็นผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21-22) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงเหตุผลของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

3.4.1 มีพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับพฤติกรรมโดยบุคคลอื่นได้ง่าย ๆ ยกเว้นตนเอง เช่น ปฏิบัติทางอารมณ์

3.4.2 พฤติกรรมที่มีปัญหา เป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิริยาต่อตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมทางสมอง เช่น การคิด การใฝ่ฝัน จินตนาการ หรือการวางแผน

3.4.3 การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นเรื่องยาก และไม่มีความสุข การรับความช่วยเหลือจากคนอื่น ทำให้เกิดแรงจูงใจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยน

3.4.4 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป หรือทำให้สถานการณ์บางอย่างหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตอีกด้วย การรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นของตนเองด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดพฤติกรรมใหม่

การพัฒนาตนเอง จึงเป็นการกระทำที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้า จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มิฉะนั้นจะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่ล้าสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ในขณะที่ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550: 100) กล่าวว่า การช่วยให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จะทำให้สามารถวางแผนชีวิตและบริหารชีวิตตนเองได้ อีกทั้งยังช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บุญเชิด หนูอิม (2547: 34) ได้กล่าวไว้อีกว่า การพัฒนาตนเองจะเป็นหนทางหนึ่งที่น่าไปสู่การพัฒนาองค์กร สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อบุคลากรเองและต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะทำให้บุคลากรดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

### 3.5 หลักการพัฒนาตนเอง

หลักการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ การทำความเข้าใจกับกระบวนการของชีวิต และทราบความเป็นไปของวัยต่าง ๆ ของชีวิต ทราบสภาพของตนเอง ทราบสิ่งแวดล้อม ทราบสิ่งต่าง ๆ ที่ตนอาจจะต้องพบเห็นในชีวิต และรู้รู้ทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต การศึกษาหาความรู้ใส่ตนอยู่เป็นนิจ รู้จักกระตุ้นใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง พากเพียรต่อสู้ สร้างความดีงามแห่งอุดมคติของตน เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นหลักการที่บุคคลควรยึดถือปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง (พิสิทธิ์ สารวิจิตร. 2523: 50-51) ซึ่ง จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553: 143-144) ได้สรุปหลักการพัฒนาตนเอง ดังนี้

3.5.1 ตั้งเป้าหมายและกำหนดความตั้งใจไว้ให้มั่น โดยต้องศึกษาโอกาสความก้าวหน้า

ในองค์กร ว่ามีเส้นทางในการเติบโตไปได้อย่างไรบ้าง อาจรวมทั้งหาบุคคลต้นแบบในองค์กรไว้เป็นแรงบันดาลใจ และเป็นแนวทางที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายในเส้นทางอาชีพของตน การตั้งเป้าหมายและการรักษาความทะเยอทะยานอย่างเหมาะสม

3.5.2 พัฒนาตนเองให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี การพัฒนาตนเองให้เก่ง สามารถทำได้หลายวิธี แต่จะได้ผลดีและเร็วกว่าหากไม่รอการพัฒนาจากการฝึกอบรมขององค์กรหรือจากการสอนงานของหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว ต้องพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะที่จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างผลงานให้โดดเด่น งานทุกงานไม่ว่าจะงานเล็กหรืองานใหญ่ หากผู้เป็นเจ้าของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาความรู้มาต่อยอดและนำไปปรับปรุงพัฒนา งานก็จะมีคุณค่าและมีความสำคัญได้ การขันอาสาไปเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ก็ทำให้มีความรอบรู้มากขึ้น การแสดงความเต็มใจในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นเท่ากับสร้างโอกาสในการพัฒนาฝีมือของตนเอง ซึ่งเป็นการสะสมทุนความรู้ความสามารถ และยังเป็นการพัฒนาความเป็นคนดี เป็นที่รู้จักยอมรับจากกลุ่มต่าง ๆ มากขึ้นด้วย

3.5.3 รู้จักทำการตลาดผลงานของตนเองอย่างเหมาะสม ควรรวบรวมผลงานของตนเองไว้อย่างชัดเจน อาจจะทำเป็นบทสรุปการเรียนรู้ แนวปฏิบัติต่าง ๆ แล้วนำไปส่งมอบให้หัวหน้าเพื่อขอรับคำแนะนำเพิ่มเติม และอาจนำไปใช้เป็นมาตรฐานการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งสามารถนำเสนอส่งเข้ารับรางวัลด้านความคิดสร้างสรรค์ หรือการปรับปรุงงานขององค์กรได้ หรือนำผลงานไปบรรจุเป็นความรู้ในระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขององค์กร เป็นต้น

3.5.4 สอบถามข้อมูลรายละเอียดเรื่องเส้นทางก้าวหน้าในสายวิชาชีพ โดยปรึกษากับทางฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมตัวได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำไปหารือกับหัวหน้างาน เพื่อขอโอกาสไปหมุนเวียนเรียนงานบางด้าน ที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถเดินไปตามเส้นทางความก้าวหน้าตามที่ตนเองคาดหวัง

นอกจากนี้ หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ บัญญัติ หนูอ้อม (2547: 34) ให้ความสำคัญกับการสร้างบุคลิกภายนอกให้กับตนเอง เช่น การแต่งกาย และการสร้างบุคลิกภายในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในความคิดและจิตใจที่เกิดจากการอบรมสั่งสอน มีความสามารถที่จะช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นต้องการหรือร้องขอ มีความซื่อสัตย์และจริงใจ รู้จักการวางแผนและการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีความหนักแน่นมั่นคงและเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักยอมรับความสามารถของผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้ประโยชน์จากการทำงานหนักเพราะการทำงานบ่อย ๆ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น อีกทั้งรู้จักเรียนรู้เพื่อสร้างขีดความสามารถให้กับตนเอง และนำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์แก่ตนเองและหน่วยงาน ตลอดจนให้ฝึกเปลี่ยนคำวิจารณ์เป็นคำแนะนำ

สรุปได้ว่าหลักการพัฒนาตนเองนั้น ให้ความสำคัญที่การเริ่มต้นพัฒนาตนเองด้วยตนเองก่อน โดยอาศัยแรงจูงใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีต่อสังคม

### 3.6 อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองนั้น สิ่งที่จะมีส่วนปิดกั้นไม่ให้เกิดการเรียนรู้และเป็นอุปสรรคในการ



พัฒนาตนเอง มีดังต่อไปนี้ (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 24)

3.6.1 การรับรู้ การที่ไม่สามารถมองเห็นปัญหาหรือโอกาสที่จะพัฒนา เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

3.6.2 วัฒนธรรม การถูกวางเงื่อนไขจากบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ทำให้ไม่สามารถบอกได้ถึงคามดีเลิศ ความถูกต้อง

3.6.3 อารมณ์ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในบางสถานการณ์ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามความคิดและความเชื่อของตนได้ ผลก็คือไม่อาจเริ่มการพัฒนาตนเองหรือไม่สามารถทำให้การพัฒนาตนเองก้าวหน้าต่อไปได้

3.6.4 สติปัญญา การขาดทักษะในการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ขาดสมรรถนะทางสมอง หรือขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการขาดวิธีการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง

3.6.5 การแสดงออก การขาดทักษะในการสื่อสาร ทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551: 91) กล่าวว่า การที่บุคลากรในองค์กรไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเองนั้น สามารถแก้ไขได้จากการมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนา วิธีการจูงใจ และตัวบุคลากรขององค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่ดี มีคุณภาพ เป็นบุคลากรที่มีฝีมือการทำงานที่ดีมาก แต่องค์กรไม่มีระบบการพัฒนาและวิธีการจูงใจบุคลากรเหล่านั้น ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือ ความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และไม่สนใจที่จะเรียนรู้และสร้างผลงานให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่าอุปสรรคในการพัฒนาตนเองนั้น นอกจากจะเกิดขึ้นจากตัวบุคคลเอง ที่เกิดจากการรับรู้ที่มีปัญหา การถูกวางเงื่อนไขจากบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในบางสถานการณ์ การขาดทักษะในการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ตลอดจนการขาดทักษะในการสื่อสาร ทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่นได้อย่างเหมาะสมแล้ว ในแง่มุมมองของบุคลากรในองค์กร อุปสรรคในการพัฒนาตนเองของบุคลากรยังขึ้นอยู่กับองค์กรที่ไม่มีระบบการพัฒนาและวิธีการจูงใจ จึงเป็นการปิดกั้นการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร

### 3.7 องค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งที่เกื้อกูลการประพฤติปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาตนเองโดยแท้จริง เพราะถ้าบุคคลทำสิ่งใดเป็นเหตุปัจจัย ผลก็ย่อมเกิดตามเหตุและปัจจัยนั้น ดังนั้นตนเองจึงเป็นศูนย์กลางของการกระทำอันจะนำไปสู่ผลตามเหตุ และเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการกระทำนั้น ๆ (แสง สาระสิทธิ์. 2535: 17) ซึ่งองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง 7 ประการ ที่มีส่วนสนับสนุนให้การพัฒนาตนเองเป็นไปโดยสะดวก ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีดังนี้ (พระธรรมปิฎก. 2546: 88-111)

3.7.1 มีกัลยาณมิตร คือ การรู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี แสดงถึงการรู้จักถือเอาประโยชน์จากสังคมหรือจากการร่วมสังคมกับผู้อื่น การรู้จักทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคม

อำนาจประโยชน์เกื้อกูลแก่การพัฒนาตนเอง และแปลได้อีกความหมายว่า ความเป็นกัลยาณมิตร คือ พัฒนาตนด้วยการหมั่นคำนึงพิจารณาถึงประโยชน์สุขของสังคม และการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นการเกื้อกูลต่อผู้อื่น

3.7.2 มีวินัย คือ การจัดระเบียบชีวิตและระเบียบการอยู่ร่วมกับผู้อื่นให้เรียบร้อย ซึ่งความมีวินัยนั้น มีความมุ่งหมายเพื่อให้ชีวิตนี้มีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองได้เต็มที่ พร้อมทั้งจะใช้ประโยชน์จากสิ่งทั้งหลายได้เต็มที่ เมื่อจัดระเบียบชีวิตและสังคมให้ดีแล้ว จะเป็นการเอื้อโอกาสในการที่จะพัฒนาชีวิต พัฒนาสังคมต่อไปได้

3.7.3 มีแรงจูงใจ คือ มีความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ ซึ่งความใฝ่รู้เป็นความต้องการความจริง ส่วนใฝ่สร้างสรรค์คือความต้องการทำสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้น นอกจากนี้แรงจูงใจที่ดียังมีอีกความหมายคือ ต้องการให้สิ่งทั้งหลายดีงาม ให้สิ่งทั้งหลายอยู่ในภาวะที่ดีที่สุดของมัน ต้องการให้ชีวิตของตนเป็นชีวิตที่ดีงาม มีสุขภาพดี มีคุณค่า ต้องการให้ครอบครัวมีความสุข ความต้องการภาวะที่ดีงามเช่นนี้จะนำไปสู่การที่ต้องทำให้ความดีงามหรือสิ่งดีงามนั้นเกิดขึ้น จึงทำให้มีความต้องการที่จะสร้างสรรค์ เพื่อให้ความดีงามนั้นสำเร็จผลขึ้นมา ทั้งในแง่ของการสร้างเสริมความดีงามในตนเอง และในแง่ของการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขแก่ผู้อื่นและสังคม

3.7.4 มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ เพราะว่ามีมนุษย์มีศักยภาพ ซึ่งจะต้องฝึกต้องพัฒนาขึ้นมา จึงเป็นเครื่องเตือนใจให้ต้องมีจิตสำนึกในการที่จะพัฒนาศักยภาพของตน โดยเตือนตัวเองอยู่เสมอว่า จะต้องพัฒนาศักยภาพของตนให้เต็มที่ เริ่มตั้งแต่ต้องมีความเชื่อในศักยภาพที่ฝึกได้และมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.7.5 ปรับทัศนคติและค่านิยมให้สมแนวเหตุผล เพราะมนุษย์เมื่อไปเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลาย เริ่มตั้งแต่รับประสบการณ์ ก็จะมีทำที่ต่อสิ่งนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วก็มีทัศนคติและค่านิยมเกิดขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิต ทัศนคติและค่านิยมนี้จะทำให้ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลาย ตลอดจนดำเนินชีวิตอยู่ในโลกตามวิถีกำหนดของมันเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นทัศนคติและค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะต้องทำให้ถูกต้องและมีผลดี ดังนั้นการที่จะพัฒนาตนได้ จึงต้องมีทำที่ต่อสิ่งทั้งหลายถูกต้อง ถ้าตั้งทำที่ได้ถูกต้องจนมีทัศนคติแห่งการเรียนรู้ กระบวนการคิดก็จะเปลี่ยนแนวใหม่ การรับรู้ก็จะมีปัญหา มีการรับรู้ว่าเป็นกลาง ช่วยให้รู้ให้เข้าใจข้อเท็จจริง และเลือกรับรู้เฉพาะความรู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้เท่านั้น ซึ่งความเชื่อหรือค่านิยมที่ถูกต้อง คือค่านิยมที่เป็นเหตุเป็นผล เป็นเรื่องในกระบวนการของการมองตามเหตุปัจจัย การมีความเชื่อว่าสิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัย ค่านิยมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับหลักการนี้จะมีลักษณะของการสร้างสรรค์และการผลิต เพราะเป็นการมองตามเหตุปัจจัยซึ่งเป็นเรื่องของความเป็นเหตุเป็นผล เพราะฉะนั้น ทำที่ทัศนคติ หลักความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ จึงต้องจัดวางให้ถูกต้องสอดคล้องกับความจริง เมื่อจัดวางหรือปรับทัศนคติและค่านิยมได้ถูกต้องแล้ว กระบวนการพัฒนาก็ยิ่งก้าวหน้าได้ดี

3.7.6 ตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท ความเข้าใจในหลักความเปลี่ยนแปลงและมีจิตสำนึกในความเปลี่ยนแปลง ย่อมทำให้เกิดจิตสำนึกต่อกาลเวลา ทำให้เห็นความสำคัญของกาลเวลา แล้วก็มี ความไม่ประมาท เร่งรัดทำการที่ควรทำ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองนั้นเป็นสิ่งที่ต้องเร่งทำ

เพราะฉะนั้นผู้ที่รู้จักดำเนินชีวิตก็จะเร่งรัดพัฒนาตนเอง โดยใช้ความไม่ประมาทเป็นตัวเร่งคอยกระตุ้น

3.7.7 การทำโยนิโสมนสิการให้ถึงพร้อม คือการฝึกใช้ความคิด ให้รู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ รู้จักคิดวิเคราะห์ให้ไม่มองเห็นสิ่งต่างๆ อย่างผิวเผิน ฉลาดคิดแยกกาย ให้ได้ประโยชน์ และความจริง สามารถแก้ปัญหาและพึ่งพาตนได้ด้วยความรู้คิด

สรุปได้ว่าองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความเป็นกัลยาณมิตร มีวินัยในการจัดระเบียบชีวิตและระเบียบการอยู่ร่วมกับผู้อื่นให้เรียบร้อย มีแรงจูงใจใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ มีทัศนคติแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับทัศนคติและค่านิยมได้ถูกต้อง ตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาทโดยที่มีจิตสำนึกในความเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการฝึกใช้ความคิดให้รู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ รู้จักคิดวิเคราะห์ให้ได้ประโยชน์และสามารถแก้ปัญหาได้

### 3.8 ขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง

ในการที่จะบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลนั้น ขั้นตอนในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ คือ การตรวจสอบตนเองและการรับข้อมูลป้อนกลับจากคนอื่นเพื่อกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการตามแผนของตนเอง ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาตนเองมีดังนี้ (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 26)

3.8.1 วิเคราะห์ตนเอง บุคคลที่พัฒนาตนเองได้ จะต้องรู้จักตนเองเสียก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนเองให้พบ ยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตนเอง ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนเองได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพหรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์ตนเองอาจจะเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตนเอง เพื่อทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถ พิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นของการทำความรู้จักกับตนเอง

3.8.2 วางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง การวางแผนเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเอง เพราะจะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาตนเองที่ขาดการวางแผน จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด

3.8.3 พัฒนาตนเอง ในการพัฒนาตนเองจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

3.8.3.1 การพัฒนาตนเองด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝน ทั้งกาย วาจา วิชา ทำทางอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย

3.8.3.2 การพัฒนาตนเองด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหูตากว้างไกล ทนกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเจ้าพระยาเสด็จสุเรนทราธิบดี (พรณทิพย์ ศิริวรรณบุญย์. 2550: 30-31; อ้างอิงจาก เจ้าพระยาเสด็จสุเรนทราธิบดี. 2519: 2-3) ระบุว่าลักษณะของผู้มีจิตใจดี ได้แก่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน กำริบ หยิ่งยโส ไม่บันดาลโทสะให้เสีย กิริยา รู้จักเกรงใจคน รู้จักงานเป็นอย่างดี เป็นผู้มีอัธยาศัยดี เป็นผู้ตรงต่อเวลา เป็นผู้รักษาระเบียบ ไม่เป็นผู้ตั้งตนในสิ่งที่ผิด มีจิตใจโอบอ้อมอารี ไม่ซ้ำเติมหรืออาฆาตจองเวร ไม่มีจิตใจริษยา มีความเห็นยวรั้งใจตนเอง และรู้จักละอายต่อบาป

พรณทิพย์ ศิริวรรณบุญย์ (2550: 31) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ลักษณะของผู้มีจิตใจดี

ดังกล่าวนี้ ต้องอาศัยกระบวนการฝึกฝนและอบรมบ่มนิสัยเป็นระยะเวลานานตั้งแต่เยาว์วัย แต่การพัฒนาตนเองทางนามธรรมหรือทางจิตใจนั้นอาจทำได้ ถ้าบุคคลนั้นมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนา และถ้าบุคคลนั้นสามารถมองตนเองตามความเป็นจริงได้ มองเห็นจุดบกพร่องของตนเอง การฝึกจิตใจให้เยือกเย็นรับเหตุผลนั้น ทางพุทธศาสนาได้ให้การสนับสนุนและมีหนทางที่จะปฏิบัติได้อยู่แล้ว ในกรณีที่บุคคลไม่มีจิตใจที่เข้มแข็งพอที่จะฝึกจิตด้วยตนเองได้ ในทางของนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม ก็มีวิธีการฝึกจิตเพื่อขจัดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้เช่นกัน และนักพฤติกรรมนิยมเชื่อว่าการขจัดพฤติกรรมภายนอกอันเป็นรูปธรรมที่ไม่ดีอย่างสม่ำเสมอ นั้น จะนำมาซึ่งการขจัดสิ่งที่ไม่ดีหรืออกุศลจิตด้วย เช่น ถ้าเราเกียจคร้านไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาได้ เราก็อาจลงโทษตนเอง โดยการตัดการพักผ่อนในฤดูร้อนในปีนี้ออกไป เพื่อให้พยายามทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เพื่อจะได้พักผ่อนในฤดูร้อนในปีต่อไปได้ ถ้าการฝึกฝนเช่นนี้ทำโดยสม่ำเสมอ โดยไม่พักผ่อนก่อนงานสำเร็จ ความเกียจคร้านจะถูกขจัดหมดไปได้ นอกจากนี้ กระบวนการฝึกพัฒนาจิต หรือพัฒนาทางนามธรรมนั้น เป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อน ต้องอาศัยความตั้งใจจริงและความอดุสาหะในการกระทำ นอกจากการพัฒนาธรรมในรูปของจิตแล้ว ยังมีการพัฒนามธรรมในรูปของปัญญา ซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาได้ด้วยการสร้างเสริมทักษะในการคิด ไม่ปล่อยให้สมองว่างเปล่า ศึกษาปัญหาต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ รอบตัวเสมอ ฝึกให้ตนเองเป็นคนหูกว้าง ตากว้าง มีความสนใจกว้าง คิดและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ รอบตนเอง เพราะปัญญานั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้จึงจะงอกงาม ถ้าเก็บไว้ใช้นานเท่าไร ความเสื่อมโทรมก็จะเกิดขึ้นมากเท่านั้น

สรุปว่าขั้นตอนในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ตนเอง โดยเริ่มจากการศึกษาและประเมินตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองจะต้องเริ่มด้วยการรู้จักตนเอง รู้จักวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ การพัฒนาตนเองด้านรูปธรรม ที่เป็นการพัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส และการพัฒนาตนเองด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจให้เป็นคนที่มีจิตใจดี

### 3.9 การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์

อารี วิชาชัย (2549: 88-89) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่ฝึกตนหรือพัฒนาตนเองได้แล้วนั้น ชีวิตของผู้นั้นจะเป็นชีวิตที่มีคุณค่า มีความหมาย เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ และต่อโลกเป็นอันมาก ยิ่งพัฒนาได้มากเท่าใด คุณค่าของตนเองก็จะเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ซึ่งชีวิตนั้นมีค่ากว่าสิ่งใดและชีวิตของบุคคลแต่ละคนจะมีคุณค่าอย่างแท้จริงนั้น จะต้องเป็นชีวิตที่มีการศึกษาหรือได้รับการพัฒนา ชีวิตที่พัฒนาได้น้อยก็จะมีค่าน้อย ถ้าพัฒนาได้มากก็จะมีคุณค่ามาก ถ้าไม่พัฒนาเลย ปล่อยให้ชีวิตให้เลื่อนลอย ลุ่มหลงไปตามอำนาจของกิเลสฝ่ายต่ำที่ชักนำไป ชีวิตนั้นก็ไร้สาระแก่นสาร ไร้คุณค่า ไร้ความหมาย ดังนั้นการพัฒนาชีวิตจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกคนผู้หวังความสุขความเจริญแก่ตนและสังคม เพราะชีวิตที่ได้รับการพัฒนาดีแล้วนั้น เป็นชีวิตที่มีคุณค่าประเสริฐ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อโลกเป็นอย่างมาก

ในทางพระพุทธศาสนานั้น การพัฒนาชีวิตอย่างถูกต้องก็คือการทำให้ชีวิตดำเนินไปใน

วิถีที่ถูกต้องที่จะนำเข้าสู่จุดมุ่งหมายของชีวิต ซึ่งก็คืออิสรภาพ หรือภาวะไร้ปัญหา ไร้ทุกข์ ไร้ความขาดแคลน เป็นชีวิตที่มีความเต็มในตัวของมันเอง วิถีชีวิตที่ถูกต้องจึงถามหรือที่เรียกว่ามรรคนั้น เป็นหลักธรรมที่คู่กันกับสิกขา มรรคนั้นเป็นวิถีชีวิตที่ดำรง แต่การที่จะทำให้ชีวิตดำเนินไปในวิถีที่ถูกต้องดำรงนั้นได้ ก็ต้องมีการฝึกหัดหรือฝึกฝน ซึ่งการฝึกหัดฝึกฝนให้ชีวิตดำเนินไปในวิถีที่ถูกต้องดำรงนั้นเรียกว่าสิกขา สิกขาเป็นภาษาบาลี ส่วนภาษาไทยเรียกว่าศึกษา เพราะฉะนั้นการศึกษาก็คือการฝึกฝนให้ชีวิตดำเนินไปในวิถีที่ถูกต้องดำรง (พระธรรมปิฎก. 2544: 2-4)

องค์ประกอบของมรรคทั้ง 8 อย่าง ได้แก่ สัมมาทิฏฐิ (เห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) สัมมาวาจา (วาจาชอบ) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) และ สัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) ซึ่งผู้ปฏิบัติธรรมก็ต้องใช้องค์ทั้ง 8 ของมรรคประกอบกันโดยตลอด และเพื่อให้มองเห็นเป็นหมวดหมู่ จึงได้จัดประเภทขององค์ประกอบทั้ง 8 ของมรรคเรียกว่า ชั้น หรือ ธรรมชั้น แปลว่าหมวดธรรม หรือกองธรรม มี 3 ชั้น หรือ 3 ธรรมชั้น ได้แก่ ศีลชั้น สมาธิชั้น และปัญญาชั้น หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา โดยจัดสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เข้าเป็นหมวดศีล จัดสัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เข้าเป็นหมวดสมาธิ จัดสัมมาทิฏฐิ และสัมมาสังกัปปะ เข้าเป็นหมวดปัญญา ซึ่งการจัดแบบธรรมชั้น 3 นี้ เป็นการจัดหมวดหมู่ตามสภาวะที่เป็นธรรมประเภทเดียวกัน ส่วนในทางปฏิบัติคือการใช้งาน ก็ได้จัดตามแนวเดียวกันนี้ เรียกว่า สิกขา 3 หรือ ไตรสิกขา ได้แก่ อธิศีลสิกขา (ศีล) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) การจัดเป็นไตรสิกขานี้มุ่งให้เห็นลำดับในกระบวนการปฏิบัติหรือใช้งานจริง ไตรสิกขาเป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปจนบรรลุจุดหมายสูงสุด (พระธรรมปิฎก. 2541: 601-603)

มรรคมีความหมายครอบคลุมธรรมภาคปฏิบัติทั้งหมดในพระพุทธศาสนา ครอบคลุมคำว่าจริยธรรมทั้งหมด หรือเป็นระบบจริยธรรมทั้งหมด ครอบคลุมการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดำรงทั้งหมด และในบรรดาหมวดธรรม ชุดธรรม หรือระบบการปฏิบัติที่จัดรู้ออกมาจากองค์มรรคทั้งหมดนั้น หมวดธรรมหรือระบบปฏิบัติที่ถือได้ว่าเป็นระบบกลาง หรือเป็นพื้นฐาน กว้างขวางครอบคลุม และใช้เป็นมาตรฐานของการปฏิบัติมากที่สุด ก็คือระบบที่เรียกว่า สิกขา 3 หรือ ไตรสิกขา ดังนั้นเมื่อฝึกตามไตรสิกขา มรรคก็เกิดมีขึ้นด้วย เท่ากับว่าการฝึกไตรสิกขาก็เพื่อให้มรรคเกิดขึ้น เนื้อหาสาระของมรรคและไตรสิกขาก็คืออันเดียวกันนั่นเอง ฝึกอันใดก็ได้อันนั้น หรือฝึกสิ่งใดสิ่งนั้นก็เจริญงอกงามขึ้น และการฝึกหรือการศึกษานั้นก็ไม่แยกจากการดำเนินชีวิต แต่อยู่ด้วยกันกับการดำเนินชีวิต (พระธรรมปิฎก. 2541: 914)

การฝึกฝนและพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เพื่อให้ดำเนินชีวิตได้ถูกต้องตามหลักไตรสิกขา มีสาระสำคัญดังนี้ (พระธรรมปิฎก. 2541: 914-915)

3.9.1 อธิศีลสิกขา (ศีล) คือ การฝึกความประพฤติสุจริตทางกาย วาจา และอาชีวะ ได้แก่ การรวมองค์มรรคข้อ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ เข้ามา ซึ่งก็คือการดำรงตนด้วยดีในสังคม รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้อง มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดำรงเกื้อกูลเป็นประโยชน์ ช่วยรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในทางสังคม

ให้อยู่ในภาวะเอื้ออำนวยแก่การที่ทุก ๆ คนจะสามารถดำเนินชีวิตที่ดั่งงามหรือปฏิบัติตามมรรคกันได้ง่ายดี

การประพฤติปฏิบัติฝึกหัดพัฒนาชีวิตตามหลักการหรือตามกรอบของศีลนั้น แบ่งการปฏิบัติออกเป็น 2 ส่วน คือ (อารี วิชาชัย. 2549: 94-95)

3.9.1.1 การปฏิบัติพัฒนาตนให้ดำเนินไปตามกรอบหรือระบบของศีลธรรมพื้นฐาน 5 ประการ ที่เรียกเป็นภาษาบาลีว่า เบญจศีล เบญจธรรม อันเป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคม โดยการประพฤติปฏิบัติและพัฒนากาย วาจา ของตนให้มีความเรียบร้อยเป็นปกติ มีระเบียบวินัย มีศิลปะในการดำเนินชีวิต คือ รู้จักใช้กาย วาจา ในทางสร้างสรรค์ ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่นให้ได้รับความลำบากเดือดร้อนเสียหายในเรื่องพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับชีวิต 5 ประการ ได้แก่ ไม่ทำร้ายเบียดเบียนกันในเรื่องร่างกายและชีวิต ไม่เบียดเบียนกันในเรื่องทรัพย์สิน ไม่เบียดเบียนกันในเรื่องคู่ครอง ไม่เบียดเบียนกันด้วยวาจาหรือคำพูด ไม่เบียดเบียนสติปัญญาของตนด้วยสุราเมรัยและสิ่งเสพติดทั้งหลาย นอกจากนี้จะต้องปฏิบัติในหลักคุณธรรมพื้นฐานอีก 5 ประการควบคู่กันไปด้วย เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการอยู่ร่วมกันในสังคม ได้แก่ มีเมตตากรุณา คือ มีความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีสัมมาอาชีวะ คือ มีความเพียร เลี้ยงชีวิตในทางสุจริต มีกามสังวร คือ การสำรวมหรือระมัดระวังในเรื่องกาม มีสัจจะ คือ พูดแต่คำสัตย์ คำจริง และมีสติ คือ ไม่ประมาทในการทำ การพูด และการคิด

3.9.1.2 การฝึกหัดพัฒนาควบคุมตนเองในทางกาย ทางวาจา ตามข้อกำหนด ตามกฎ ระเบียบ หรือบทบัญญัติต่าง ๆ ทางสังคม ตลอดจนข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่ตนเองกำหนดขึ้นมา เพื่อประพฤติปฏิบัติฝึกหัดพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ศีลทั้งสองส่วนดังกล่าวนี้เป็นหลักการสำหรับปฏิบัติ ฝึกหัด อบรม หรือเป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาควบคุมกาย วาจา ให้มีความประพฤติดี มีระเบียบเรียบร้อย และมีความสัมพันธ์อันถูกต้องดั่งงามในการอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนเป็นพื้นฐานในการพัฒนาควบคุมจิตใจของตนตามหลักการของอริจิตตสิกขาต่อไป กายกับใจนี้มีความสัมพันธ์กัน ถ้าควบคุมกายได้ดีก็จะควบคุมจิตใจได้ง่าย ถ้าควบคุมจิตใจได้ก็จะควบคุมกายวาจาได้ง่ายและได้ดีเช่นเดียวกัน ดังนั้นการฝึกหัดพัฒนาควบคุมรักษาพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา ให้มีระเบียบเรียบร้อยเป็นปกติ และมีความสัมพันธ์อันดีในการอยู่ร่วมกันในสังคมตามหลักการของศีลในขั้นพื้นฐานทั้งสองด้านดังกล่าว กายวาจาที่พัฒนาดีแล้วก็จะเป็นฐานในการพัฒนาจิตใจและปัญญาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.9.2 อริจิตตสิกขา (สมาธิ) คือ การฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิต ได้แก่ การรวมองค์มรรคข้อ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เข้ามา ซึ่งก็คือการฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคงแน่วแน่ ควบคุมตนได้ดี มีสมาธิ มีกำลังใจสูง ให้เป็นจิตที่สงบ ผ่องใส เป็นสุข บริสุทธิ์ ปราศจากสิ่งรบกวนหรือทำให้เศร้าหมอง อยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุด โดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้ง และตรงตามความเป็นจริง (พระธรรมปิฎก. 2541: 915)

การพัฒนาจิตใจเป็นเรื่องสำคัญเช่นเดียวกันกับการพัฒนาร่างกาย ทั้งสองด้านนี้จึงต้องพัฒนาให้เกิดสมดุล ให้เจริญงอกงามก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน โดยเฉพาะในด้านจิตใจนั้นยิ่งเป็นความจำเป็นสำคัญเร่งด่วนมากกว่าร่างกายและวัตถุภายนอก เพราะพุทธธรรมถือว่าใจเป็นนาย

กายเป็นป่าว ทุกสิ่งทุกอย่างมาจากใจหรือสำเร็จด้วยใจ ถ้าหากใจได้รับการฝึกฝนอบรม ได้รับการฝึกหัดพัฒนาให้สมบูรณ์เข้มแข็งมั่นคงดีแล้ว การพัฒนาร่างกายและวัตถุภายนอก ก็ไม่ใช่เรื่องยากอะไร พระพุทธศาสนาจึงมองการพัฒนาฝึกฝนอบรมจิตใจว่าเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องใหญ่และมีความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ ให้ทันต่อการเจริญทางร่างกายและวัตถุภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ถ้าหากบุคคลพัฒนาจิตใจของตนให้เจริญเท่าทันร่างกายและโลกแห่งวัตถุภายนอก รู้แจ้งเห็นชัดตามความเป็นจริงของโลกและตามความเป็นจริงของชีวิตแล้ว ความทุกข์หรือปัญหาของชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้น ก็จะบรรเทาเบาบางและลดน้อยลง จนกระทั่งหมดสิ้นไปในที่สุด นอกจากนี้การพัฒนาทางด้านจิตใจตามหลักพุทธธรรมนั้น จะต้องปฏิบัติหรือพัฒนาด้วยหลักจิตตภาวนาหรือหลักสมณะภาวนาหรือสมาธิภาวนา คือ หลักการหรือวิธีการทำจิตใจให้สงบ ตั้งมั่นเป็นสมาธิอยู่ในอารมณ์เดียวหรืออยู่ในเรื่องเดียว เป็นหลักปฏิบัติหรือเครื่องมือสำหรับฝึกหัดพัฒนาอบรมจิตใจ ให้มีคุณธรรมต่าง ๆ ให้มีความสงบ ตั้งมั่น มีพลังเข้มแข็ง จิตใจที่มีความสงบตั้งมั่นเป็นสมาธิ จะเป็นจิตใจที่มีพลังเข้มแข็งด้วยคุณธรรม มีความสามารถในการทำ การพูด การคิด และเป็นจิตใจที่มีความสุข สงบ จึงเป็นการพัฒนาจิตใจให้มั่นคง หนักแน่น มีพลังควรแก่การทำงาน มีความเข้มแข็งด้วยคุณธรรม มีความเมตตา ความกตัญญู กตเวที และมีสติ สมาธิ เป็นต้น (อารี วิชาชัย. 2549: 95-96)

3.9.3 อธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงความหลุดพ้น มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ ได้แก่ การรวมองค์มรรคข้อ สัมมาทิฎฐิ และสัมมาสังกัปปะ เข้ามา ซึ่งก็คือการฝึกอบรมให้เกิดปัญญาวริสุทธิตี่รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริง ไม่เป็นความรู้ความคิดความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุม ย้อมสี อำพราง หรือพรางมัว เป็นต้น เพราะอิทธิพลของกิเลสมีอวิชาและตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำจิต การฝึกปัญญาเช่นนี้ต้องอาศัยการฝึกจิตให้บริสุทธิ์ผ่องใสเป็นพื้นฐาน แต่ในเวลาเดียวกัน เมื่อปัญญาที่บริสุทธิ์รู้เห็นตามเป็นจริงนี้เกิดขึ้นแล้ว ก็กลับช่วยให้จิตนั้นสงบ มั่นคง บริสุทธิ์ ผ่องใสอย่างแน่นอน ยิ่งขึ้น และส่งผลออกไปในการดำเนินชีวิตคือ ทำให้วางใจ วางท่าที มีความสัมพันธ์กับสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง และใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์ไม่เอนเอียง ไม่มีกิเลสแอบแฝง คัดพิจารณาแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ทำกิจทั้งหลายในทางที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขอย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก. 2541: 915)

การพัฒนาฝึกฝนอบรมให้ปัญญาเจริญงอกงามขึ้นนั้น เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพราะชีวิตของบุคคลจะอยู่รอดปลอดภัยและเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปได้แค่ไหน ขึ้นอยู่กับปัญญาทั้งสิ้น ปัญญาเท่านั้นที่จะแก้ปัญหาหรือว่าดับทุกข์ให้แก่ชีวิตได้หมดสิ้น พระพุทธองค์จึงทรงตรัสสั่งสอนเน้นหนักในเรื่องปัญญา จนทำให้พระพุทธศาสนามีลักษณะเด่นเป็นอัตตลักษณ์ คือ เป็นศาสนาแห่งปัญญา บุคคลจะแก้ปัญหาและพัฒนาชีวิตได้ด้วยปัญญา จะทำลายกิเลส ตัณหา อุปาทาน และอวิชาทั้งปวงได้ด้วยปัญญา ดังนั้นปัญญาจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในพระพุทธศาสนาทั้งในด้านการศึกษาและการปฏิบัติ ซึ่งปัญญาในพระพุทธศาสนานั้นมีอยู่หลายระดับคือ สุตตามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการฟัง การอ่าน จินตามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการคิด และภาวนามยปัญญา คือ ปัญญาที่เกิดจากการภาวนาหรือการฝึกหัด

พัฒนาตามหลักไตรสิกขา ปัญญาในระดับสุดท้ายคือภาวนามยปัญญานี้เป็นปัญญาระดับสูงสุด ที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาและการปฏิบัติในพระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตามการพัฒนาชีวิตตามหลักไตรสิกขานั้น จะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันอย่างมีสมดุล หรืออย่างมีบูรณาการ เพราะธรรมทุกอย่างต้องอิงอาศัยกันเกื้อกูลกันจึงจะเกิดขึ้น ศีล สมาธิ ปัญญา ก็ย่อมเกี่ยวของสัมพันธ์เกื้อกูลกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ เพราะจะทำให้ไม่สมบูรณ์ ทุกข้อต้องอิงอาศัยและเกื้อกูลกันและปฏิบัติไปพร้อมกันให้เป็นองค์รวม ดังนั้น ไตรสิกขาจึงต้องพัฒนาไปพร้อมกันทั้ง 3 ส่วน บุคคลพัฒนาชีวิตของตนให้สมบูรณ์ครบถ้วนได้ตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ชีวิตของผู้นั้นก็ประสบแต่ความสุขสำเร็จในชีวิตทุกระดับอย่างแน่นอน (อารี วิชาชัย. 2549: 97-100)

ตามหลักนักวิชาการสมัยใหม่ หรือตามหลักวิชาการศึกษายะวันตอก อธิศีลสิกขา (ศีล) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา) ก็ครอบคลุมถึงการทำให้เกิดพัฒนาการทางสังคม พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางปัญญา ตามลำดับ แต่จะแตกต่างกันโดยขอบเขตของความหมาย และไตรสิกขานั้นมีจุดหมายที่ชัดเจนตามแนวของพุทธธรรม เป็นการฝึกฝนอบรมบุคคลให้มีวินัย ใฝ่อกงามทางอารมณ์ และใฝ่อกงามทางพุทธิปัญญา ไตรสิกขานี้เกี่ยวเนื่องกันและช่วยเสริมกัน ซึ่งตามหลักพัฒนาการอย่างสมัยใหม่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ เช่น ความรู้ เหตุผล ย่อมช่วยความเจริญทางอารมณ์ และช่วยเสริมการปฏิบัติตามวินัย ตลอดจนความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ในทางสังคม ดังนั้นการฝึกฝนอบรมตามหลักไตรสิกขา หรือการทำให้เกิดพัฒนาการทั้ง 3 อย่าง จึงต้องดำเนินคู่เคียงกันไป (พระธรรมปิฎก. 2541: 915-916)

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ พระจิววัฒน์ อุตตมเมธี (วุฒิปงศ์) (2553: 121) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์การศึกษาเพื่อพัฒนาตนตามทัศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) พบว่า การพัฒนาตนในพระพุทธศาสนาใช้หลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ไว้สำหรับตรวจสอบการพัฒนาตน โดยริเริ่มการฝึกใจเป็นสำคัญ เพราะใจนั้นบงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา การพัฒนาตนตามแนวพระพุทธศาสนานี้ จึงเป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบ ถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และเมื่อมีจิตใจสงบก็ย่อมจะมีผลต่อสภาพทางร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปในสิ่งที่ดีงาม เป็นการฝึกจิตใจให้ลดจากกิเลส และเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งยั่วยั่วทั้งหลาย

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ เป็นการพัฒนาที่เริ่มต้นจากการพัฒนา กาย และพัฒนาจิต โดยเฉพาะในด้านจิตใจนั้นเป็นความจำเป็นสำคัญเร่งด่วนมากกว่า เพราะในทางพระพุทธศาสนา มองการพัฒนาฝึกฝนอบรมจิตใจว่าเป็นเรื่องสำคัญ เป็นเรื่องใหญ่และมีความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ การพัฒนาจิตอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ตลอดเวลา จะเป็นการทำจิตให้สะอาด สงบ ซึ่งตามหลักของไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งศีลเป็นการพัฒนาทางด้านพฤติกรรม ส่วนสมาธิเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจ และปัญญาเป็นการพัฒนา ด้านวุฒิปัญญาและทัศนคติที่ถูกต้อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นสำหรับบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งการพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุง



เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะทำให้ดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข และสามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคม ซึ่งรวมถึงชีวิตการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ในองค์กร การที่องค์กรให้การสนับสนุนที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านดังกล่าว เมื่อบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ก็จะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรเช่นกัน เพราะบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร

#### 4. การพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

จากพัฒนาการของสังคมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ทำให้การมองสุขภาพได้ถูกเปลี่ยนแปลงจากเดิม คือ “ความคิดที่ว่าสุขภาพดีก็คือการมีชีวิตรอด” มาเป็น “การมีอิสระจากโรคภัยไข้เจ็บ” และหลังจากนั้นได้มาสู่แนวคิดที่เน้นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติกิจกรรมประจำวัน และปัจจุบันได้เน้นแนวคิดเกี่ยวกับการมีความสุข คือการมีความสุขสมบูรณ์ทางด้านสังคม อารมณ์ และคุณภาพชีวิต ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความของคำว่าสุขภาพ ไว้ว่าเป็น “สภาวะของความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และสังคม ไม่ใช่เพียงแค่ความปราศจากโรค หรือ ทุพพลภาพเท่านั้น” (Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.) (ประกายเพ็ญ สุวรรณ. 2537: 2; อ้างอิงจาก World Health Organization. 1958: 459) ต่อมาในที่ประชุมสมัชชาขององค์การอนามัยโลก เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2541 (ค.ศ.1998) ได้มีมติให้เพิ่มคำว่า “Spiritual well-being” หรือสภาวะทางจิตวิญญาณเข้าไปในคำจำกัดความของสุขภาพ ดังนั้นปัจจุบันคำว่า “สุขภาพ” มิได้หมายถึงเฉพาะสุขภาพกายและสุขภาพจิตเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงสุขภาพสังคม และสุขภาพศีลธรรมอีกด้วย ซึ่งสุขภาพดีเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องแสวงหามาให้ได้ในชีวิต โดยการใช้ความพากเพียรพยายามของตนเอง แต่ละคนต้องพยายามฝ่าฟันอย่างหนักเพื่อให้มีสุขภาพดี เมื่อมนุษย์มีสุขภาพดีแล้ว ควรรักษาสุขภาพของตนเอาไว้ เพราะถ้าปราศจากสุขภาพดีแล้ว มนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานเพื่อพัฒนาตัวเองและสังคมได้อย่างเต็มที่ (มานพ นักการเขียน. 2553: ออนไลน์) นอกจากนี้ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 3 ซึ่งในพระราชบัญญัตินี้ คำว่า “สุขภาพ” หมายความว่า ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2555: ออนไลน์)

นักจิตวิทยาตะวันตกยุคใหม่ที่เรียกตนเองว่าเป็นกลุ่มจิตวิทยาเชิงบวก ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีพื้นฐานมาจากคุณลักษณะภายในด้านบวกที่เป็นความเข้มแข็งและมั่นคงในใจ ทั้งนี้คุณลักษณะดังกล่าว ได้แก่ การพลิกปัญหาให้เป็นโอกาส การยอมรับทั้งข้อดีและข้อเสียของตนเอง การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างอบอุ่นและไว้วางใจ การมีอิสระที่จะเลือกและกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเอง การมุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและมีเป้าหมาย (อรัญญา

ดุษฎีบัณฑิต. 2553: 80) และในทางพระพุทธศาสนามีศัพท์ที่ใช้สำหรับการพัฒนาคนโดยเฉพาะคือคำว่า “ภาวนา” ซึ่งแปลว่า “การฝึกอบรม” หรือทำให้เจริญ การพัฒนาคนนั้นไม่ใช่พัฒนาแต่เพียงจิตใจเท่านั้น จะเห็นได้ว่าในพระพุทธศาสนา การภาวนามีทั้งหมด 4 ด้าน คือ พัฒนาด้านกาย เรียกว่า “กายภาวนา” พัฒนาด้านจิต เรียกว่า “จิตภาวนา” พัฒนาด้านศีล เรียกว่า “ศีลภาวนา” และพัฒนาด้านปัญญา เรียกว่า “ปัญญาภาวนา” ซึ่งเรื่องของการภาวนานี้ใกล้เคียงกับการพัฒนา 4 ด้านของวงการการศึกษาสมัยใหม่ คือ การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) การพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development) การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) และการพัฒนาด้านสติปัญญา (Intellectual Development) (พระธรรมปิฎก. 2546: 142-143)

การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการเข้ารับการฝึกอบรม มีวัตถุประสงค์เพื่อการเรียนรู้ที่ถูกต้อง (Jobs Learning) เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ (Know-How) เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior Changing) และเพื่อการพัฒนาองค์การ (Organization Development) (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2552: 153) ในขณะที่ พลันเกทท์ (หงษ์ชู วงษ์สุวรรณ. 2546: 184-185; อ้างอิงจาก Plunkett. 1992: 407-409) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 23-24) โดยได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานของบุคลากรเพื่อให้มีเจตคติ ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ในด้านเจตคติ (Attitude) เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ ภายหลังจากฝึกอบรม เจตคติจะสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากตัวอย่างที่ดี และเจตคติเกิดจากการฝึกอบรม บุคลากรจะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเจตคติจากการสังเกตในสิ่งที่ทำ ถ้าพูดถึงความปลอดภัยในการทำงานเมื่อผู้ฝึกอบรมปฏิบัติตัวขณะนั้นไม่แสดงถึงความระมัดระวังในความปลอดภัยแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็จะไม่เกิดเจตคติที่ดีได้ การสร้างเจตคติที่ดีที่สุดคือจะต้องช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มองเห็นว่าเกี่ยวข้องกับงานและความปลอดภัยอย่างไรต่อบุคลากร

ในด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด และวิธีการที่ช่วยให้มองเห็นว่าจะต้องทำอะไรและทำไม ถ้าผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าใจงานทั้งหมดและเข้าใจความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานได้ ก็จะมีโอกาสดีที่จะทำงานได้สำเร็จ จะต้องเข้าใจหลักการหรือทฤษฎีที่ใช้ในการทำงานก่อนที่จะสามารถทำงานได้เหมาะสมกับงานของตน สามารถเปลี่ยนแปลงหลักการหรือทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การรู้ว่าควรทำอะไรเป็นสิ่งจำเป็น แต่การที่สามารถประยุกต์ความรู้ได้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ในด้านทักษะ (Skills) เมื่อประยุกต์ความรู้ไปใช้จะต้องแสดงออกถึงทักษะในด้านต่าง ๆ อาจเป็นทักษะในด้านเทคนิค ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะในด้านความคิดรวบยอด ทักษะในด้านเทคนิคเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องใช้กำลังกาย ซึ่งขึ้นอยู่กับว่า รู้ว่าจะทำอะไร ทำไม และอย่างไร โดยใช้เครื่องช่วยสนับสนุนรวมไปถึงเครื่องจักรกลและอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย ทักษะในด้านความคิดรวบยอด เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสมองที่ใช้ในการแก้ปัญหา การเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสารทางที่ดีที่สุดในการสอนทักษะคือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การปฏิบัติซ้ำ ๆ คือหัวใจสำคัญของการฝึกทักษะ ซึ่งในการฝึกทักษะนั้น ความสำเร็จเบื้องต้นถือว่าการปฏิบัติซ้ำ ๆ คือหัวใจสำคัญของการฝึกทักษะ ซึ่งในการฝึกทักษะนั้น ความสำเร็จเบื้องต้นถือว่าการปฏิบัติซ้ำ ๆ คือหัวใจสำคัญของการฝึกทักษะ

เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นในระหว่างการฝึกทักษะที่มีผู้ให้เทศกอย่างใกล้ชิดเพื่อคอยแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ฝึกทักษะก่อนการฝึกอบรม อาจจะต้องสำรวจประสบการณ์เบื้องต้นก่อนปฏิบัติงาน เพื่อจะได้คัดเลือกวิธีการฝึกทักษะที่เหมาะสม และอาจต้องเสียเวลาทบทวนการฝึกทักษะเพิ่มเติม ถ้าหากพบว่าทักษะบางประการที่ต้องเพิ่มเติม ซึ่งจะเห็นได้ว่า แนวคิดที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ปฏิบัติจริงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เป็นวิธีที่ดีที่สุดนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จีระประภา อัครบวร (2554: 43) ที่กล่าวถึงการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริงเป็นวิธีการพัฒนาที่ยอมรับในปัจจุบันว่าได้ผลมากที่สุดเช่นกัน

ในขณะที่ ร็อบบินส์; และ โคลเทอร์ (2551: 153) และ อนิวซ์ แก้วจำนงค์ (2552: 157-160) ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมที่ตรงกัน คือ การฝึกอบรมขณะทำงาน (On the Job Training) และการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน (Off the Job Training) นอกจากนี้ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 18-26) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมมีหลากหลายชนิดหลากหลายประเภท และมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับประเด็นสาระ วิธีการ หรือระยะเวลา ซึ่งในการจำแนกประเภทของการฝึกอบรมตามทิศทางของประเด็นการฝึกอบรม ได้แก่ จำแนกตามจุดประสงค์ของการฝึกอบรม จำแนกตามเวลาของการฝึกอบรม จำแนกตามวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามบริการการฝึกอบรม และจำแนกตามสาระของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนับว่าเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นหนทางที่องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้นด้วยกิจกรรมทางด้านการฝึกอบรมนี้ บุคลากรเก่าก็จะมีโอกาสได้รับความรู้ความสามารถที่ติดตลอดเวลา ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าใหม่ ๆ เช่นเดียวกันกับบุคลากรใหม่ก็จะมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนายิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2535: 164) นอกจากนี้ จารุพันธ์ อธิธิอาวัชกุล (2553: 225) กล่าวว่า หากองค์กรห่วงใยและคำนึงถึงสุขภาพจิตใจในการทำงานของบุคลากรด้วย จะยิ่งเพิ่มความรู้สึกผูกพันมากขึ้น ดังนั้นการสอดส่องดูแลและส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตการทำงาน โดยที่สามารถจัดสรรเวลาของงานชีวิตครอบครัว และทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างสมดุล จึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรดำเนินการ

#### 4.1 การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development)

จีระประภา อัครบวร (2554: 44-46) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถด้านร่างกายที่สมบูรณ์นั้น มาจากการกินอาหารที่เหมาะสม ปราศจากสารเคมี หรือสิ่งที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย การออกกำลังกาย ความสมดุลในการทำงานและพักผ่อน การรักษาน้ำหนักตัวอย่างเหมาะสม และการพัฒนาสุขนิสัยที่ดีต่อชีวิต การพัฒนาด้านร่างกายนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมากในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารองค์กร ซึ่งบุคลากรทั่วไปในองค์กรปัจจุบันจะเห็นการเป็นโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) คือเป็นโรคของคนทำงานในสำนักงาน ซึ่งโรคนี้มีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม คนทำงานในปัจจุบันส่วนมากจะนั่งอยู่ที่โต๊ะ ทำงานหน้าจอคอมพิวเตอร์ นั่งเขียนหนังสือรายงาน ตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ โดยมีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงานเป็นเวลานาน ๆ และไม่มีการเปลี่ยนอิริยาบถของร่างกายให้มีการเคลื่อนไหวบ้าง ทำให้อวัยวะของร่างกายส่วนต่าง ๆ เช่น ไหล่ ต้นคอ บ่า แขน ข้อมือ เอว หลัง ฯลฯ เกิดอาการปวด

เมื่อยล้า ซึ่งอาการของโรคออฟฟิศซินโดรมนี้ อาจก่อให้เกิดความทรمانอย่างรุนแรงได้ หากไม่ได้รับการดูแลรักษา และด้วยปัญหานี้ทวีความรุนแรงขึ้นในที่ทำงานหลายแห่งทั่วโลก ทำให้หลายองค์กรต้องมาศึกษาเรื่อง “Ergonomic” หรือศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคนกับงานที่ทำอยู่ เพื่อหาความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างสรีระของมนุษย์ ท่าทางขณะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับความสะดวกสบายของบุคลากรขณะทำงาน ถ้าละเลยเรื่องความสะดวกสบายของบุคลากรขณะทำงาน นอกจากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานแล้ว ยังนำมาซึ่งความเจ็บป่วยที่เกิดสะสมต่อเนื่องมาอย่างช้า ๆ โดยที่ไม่ทันสังเกตเห็น ดังนั้นการสำรวจผังพื้นที่ใช้สอย และอุปกรณ์สำนักงาน เพื่อการปรับปรุงการจัดวางพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมเป็นเรื่องที่สำคัญมากต่อการทำงาน และยังมีปัจจัยหลัก ๆ อีกบางประการที่ผู้ใช้คอมพิวเตอร์ต้องปรับปรุง ได้แก่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมท่าทางขณะปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้อุปกรณ์สำนักงานให้ถูกต้องตามหลักการของศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคนกับงานที่ทำอยู่ (Ergonomic)

อรัญญา ตัญคำภีร์ (2553: 80-81) ได้กล่าวถึงความสุขที่ทำให้มนุษย์มีสุขภาพที่ดีไว้ว่า จากการศึกษาค้นคว้าของนักจิตวิทยา ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาพบว่า ความสุขทำให้มนุษย์มีสุขภาพดี ตัวอย่างเช่น แครอล ริฟ (Carol Ryff) จากมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน-เมดิสัน (University of Wisconsin-Madison) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องกันของผลการตรวจสุขภาพและความสุข ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนที่มีจุดหมายในชีวิตสูง จะมีระดับไขมันชนิดดี (HDL) ที่ทำหน้าที่เก็บคราบไขมันตามผนังเส้นเลือดในตับ และขับออกทางน้ำดีสูง กลุ่มคนที่มีความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดี มีสัมพันธภาพเชิงบวกกับผู้อื่น มีระดับการยอมรับตนเองสูง จะมีไกลโคไซโมโกลบิน ชนิดเอ (Glycosylated Hemoglobin-HbA1c) ที่เป็นค่าชี้วัดโรคเบาหวานว่าอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งหมายถึงการมีสุขภาพร่างกายที่ดี นอกจากนี้ งานวิจัยศึกษาคนที่มีความสุขกับการนอนหลับ ในระยะก่อนถึงการนอนในระดับผ่อนคลายที่สุดที่เรียกว่า ระยะเริ่ม-สลีป (REM sleep) กล่าวคือเป็นระยะที่การนอนจะมีการเคลื่อนไหวเร็วของลูกตา อุณหภูมิของร่างกาย ความดันเลือด ชีพจร และการหายใจไม่คงที่ ความตึงตัวของกล้ามเนื้อลดลง มีการเคลื่อนไหวของร่างกายเพิ่มขึ้น เป็นการนอนหลับที่มีการรู้ตัว หรือมีลักษณะเหมือนตอนกำลังตื่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนที่มีความสามารถในการจัดการกับสภาพแวดล้อมได้ดี มักจะมีช่วงระยะเริ่ม-สลีป ที่ยาวนานกว่า และนอนหลับง่ายกว่า หรือสามารถเข้าสู่ระยะเริ่ม-สลีป ได้เร็วกว่า ส่วนงานวิจัยของฟรายด์แมนและคณะ (Friedman; et al. n.d.: unpagged) ระบุกลุ่มหญิงสูงอายุที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับไม่ดี และนอนหลับยาก จะมีระดับสารเคมีในร่างกายที่ชื่อ อินเตอร์ลิวคิน 6 (Interleukin 6) สูง ซึ่งมีผลทำให้รู้สึกเมื่อยล้าง่าย และหยุดการใช้กล้ามเนื้อหรือการเคลื่อนไหว ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสุขมีความเชื่อมโยงกับการทำงานของสารต่าง ๆ ในร่างกาย และส่งผลต่อสุขภาพโดยตรง ดังที่ปรัชญาเมธีของจีนเสนอว่า การมีความสุขหมายถึง การมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรืองของสุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความเครียด และความวิตกกังวล สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต

ระพี สาคริก (2552: 236) ได้กล่าวถึงเรื่องการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพ

ที่ดีไว้ว่า การออกกำลังกายควรจะมียุทธศาสตร์อยู่ในจิตใจของทุกคน หลังจากที่แตกกิ่งก้านสาขามาเป็น การกีฬา หลายคนเชื่อว่าการกีฬาคือการออกกำลังกาย หากยุทธศาสตร์จิตใจสามารถหยั่งรู้ความจริง ย่อมเข้าใจได้ว่า การออกกำลังกายคือส่วนหนึ่งซึ่งผสมผสานอยู่ในภาพรวมของการดำเนินชีวิต อันควร จะมีวิถีทางมุ่งสู่การสร้างสรรค์ร่วมกับการใช้ประโยชน์ นอกจากนี้ จินตนา สุจจันท์ (2554: 51) ได้กล่าวถึงการมีสุขภาพดีไว้ว่า คนที่มีสุขภาพดีลดการแพร่กระจายของโรคติดต่อ จะทำให้คนในสังคม มีสุขภาพดีไปด้วย และคนที่มีสุขภาพดีจะทำงานน้อย ซึ่งจะไปช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพดีก็จะใช้บริการทางด้านสุขภาพน้อย จึงเป็นการลดการใช้จ่ายของรัฐบาล ซึ่งอาจนำไปสู่การลดภาษีได้

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านร่างกายเป็นการให้ความสำคัญกับสุขภาพ โดยการบริโภค อาหารตามหลักโภชนาการ พักผ่อนอย่างเพียงพอและออกกำลังกายเป็นประจำ เพื่อสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงสมบูรณ์ เพราะสุขภาพร่างกายมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

#### 4.2 การพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development)

อารมณ์ของมนุษย์นั้นจะเกิดขึ้น เมื่อสติ (Consciousness) ไม่สามารถควบคุมได้ และ อารมณ์มีจุดสูงต่ำขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งที่ก่อให้เกิดอารมณ์ ได้แก่ การคาดหวัง (Expectation) ความจำกัดของเวลา (Time Limitation) และความเมื่อยล้าอ่อนเพลียทางร่างกายและจิตใจ (สุเมธ แสงนิ่มนวล. 2540: 72-73) เมื่อไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้จนเกิดความหยาบคาย ซึ่งผลกระทบ จากความหยาบคายนั้น คริสติน เอ็ม เพียร์สัน (Christine M. Pearson) คณะบริหารธุรกิจ คีนัน-แฟลคเลอร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทแคโรไลนา (Kenan-Flagler Business School, University of North Carolina) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมหยาบคายและไม่มีมารยาทในที่ทำงาน อาจเป็นอันตรายมากกว่าที่ ผู้บริหารจะคาดคิด ผลกระทบอย่างน้อย ๆ ได้แก่ การเสียเวลาทำงานและขาดประสิทธิภาพ เพราะแม้ แต่กังวลคอยระวังที่จะหลีกเลี่ยงผู้แสดงความหยาบคาย ลดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ลดความ พยายามในการทำงาน ทำงานน้อยลง และก็ลาออกในที่สุด (เครวิทซ์; และ ชูเบิร์ด. 2546: 122) ซึ่ง อาจกล่าวได้ว่าอารมณ์ ความรู้สึก มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสัมพันธภาพและในการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และในการนำสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่เราต้องการ ซึ่งการที่จะกระทำเช่นนี้ได้ นั้น การมีความ ฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หรือที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายว่า EQ (Emotional Quotient) จึงเป็นคุณสมบัติหลักประการหนึ่งที่สำคัญ และน่าสนใจอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนี้ (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2548: 158) ซึ่ง โกลแมน (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2548: 155-157; อ้างอิงจาก Goleman. 1998: 26-27) ได้กล่าวว่าการที่จะนำแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ หรือไปประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคคลนั้น มีประเด็นที่ควรจะไป พิจารณา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ความสามารถทางด้านส่วนตัว (Personal Competence) และความสามารถทางด้านสังคม (Social Competence)

นอกจากนี้ จิรประภา อัครบวร (2554: 49) ได้กล่าวถึงการพัฒนาด้านอารมณ์ไว้ว่า การ

พัฒนาด้านอารมณ์เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดสมดุลของอารมณ์ตนเองกับสถานการณ์แวดล้อมและกับผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการตระหนัก ยอมรับ และแสดงออกอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้เป็นความสามารถในการตระหนัก ตอบสนองต่ออารมณ์อื่นอย่างเหมาะสม และด้วยความเคารพ ซึ่งการวางแผนการพัฒนาด้านอารมณ์เป็นการพัฒนาเพื่อมุ่งหวังผลคือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การแสดงออกของอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาควรจัดทำเมื่อผู้วางแผนการพัฒนา ตระหนักและยอมรับว่าตนเองมีปัญหาในด้านนี้ ในปัจจุบันมีแนวทางการพัฒนาอารมณ์ 2 วิธีหลัก ๆ ที่กำลังเป็นที่นิยม ดังนี้ (จิรประภา อัครบวร. 2554: 50)

4.2.1 การรับคำปรึกษา (Counseling) สำหรับกรณีที่มีปัญหาทางอารมณ์อย่างมาก เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้มาขอคำปรึกษาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่นั้น ในการจัดการกับปัญหาของเขาได้ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตัวของเขาเอง โดยกระบวนการให้คำปรึกษาจะเน้นการใช้คำถาม (Questioning) และการสะท้อนกลับ (Reflection) เพื่อให้ผู้รับการปรึกษา เป็นผู้ตัดสินใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง โดยการปรับเปลี่ยนนี้จะได้รับการติดตามผลในระยะเวลาหนึ่ง จนผู้ได้รับการปรึกษาได้รับการพัฒนาด้านอารมณ์ จนมีการแสดงออกที่ส่งเสริมการทำงานที่ดี

4.2.2 การโค้ช (Coaching) สำหรับปัญหาทางอารมณ์ที่มีผลต่อการบังคับบัญชา หรือภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่รู้จักกันดีในวงการกีฬา เพื่อใช้ในการพัฒนาทั้งทักษะและอารมณ์ แต่ในปัจจุบันมีการใช้การโค้ชอย่างมากในองค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรในหลาย ๆ ระดับ หากเป็นการพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นการโค้ชเพื่อให้ทำงาน และสามารถปรับตัวกับการทำงาน โดยมีการพัฒนากลุ่มหัวหน้างานให้มาเป็นโค้ช ส่วนการโค้ชของบุคลากรในระดับบริหาร มักเป็นการโค้ชด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่เรียกกันว่า “Executive Coach” คือ เป็นการจ้างโค้ชมืออาชีพจากภายนอกมาเป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างเป็นระบบ ซึ่งการโค้ชส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาศักยภาพและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านอารมณ์ เป็นการสร้างเสริมสุขภาพจิตที่ดี ให้รู้จักควบคุมอารมณ์ เพราะอารมณ์ของมนุษย์นั้นจะเกิดขึ้นเมื่อไม่สามารถควบคุมสติได้ และอารมณ์มีจุดสูงต่ำขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยสิ่งที่ก่อให้เกิดอารมณ์ ได้แก่ การคาดหวัง ความจำกัดของเวลา และความเมื่อยล้าอ่อนเพลียทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งในปัจจุบันมีแนวทางการพัฒนาอารมณ์ 2 วิธีที่เป็นที่นิยมคือ การรับคำปรึกษา และการโค้ชเพื่อพัฒนาทั้งทักษะและอารมณ์

### 4.3 การพัฒนาด้านสังคม (Social Development)

การพัฒนาด้านสังคม หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกซึ่งบทบาททางสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่รู้สึกขัดเขิน รวมถึงความสามารถในการพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่น สามารถสร้างเครือข่าย ให้ความเคารพต่อความเชื่อ ความคิดเห็นที่แตกต่าง ไม่ว่าบทบาทนั้นจะเป็นบทบาทของบุตร ผู้ปกครอง คู่สมรส เพื่อน คนร่วมงาน เพื่อนบ้าน และสมาชิกของประเทศ ซึ่งการพัฒนาด้านสังคมนี้ ในปัจจุบันหลายองค์กรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเรื่องบุคลิกภาพ การเข้าสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นที่เพิ่งรู้จัก เพราะมีผลต่อการทำงานร่วมกับ

บุคคลอื่นอย่างมาก โดยเฉพาะในสังคมไทย ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดี มีเครือข่าย มักเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน หากพิจารณาเรื่องนี้อย่างเป็นทางการจะเรียกกันว่า “การขัดเกลาทางสังคม (Socialization)” ที่เรียกกันมาตั้งแต่ยุคกรีก โดยมีเพลโต (Plato) เป็นผู้บัญญัติคำนั้น ได้สะท้อนให้เห็นว่า การเรียนรู้ทางสังคมของมนุษย์ได้มาจากครอบครัว ครูบาอาจารย์ และสิ่งแวดล้อม จนมาสู่ยุคนี้เกิดเป็นกระบวนการอบรมสั่งสอนทางสังคมให้ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสังคมได้เรียนรู้และรับเอาระเบียบ วิธีการ กฎเกณฑ์ ไปประพฤติปฏิบัติ ซึ่งค่านิยมต่าง ๆ นี้ ได้ถูกกำหนดไว้เป็นระเบียบแบบแผน เป็นประเพณีปฏิบัติ ที่สมาชิกของสังคมจะต้องผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมตลอดชีวิต ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ดังนั้นเมื่อบุคลากรเริ่มต้นการทำงานในองค์กร กระบวนการขัดเกลาทางสังคมนี้จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มักให้ความสำคัญอย่างมาก ซึ่งถูกบรรจุอยู่ในหลักสูตรการปฐมนิเทศ แต่เมื่อบุคลากรเติบโตในองค์กร ทำงานในระดับสูงขึ้นไป ผู้บริหารหลายองค์การกลับมองข้ามเรื่องนี้ไป ทั้งที่การพัฒนาเพื่อเข้าสู่สังคมยังมีความสำคัญมากขึ้นตามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร หากผู้บริหารหรือบุคลากรในองค์กรทำการจัดทำแผนการพัฒนาส่วนบุคคล บางครั้งอาจเป็นเรื่องที่ควรอยู่ในแผนการพัฒนาด้วย เช่น การเข้าเรียนหลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ หรือการออกงานสังคมเพื่อทำการฝึกการเข้าสังคม โดยมีเพื่อนคู่หู (Buddy) ที่จะคอยเป็นโค้ช (Coach) หรือผู้ให้คำแนะนำไปงานสังคมด้วยกัน (จิรประภา อัครบวร. 2554: 46-47)

นอกจากนี้ พรพรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548: 44-47) ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะในชีวิตส่วนตัว ในชีวิตการทำงาน และในชีวิตสังคมทั่วไป เป็นเรื่องสำคัญอันเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในความต้องการทางด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ดังกล่าวให้กันและกันอย่างเหมาะสม และอย่างน่าพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งส่งผลให้การใช้ชีวิตร่วมกันไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาอันสั้นหรือระยะเวลาอันยาวนาน และในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของแต่ละคนดำเนินไปอย่างมีความสุข มีความรัก ความเอื้ออาทร และช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามควรแก่อัตภาพ บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีคือบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี และในสถานที่ใดก็ตามถ้ามีบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีเป็นส่วนมาก สถานที่นั้นจะมีความสุข บุคคลในสถานที่นั้นมีความสุขกายและสบายใจ เมื่อมีความสุขสบายใจ การปฏิบัติงานก็จะราบรื่น ถ้าทุก ๆ คนในองค์กรได้หันมาเอาใจใส่ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในแง่มุมต่าง ๆ แล้ว จะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หรืออย่างน้อยก็ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้ตามสมควร ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์ดีจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทุก ๆ คนควรทำความเข้าใจและฝึกตนให้เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ปรับตัวได้ดีไม่ว่าจะอยู่กับใคร อยู่ที่ใด หรือในสถานการณ์ใด

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับและยกย่องจากสังคม อันได้แก่การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มักให้ความสำคัญอย่างมาก หากองค์กรมีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเรื่องบุคลิกภาพ การเข้าสังคม เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นที่เพิ่งรู้จัก จะส่งผลต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดี มีเครือข่าย และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

#### 4.4 การพัฒนาด้านสติปัญญา (Intellectual Development)

ปัญญาเป็นความสามารถในการคิด ตั้งคำถาม และการประเมิน เพื่อที่จะนำมาซึ่งองค์ความรู้ สามารถประมวลและใช้ข้อมูล เพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้มีความคิดใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาด้านปัญญาจะทำให้คนมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต สามารถทำการตัดสินใจ แก้ปัญหา และหลุดพ้นจากความยากลำบากได้ การพัฒนาด้านนี้จึงเป็นที่นิยมมากที่สุด ในบรรดารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การเข้ารับการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามวิธีการพัฒนาที่ยอมรับในปัจจุบันว่าได้ผลมากที่สุด คือการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง (Project Assignment) อันจะทำให้เกิดการเรียน รู้จนเกิดปัญญาตามมา และกลายเป็นประสบการณ์ที่สำคัญ (จิรประภา อัครบวร. 2554: 43) ซึ่งการพัฒนาปัญญา จะต้องได้ความคิดขั้นสังเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ถึงจะทำให้การพัฒนาปัญญาเจริญงอกงามได้ และการพัฒนาปัญญาที่ได้ผล คือ เข้าใจความหมาย จับประเด็นจับสาระได้ มองเห็นจุดของปัญหา สื่อสารถ่ายทอดได้ ตลอดจนนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ได้ถูกเรื่องทันเวลาทันเหตุการณ์ (พระธรรมปิฎก. 2546: 50; 2546: 76-77) นอกจากนี้ การฝึกอบรมในเรื่องทักษะของบุคลากร ด้าน Problem Solving Skill คือ การฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ฝึกให้รู้จักตรรกะหรือรู้จักเหตุรู้จักผล (Logical) รู้จักวิเคราะห์ปัญหา ทักษะในการค้นหาปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นสมมติที่แท้จริงของปัญหา ทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ทางเลือกแต่ละทางเลือก และการตัดสินใจเลือกวิธี การแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด ซึ่ง ร็อบบิ้นส์; และ โคลเทอร์ (2551: 152-153) ได้กล่าวไว้ว่า นั้น เป็นการพัฒนาด้านสติปัญญา เช่นเดียวกันกับที่ จิรประภา อัครบวร (2554: 43) และ พระธรรมปิฎก (2546: 76-77) ได้กล่าวไว้เช่นกัน

ตามมาตรา 15 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบ คือองค์ประกอบของการศึกษาตลอดชีวิต และในแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ยังได้ระบุไว้ในวัตถุประสงค์ของแผนเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตว่า เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล เพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา โดยมุ่งหมายให้ทุกคนได้เข้าถึงบริการทางการศึกษาตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาตามความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่บุคคลได้รับตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ การเมือง เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สามารถปรับตัวกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ทุกช่วงชีวิต ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องมีการศึกษาตลอดชีวิต คือ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา บทบาทและหน้าที่ของบุคคล รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้ ทำให้คนต้องการความรู้ใหม่ ๆ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อช่วยให้คนได้รับความรู้ใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและอาชีพการงาน คนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นความจำเป็นที่คนต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา



และเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง (จินตนา สุจจาพันธ์. 2554: 213-215)

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาด้านปัญญา จะทำให้บุคคลมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต สามารถทำการตัดสินใจแก้ปัญหา และหลุดพ้นจากความยากลำบากได้ และการพัฒนาด้านปัญญาจะต้องได้ความคิดขั้นสังเคราะห์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ถึงจะทำให้การพัฒนาปัญญาเจริญงอกงามได้

## 5. การพัฒนาบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

### จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงสร้างการบริหารงานของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ มีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่สังกัดฝ่ายบริหาร ดูแลงานบุคลากร หน้าที่งานและขอบเขตงานหลัก ๆ ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ประกอบไปด้วย ดำเนินการด้านการรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการเรื่องการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อทดลองการทำงาน การปรับเงินเดือน การต่อสัญญาของบุคลากร ดำเนินการเรื่องการลาทุกประเภทของบุคลากร ดำเนินการเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากร ดำเนินการเรื่องระบบฐานข้อมูลของบุคลากรในระบบ SAP ดำเนินการเรื่องการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้บุคลากร ดำเนินการเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งผลงานทางวิชาการให้คณาจารย์ ตลอดจนดำเนินการเรื่องการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2554?: 67)

กิจกรรมที่หน่วยการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการจัดให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี ได้แก่ ดำเนินการจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร จัดโครงการสัมมนาประจำปีของบุคลากร และจัดโครงการทัศนศึกษาสถานศิลปวัฒนธรรม ทำบุญไหว้พระ 9 วัด นอกจากนี้ผลการดำเนินงานที่สำคัญในปี 2554 ที่ผ่านมา ได้แก่ การจัดโครงการสัมมนาสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี หลักสูตร CEO (Competent Efficient Officer) จำนวน 2 รุ่น ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานทุกหน่วยงาน และโครงการสัมมนาปฏิบัติการหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มนักการภารโรง ยามรักษาการณ์ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานโรเนียว คนสวน และช่างไฟฟ้า ซึ่งความสำเร็จที่โดดเด่นและเป็นความภาคภูมิใจของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่สังกัดฝ่ายบริหาร คือการดำเนินการจัดโครงการสัมมนาสายปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการให้มีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหาร เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อพัฒนาแนวคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้คุณธรรม จริยธรรม และการกำกับกิจการที่ดี อีกทั้งได้สอดแทรกการจัดกิจกรรม Walk Rally และการสร้างทีมงาน ซึ่งบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งหมดที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว มีความรัก มีความสามัคคีกันมากขึ้น และเห็นพ้องต้องกันว่าสมควรให้จัดโครงการสัมมนาและกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวเป็นประจำทุกปี (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย. 2554?: 68)

ในปี 2550 คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้บรรจุลูกจ้างชั่วคราวของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่มีผลการทำงานดี และทำงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควร ให้เข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 40 คน ซึ่งถือเป็นการพัฒนาก้าวใหญ่ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่ให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นสำคัญ (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2554?: 11)

นอกจากนี้ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ได้จัดส่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่เป็นบุคลากรใหม่ เข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ซึ่งจัดโดยฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามมติที่ประชุมคณบดีครั้งที่ 33/2534 เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2534 ที่กำหนดให้บุคลากรใหม่ต้องผ่านการปฐมนิเทศก่อนที่จะรับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และมีความสุขความสำเร็จในการทำงาน มีแนวคิดและหลักในการบริหารจัดการ พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการและคุณภาพในการทำงาน ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานเป็นทีม รู้จักและมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีการติดต่อระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากขึ้น และพร้อมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการให้บริการ รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน (สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2555: ออนไลน์)

## 6. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง

### 6.1 เพศ

ในเรื่องความแตกต่างทางเพศนั้น รัตติกโรจน์ จงวิศาล (2550: 44) ได้กล่าวถึงความแตกต่างทางเพศไว้ว่า ลักษณะของเพศชายและเพศหญิง โดยทั่วไปมักจะมีความแตกต่างกัน เช่น เพศชายมักจะมีรูปร่างแข็งแรง สมบูรณ์ มีพลังกำลังกายมาก มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีการใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึก มีความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจ เป็นต้น ส่วนเพศหญิงมักจะมีรูปร่างเล็ก มีพลังกำลังกายน้อย มีความละเอียด มีความอ่อนไหวทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก และจิตใจ การตัดสินใจมักไม่ค่อยเด็ดเดี่ยว เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 92) ที่กล่าวว่า เพศชายและเพศหญิง มีลักษณะประจำเพศในด้านรูปร่างแตกต่างกันไป ความแตกต่างทางเพศ ทำให้ลักษณะงานและความสนใจด้านงานแตกต่างกันไปด้วย เพราะการศึกษาอบรมที่แตกต่างกันระหว่างเพศ ทำให้บทบาทของเพศแตกต่างกันไปในสังคม และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในปัจจัยด้านเพศ ดังที่ นิธิวดี เขียวจิ้น (2554: 123) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเพศเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ดังคำกล่าวของ จิรประภา อัครบวร (2554: 37) ที่ได้กล่าวว่า ความเท่าเทียมกันในการทำงานของเพศชายและเพศหญิง ยังคงเป็นประเด็นที่มีอยู่ในองค์กร

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งกรมสุขภาพจิตเคยนำเสนอบทความเกี่ยวกับเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันที่นอกเหนือจากสรีระร่างกายแล้ว ในเรื่องความแตกต่างในเชิงวิถีชีวิตก็มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเพื่อยืนยันความแตกต่างกันในเชิงความสามารถของสมองอีกด้วย เช่น เพศหญิงมีความสามารถด้านภาษาสูงกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายมีทักษะทางคณิตศาสตร์ดีกว่าเพศหญิง เป็นต้น

## 6.2 วุฒิการศึกษา

จากการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งเป็นงานวิจัยของ ทศพร พิษะระ (2554: 95) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549: 155) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตรงกับงานวิจัยของ อริสา เจริญบุญยงค์ (2549: 92-93) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ สุวีย์ ไชยวงศ์ (2552: 119) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านความรู้และด้านทักษะแตกต่างกัน

## 6.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นงานวิจัยของ จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550: 97) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 3 กลุ่มประสบการณ์ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548: 121) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตรงกับงานวิจัยของ ทศพร พิษะระ (2554: 100) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวมทั้งงานวิจัยของ ชิตาร์ตัน เนียมกสิพงษ์ (2549: 157) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชิตาร์ตัน เนียมกสิพงษ์ (2549: 134-136) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ต้องการเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ และมีสติอยู่เสมอ ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเมื่อมีโอกาส ต้องการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามความสามารถของตนเองด้วยความเต็มใจ ต้องการรักษาศีลและปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ และต้องการผ่อนคลายความตึงเครียดภายหลังการปฏิบัติงาน อีกทั้งต้องการให้ผู้บริหารจัดการกิจกรรมทางด้านพัฒนาจิตใจ ต้องการฝึกตนเองให้มีจิตใจสงบ มั่นคง มีสมาธิและมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการพัฒนาจิตใจเป็นประจำ เช่น การนั่งสมาธิ การสวดมนต์ การฟังธรรม ไหว้พระ เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์ ต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง ยอมรับข้อบกพร่องทั้งของตนเองและผู้อื่นได้ อีกทั้งยังต้องการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ ในส่วนของด้านร่างกาย ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยต้องการให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพอย่างถูกต้อง ต้องการมีเวลาออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเพียงพอ ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านร่างกาย ตลอดจนต้องการศึกษาหาความรู้จากเอกสารเกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย ต้องการบริโภคอาหารโดยคำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการ ในขณะที่ด้านสังคม ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ต้องการปฏิบัติและพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามของสังคม ต้องการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องการและมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีม ต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ต้องการวางแผนปรับปรุงตนเองอย่างมีระเบียบและปฏิบัติตามแผน ต้องการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นที่ต้องการของสังคม นอกจากนี้ด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ต้องการศึกษาหาความรู้และใฝ่รู้ตลอดเวลา ต้องการการสนับสนุนและเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน ต้องการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เต็มเวลา และต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต อีกทั้งยังต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์นี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548: 122-123) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น ต้องการพัฒนาคณิตศาสตร์เริ่มสร้างสรรค์ และเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ต้องการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ ตลอดจนต้องการฝึกฝนตนเองให้อดทนต่อการทำงานเพื่อความสำเร็จ อีกทั้งยังต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น และต้องการเรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อันเนื่องมาจากการทำงานในปัจจุบัน ระบบราชการมีการปฏิรูป มีการพัฒนาเพื่อให้มีความทัดเทียมกับภาคเอกชน ดังนั้นบุคลากรจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาด้านการปฏิบัติงานเพื่อตนเองจะได้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ ทิพวรรณ เจริญผล (2542: 108) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพามีความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังจะเป็นการช่วยเสริมความสามารถในการปฏิบัติงาน และการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งผลการวิจัยก็สอดคล้องกับ ธีรรัตน์ เนียมกลสิพงษ์ (2549: 134-136) และ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548: 122-123) เช่นกัน

จากงานวิจัยของ สุนทร ใหม่ยะ (2552: 90) ที่ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่า ในด้านสุขภาพนั้น รายการที่บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือความสามารถในการดูแลและตรวจสอบสุขภาพของตนเอง เพราะบุคลากรจำนวนมากใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะดูแลตนเอง นอกจากนี้บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนยังมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การเสริมสร้างสุขภาพจิต และการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพในงานวิจัยของ สุรีย์ ไชยวงศ์ (2552: 117) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก็พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาสุขภาพ โดยมีอาการปวดตามข้อ ปวดหลัง หรือปวดเมื่อยตามร่างกายเป็นประจำ รองลงมาเป็นปัญหาเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ ตลอดจนไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน และมีปัญหาสุขภาพอื่น ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน

นอกจากนี้จากงานวิจัยของ นพมาศ ทะมาตร์ (2551: 113) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ ได้สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผนโดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว (2552: 94) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ ก็พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองในทักษะด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากเช่นกัน รวมทั้งงานวิจัยของ สุนทร ใหม่ยะ (2552: 89) ที่ได้ศึกษาเรื่องความ

ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า ในด้านบุคลิกภาพนั้น รายการที่บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และผลการศึกษายังพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างความมั่นใจในกระบวนการทำงานของตนเอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น การพัฒนาความมั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

ส่วนงานวิจัยของ ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553: 99) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตาก ในด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่งานวิจัยของ จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550: 95-96) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลับพบว่า ในเรื่องของการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจโดยการเจริญสมาธิภาวนา เพื่อฝึกฝน ขัดเกลาจิตใจ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมนั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

และจากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด ซึ่งเป็นงานวิจัยของ บวรวิช นนทะวงษ์ (2553: 106) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม นโยบายการบริหารงานขององค์กร ความมั่นคงในงาน ระดับการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และอายุของบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน บุคลากรควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างเพียงพอในการดำรงชีพ ซึ่งการได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจ จะทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

จากการศึกษาวิจัยของ พระจิรวัดน์ อุตตมเมธี (วุฒิปงศ์) (2553: 120-121) ที่ได้ศึกษาวิเคราะห์การศึกษาเพื่อพัฒนาตนตามทัศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ทำให้ทราบได้ว่าการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องของการศึกษาตลอดชีวิต หรือการมีชีวิตที่เป็นอยู่เพื่อการศึกษา มนุษย์จะบรรลุเป้าหมายของตัวเอง ย่อมเกิดจากการศึกษา ซึ่งหลักการศึกษาในพระพุทธศาสนา คือ ไตรสิกขา หรือ ศีล สมาธิ ปัญญา มีจุดมุ่งหมายสูงสุดที่ความเป็นพระอรหันต์ นอกจากนี้การศึกษายังเป็นเครื่องวัดและเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของมนุษย์ ได้พัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ความคิดความอ่าน ความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งการศึกษานั้นได้เข้ามาช่วยในการฝึกฝนอบรมพัฒนาคนให้เกิดความดีงาม ความเจริญทางด้านจิตใจเป็นส่วนสำคัญ และการศึกษาที่สังคมไทยปัจจุบันควรได้รับ คือ การศึกษาที่เป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม มีหลักในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และมีความสุข ตลอดจนใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างพอเหมาะพอดีกับสภาพของตนเอง ไม่ทะเยอ

ทะยานจนเกินขอบเขตความสามารถของตน จนเป็นเหตุให้เกิดความประพัตติมิชอบธรรมขึ้น และเมื่อได้รับการศึกษาที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาตนเองแล้ว เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นที่พึงพิงให้แก่สังคมได้ ก็ช่วยกันพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาได้มีความสำคัญในการที่จะพัฒนาคน พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาประเทศชาติ ให้มีความเจริญรุ่งเรือง มีความก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งการพัฒนาตนนั้น ในพระพุทธศาสนาได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนาตน ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาตนแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง เช่น พระพุทธเจ้า เป็นต้น จึงเป็นข้อยืนยันได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จากการฝึก ซึ่งการพัฒนาตนในพระพุทธศาสนาใช้หลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ไว้สำหรับตรวจสอบการพัฒนาตน โดยริเริ่มการฝึกใจเป็นสำคัญ เพราะใจนั้นเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา การพัฒนาตนตามแนวพระพุทธศาสนานี้ เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบ ถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และเมื่อมีจิตใจสงบ ก็ย่อมจะมีผลต่อสภาพทางร่างกาย พฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งชั่วร้ายทั้งหลาย

สรุปได้ว่าบุคลากรของทุกองค์การต่างต้องการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เท่าที่จะสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ โดยอยากให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวจากผู้บริหารขององค์การ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้น ต้องการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 30 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 144 คน รวมทั้งสิ้น 180 คน

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 180 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert's Scale)
3. สัมภาษณ์บุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 2 และ 3 มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข
6. นำแบบสอบถามที่สร้างและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทแล้ว ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ข้อคำถามที่ใช้ได้คือข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนการนำไปทดลองใช้ (Try out)
8. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรจำนวน 50



คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีจัดแบ่ง ร้อยละ 25 ของกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ โดยใช้การทดสอบที (t-test) เลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจ จำแนกสูง คือ มีค่า t มากกว่า 1.75 ขึ้นไป (Ferguson. 1981: 180) ไว้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

9. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก โดยใช้ วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach. 1990: 169) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

### ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของไลเคิร์ต (Likert. 1932: 1-55) สำรวจระดับความต้องการที่เกี่ยวกับการ พัฒนาตนเอง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยในตอนท้าย ของแบบสอบถามในแต่ละด้าน จะมีแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงคณบดี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 180 ฉบับ ไปทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. นำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยแบบสอบถามที่แจกมีจำนวน 180 ฉบับ แต่แบบสอบถามที่ได้รับคืนและมีความสมบูรณ์มีจำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 และได้ นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบให้คะแนนตามค่าน้ำหนักคะแนนที่กำหนด
2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

## การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และโดยรวมทุกด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรคุณลักษณะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)
3. สรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำเสนอผลสรุปในเชิงบรรยาย เพื่อใช้ในการประกอบการอภิปรายผลการวิจัย

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
  - 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทำการทดสอบที่เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2549: 79)

3.1 การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยทำการทดสอบที่ (t-test)

3.2 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) (Ferguson. 1981: 190-299) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's method) (Ferguson. 1981: 308)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้การแปลความหมายของข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

**ตอนที่ 2** การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตอนที่ 3** การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบที (t-test) สำหรับการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

**ตอนที่ 4** การสรุปความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด  
เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระ

	ตัวแปรอิสระ	จำนวน (คน)	
		n = 176	ร้อยละ
1. เพศ			
	1.1 ชาย	46	26.1
	1.2 หญิง	130	73.9
	รวม	176	100.0
2. วุฒิการศึกษา			
	2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	32.4
	2.2 ปริญญาตรี	94	53.4
	2.3 สูงกว่าปริญญาตรี	25	14.2
	รวม	176	100.0
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
	3.1 น้อยกว่า 6 ปี	40	22.7
	3.2 6 – 24 ปี	94	53.4
	3.3 มากกว่า 24 ปีขึ้นไป	42	23.9
	รวม	176	100.0

จากตาราง 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการเพศหญิง จำนวน 130 คน (ร้อยละ 73.9) บุคลากรสายปฏิบัติการเพศชาย จำนวน 46 คน (ร้อยละ 26.1) เมื่อพิจารณา วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 53.4) มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 32.4) มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน (ร้อยละ 14.2) และบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6 – 24 ปี จำนวน 94 คน (ร้อยละ 53.4) น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 22.7) และมากกว่า 24 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน (ร้อยละ 23.9)

ตอนที่ 2 การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชย-  
ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา  
โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(Standard Deviation) ดังแสดงในตาราง 2 – 9

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
สายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับความต้องการ
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านร่างกาย	3.94	0.56	มาก
2. ด้านอารมณ์	3.86	0.58	มาก
3. ด้านสังคม	3.94	0.57	มาก
4. ด้านสติปัญญา	3.97	0.62	มาก
รวม	3.93	0.50	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
สายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย  
เป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับ ความต้องการ
	ด้านร่างกาย	$\bar{x}$	S.D.	
1.	ต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบริหารร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรง	3.97	0.81	มาก
2.	ต้องการบริหารเวลาเพื่อให้มีเวลา ออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	3.91	0.78	มาก
3.	ต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถ ภาพทางกาย ด้วยการออกกำลังกาย เช่น เล่นโยคะ หรือ เต้นแอโรบิค เป็นต้น	3.58	0.94	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับความต้องการ
	ด้านร่างกาย	$\bar{x}$	S.D.	
4.	ต้องการบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางอาหารตามหลักโภชนาการ	4.27	0.71	มาก
5.	ต้องการรับประทานอาหารเสริมเพื่อบำรุงสุขภาพ	3.66	0.97	มาก
6.	ต้องการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพและอนามัย	3.69	0.77	มาก
7.	ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพอย่างถูกต้อง	3.77	0.85	มาก
8.	ต้องการให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ	4.41	0.64	มาก
9.	ต้องการพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย เช่น การแต่งกาย การวางตัว การพูดจา การเคลื่อนไหวร่างกายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเดิน การยืน การนั่ง ให้เหมาะสม ฯลฯ	4.05	0.84	มาก
10.	ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกายและสร้างเสริมสมรรถภาพทางกาย	4.13	0.80	มาก
	รวม	3.94	0.56	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านอารมณ์ เป็นรายชื่อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านอารมณ์	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับ ความต้องการ
		$\bar{x}$	S.D.	
11.	ต้องการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์	3.68	0.75	มาก
12.	ต้องการรักษาชื่อเสียงให้สม่ำเสมอ	3.80	0.80	มาก
13.	ต้องการพัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ เช่น การไหว้พระ การนั่งสมาธิ การสวดมนต์ การฟังธรรม เป็นต้น	3.87	0.79	มาก
14.	ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเมื่อมีโอกาส	3.81	0.83	มาก
15.	ต้องการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคง เพื่อสามารถควบคุมอารมณ์ และมีสติอยู่เสมอ	3.95	0.79	มาก
16.	ต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง คือ ยอมรับข้อบกพร่องทั้งของตนเองและผู้อื่นได้	3.96	0.78	มาก
17.	ต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดภายหลังการปฏิบัติงาน เช่น เล่นดนตรี เล่นกีฬา ชมภาพยนตร์ เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์ เป็นต้น	3.92	0.74	มาก
18.	ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์	3.70	0.80	มาก
19.	ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ โดยการจัดกิจกรรมทางด้านการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ เช่น กิจกรรมไหว้พระ 9 วัด กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น	4.02	0.89	มาก
	รวม	3.86	0.58	มาก



จากตาราง 4 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสังคม เป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสังคม	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับ ความต้องการ
		$\bar{x}$	S.D.	
20.	ต้องการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามความสามารถของตนเอง	3.97	0.69	มาก
21.	ต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน	4.06	0.69	มาก
22.	ต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ	4.13	0.73	มาก
23.	ต้องการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.99	0.73	มาก
24.	ต้องการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอยู่เสมอ	3.99	0.74	มาก
25.	ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	3.95	0.72	มาก
26.	ต้องการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ	4.01	0.76	มาก
27.	ต้องการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่เสมอ	3.81	0.77	มาก
28.	ต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จหรือทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน	3.54	0.89	มาก
29.	ต้องการพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามของสังคม	4.01	0.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสังคม	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับ ความต้องการ
		$\bar{x}$	S.D.	
30.	ต้องการให้มีชุดเครื่องแบบการแต่งกาย ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้แก่คณะ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	3.86	1.11	มาก
31.	ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของ การพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยการจัด กิจกรรมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น กิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น	4.01	0.94	มาก
	รวม	3.94	0.57	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสติปัญญา เป็นรายข้อ

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญา	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับ ความต้องการ
		$\bar{x}$	S.D.	
32.	ต้องการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นไป ตามแผนที่วางไว้	3.94	0.69	มาก
33.	ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอด เวลา โดยการอ่านหนังสือ และเรียนรู้เพิ่ม เติมบนอินเทอร์เน็ต หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	4.10	0.70	มาก
34.	ต้องการมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.77	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญา	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับ ความต้องการ
		$\bar{x}$	S.D.	
35.	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบ	4.03	0.79	มาก
36.	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่ สังกัด	3.97	0.82	มาก
37.	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมใน หลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองาน ในหน่วยงานที่สังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.88	0.82	มาก
38.	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้	3.97	0.82	มาก
39.	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.03	0.82	มาก
40.	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยให้หน่วยงานภายในเป็นผู้จัดโครงการ อบรม	3.87	0.90	มาก
41.	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด โครงการอบรม	3.77	0.88	มาก
42.	ต้องการให้หน่วยงานสำรวจความ ต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของ บุคลากร ในเรื่องที่สนใจ	4.02	0.77	มาก
43.	ต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ให้มี ความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น	4.13	0.71	มาก
44.	ต้องการได้รับโอกาสพัฒนาตนเองด้าน สติปัญญาอย่างทัดเทียมกับผู้อื่น	4.06	0.77	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญา	บุคลากรสายปฏิบัติการ (n = 176)		ระดับ ความต้องการ
		$\bar{x}$	S.D.	
45.	ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.75	มาก
46.	ต้องการได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	4.03	0.77	มาก
47.	ต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงานที่ตรงกับลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.05	0.81	มาก
48.	ต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมต่าง ๆ	3.78	0.84	มาก
49.	ต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกหัวข้อที่เหมาะสมสำหรับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม	3.87	0.84	มาก
50.	ต้องการการกำหนดระยะเวลาของโครงการพัฒนาและฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงาน	3.91	0.83	มาก
	รวม	3.97	0.62	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	เพศชาย (n = 46)			เพศหญิง (n = 130)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านร่างกาย	4.07	0.49	มาก	3.90	0.57	มาก
2. ด้านอารมณ์	3.94	0.52	มาก	3.82	0.60	มาก
3. ด้านสังคม	4.03	0.52	มาก	3.91	0.59	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.09	0.56	มาก	3.93	0.64	มาก
รวมทุกด้าน	4.03	0.44	มาก	3.89	0.51	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	วุฒิการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 57)			ปริญญาตรี (n = 94)			สูงกว่าปริญญาตรี (n = 25)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านร่างกาย	4.13	0.54	มาก	3.88	0.54	มาก	3.76	0.58	มาก
2. ด้านอารมณ์	4.05	0.60	มาก	3.80	0.54	มาก	3.60	0.59	มาก
3. ด้านสังคม	4.12	0.59	มาก	3.86	0.53	มาก	3.86	0.60	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.03	0.65	มาก	3.94	0.60	มาก	3.94	0.64	มาก
รวมทุกด้าน	4.08	0.52	มาก	3.87	0.46	มาก	3.79	0.54	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกกลุ่มมีความต้องการพัฒนาทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน								
	น้อยกว่า 6 ปี			6 – 24 ปี			มากกว่า 24 ปีขึ้นไป		
	(n = 40)			(n = 94)			(n = 42)		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านร่างกาย	4.08	0.57	มาก	3.89	0.54	มาก	3.94	0.57	มาก
2. ด้านอารมณ์	3.97	0.55	มาก	3.75	0.55	มาก	3.99	0.64	มาก
3. ด้านสังคม	4.05	0.58	มาก	3.88	0.57	มาก	3.98	0.56	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.23	0.60	มาก	3.91	0.60	มาก	3.86	0.65	มาก
รวมทุกด้าน	4.08	0.49	มาก	3.86	0.47	มาก	3.94	0.54	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี ระหว่าง 6 – 24 ปี และมากกว่า 24 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกกลุ่มมีความต้องการพัฒนาทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบที (t-test) สำหรับการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังแสดงในตาราง 10 - 17

ตาราง 10 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	เพศชาย (n = 46)		เพศหญิง (n = 130)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านร่างกาย	4.07	0.49	3.90	0.57	1.79	0.075
2. ด้านอารมณ์	3.94	0.52	3.82	0.60	1.20	0.233
3. ด้านสังคม	4.03	0.52	3.91	0.59	1.15	0.250
4. ด้านสติปัญญา	4.09	0.56	3.93	0.64	1.55	0.123
รวมทุกด้าน	4.03	0.44	3.89	0.51	1.67	0.098

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.16	1.58	5.38	0.005
	ภายในกลุ่ม	173	50.91	0.29		
	รวม	175	54.07			
2. ด้านอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	4.14	2.07	6.46	0.002
	ภายในกลุ่ม	173	55.47	0.32		
	รวม	175	59.61			
3. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.49	1.25	3.94	0.021
	ภายในกลุ่ม	173	54.72	0.32		
	รวม	175	57.21			
4. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.35	0.18	0.45	0.639
	ภายในกลุ่ม	173	67.45	0.39		
	รวม	175	67.80			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.15	1.08	4.50	0.012
	ภายในกลุ่ม	173	41.42	0.24		
	รวม	175	43.57			

จากตาราง 11 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ที่ได้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 12 - 15

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

โดยรวม	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.08	3.87	3.79
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.08		*	*
ปริญญาตรี	3.87			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.79			

จากตาราง 12 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านร่างกาย	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.13	3.88	3.76
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.13		*	*
ปริญญาตรี	3.88			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.76			



จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายแตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านอารมณ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านอารมณ์	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.05	3.80	3.60
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.05		*	*
ปริญญาตรี	3.80			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60			

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์แตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสังคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา เป็นรายคู่

ด้านสังคม	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.12	3.86	3.86
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.12		*	
ปริญญาตรี	3.86			
สูงกว่าปริญญาตรี	3.86			

จากตาราง 15 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมแตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.05	0.53	1.71	0.183
	ภายในกลุ่ม	173	53.02	0.31		
	รวม	175	54.07			
2. ด้านอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.41	1.20	3.64	0.028
	ภายในกลุ่ม	173	57.20	0.33		
	รวม	175	59.61			
3. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	1.26	0.286
	ภายในกลุ่ม	173	56.39	0.33		
	รวม	175	57.21			
4. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.51	1.75	4.72	0.010
	ภายในกลุ่ม	173	64.29	0.37		
	รวม	175	67.80			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	0.71	2.93	0.056
	ภายในกลุ่ม	173	42.15	0.24		
	รวม	175	43.57			

จากตาราง 16 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านสังคม และโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ และด้านสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า ด้านอารมณ์ ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดจากกระบวนการสุ่มไม่มากพอที่จะทำให้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญก็เป็นได้ ส่วนด้านสติปัญญา ได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของความต้งการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านสติปัญญา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ด้านสติปัญญา	$\bar{x}$	น้อยกว่า 6 ปี	6 – 24 ปี	มากกว่า 24 ปีขึ้นไป
		4.23	3.91	3.86
น้อยกว่า 6 ปี	4.23		*	*
6 – 24 ปี	3.91			
มากกว่า 24 ปีขึ้นไป	3.86			

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน สติปัญญาแตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 24 ปี และมากกว่า 24 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 4 ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าความถี่ของความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จากแบบสอบถามปลายเปิด

ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ของ คำตอบ (f)
<b>ด้านร่างกาย</b>	
1. อยากให้จัดกีฬาภายในเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างนิสิต อาจารย์ และบุคลากร ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	14
2. ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายพร้อมทั้งอุปกรณ์การออกกำลังกาย ภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และจัดสรรเวลาการเข้าใช้งานอย่างเหมาะสม ระหว่างนิสิต อาจารย์ และบุคลากร	12
3. ควรจัดโครงการรณรงค์ให้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีกีฬาให้เลือก หลากหลายประเภท	5
4. อยากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่สังกัด ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนา สมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกาย	5
5. ควรจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีโดยละเอียดมากกว่าเดิม	3
<b>ด้านอารมณ์</b>	
1. ควรจัดให้มีโครงการบรรยายธรรมะ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	6
2. อยากให้มีสถานที่ในการปฏิบัติธรรม ไหว้พระ สวดมนต์ นั่งสมาธิ หรือห้อง ละหมาด ภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	4
3. ควรจัดให้มีโครงการศึกษา ปฏิบัติธรรม และเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา นอกสถานที่	4
4. ควรจัดให้มีกิจกรรมสันตนาการที่ประกอบไปด้วยสาระและความบันเทิง เพื่อผ่อนคลายอารมณ์	4
<b>ด้านสังคม</b>	
1. ควรจัดให้มีกิจกรรมการอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสัมพันธ์ในระยะยาว	5
2. ต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4
3. อยากให้มีกองทุนช่วยเหลือบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวที่ประสบปัญหา หรือ เจ็บป่วยและต้องใช้เวลารักษาระยะยาว	2

## ตาราง 18 (ต่อ)

ความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ความถี่ของคำตอบ (f)
<b>ด้านสติปัญญา</b>	
1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและเร่งด่วน ที่ควรได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	8
2. ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สำหรับโครงการพัฒนาและฝึกอบรม โดยแบ่งระดับตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาและฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	7
3. อยากให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ หรือได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ	4
4. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ได้พัฒนาศักยภาพทางความคิด โดยการสนับสนุนให้เสนอแผนพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน ที่ผ่านกระบวนการคิดค้น ใต้อุดหนุน อย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ ให้แก่ผู้รับบริการที่มาติดต่อประสานงาน	2

จากตาราง 18 แสดงว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านร่างกาย ควรจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปีโดยละเอียดกว่าปกติที่เคยจัดให้มีการตรวจ และควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พร้อมทั้งอุปกรณ์การออกกำลังกายภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยให้มีการจัดสรรเวลาการเข้าใช้งานอย่างเหมาะสม ระหว่างนิสิต อาจารย์ และบุคลากร อีกทั้งควรจัดโครงการรณรงค์ให้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีกีฬาหลายประเภทให้เลือก และอยากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่สังกัด ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกาย นอกจากนี้อยากให้มีการจัดกีฬาภายในเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างนิสิต อาจารย์ และบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านอารมณ์ ควรจัดให้มีโครงการบรรยายธรรมะ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และอยากให้มีสถานที่ในการปฏิบัติธรรม ไหว้พระ สวดมนต์ นั่งสมาธิ หรือห้องละหมาด ภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งควรจัดให้มีโครงการศึกษา ปฏิบัติธรรม การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนานอกสถานที่ นอกจากนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมสนทนาการที่ประกอบไปด้วยสาระและความบันเทิง เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ ด้านสังคม ควรจัดให้มีกิจกรรมการอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสัมพันธ์ในระยะยาว และต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอยากให้มีกองทุนช่วยเหลือบุคลากร

หรือบุคคลในครอบครัวที่ประสบปัญหา หรือเจ็บป่วยและต้องใช้เวลารักษาระยะยาว ด้านสติปัญญา ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและเร่งด่วน ที่ควรได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และอยากให้กำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง สำหรับโครงการพัฒนาและฝึกอบรม โดยแบ่งระดับตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาและฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และอยากให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ หรือได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ได้พัฒนาศักยภาพทางความคิด โดยการสนับสนุนให้เสนอแผนพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน ที่ผ่านกระบวนการคิดค้น ไตร่ตรอง อย่างเป็นระบบ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ ให้แก่ผู้รับบริการที่มาติดต่อประสานงาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และโดยรวมทุกด้าน

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 6 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 141 คน รวมทั้งสิ้น 176 คน คิดเป็นร้อยละ 97.78 ของประชากรทั้งหมด จำนวน 180 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ทั้งหมด 50 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และในตอนที่ท้ายของแบบสอบถามแต่ละด้านเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .97

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบที (t-test) สำหรับการจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's test)

### สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง
4. บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### การอภิปรายผล

1. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนต้องการมีสุขภาพดี ต้องการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ต้องการพัฒนาความสามารถด้านร่างกายด้วยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ต้องการบริโภคอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะโดยคำนึงถึงคุณค่าทางอาหารตามหลักโภชนาการ ต้องการเข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกายทุกปีหรือเป็นประจำ ตลอดจนต้องการพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย การเคลื่อนไหวร่างกายต่าง ๆ เพราะส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากรสายปฏิบัติการ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังที่ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 93) กล่าวว่า สุขภาพอนามัยในเรื่องของอาหารการกิน สุขลักษณะในการดำรงชีวิตประจำวัน มีส่วนทำให้บุคลากรมีความแข็งแรงแตกต่างกัน เช่น คนที่ดื่มเหล้าเป็นประจำ ร่างกายย่อมทรุดโทรม การทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ ขาดความเอาใจใส่ต่องานเท่าที่ควร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา สุจจันท์ (2554: 51) ที่ได้กล่าวถึงการมีสุขภาพดีไว้ว่า คนที่มีสุขภาพดีจะลดการแพร่กระจายของโรคติดต่อ ทำให้คนในสังคมมีสุขภาพดีไปด้วย และคนที่มีสุขภาพดีจะขาดงาน



น้อย เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ ชวลิต สละ (2551: 52) ที่กล่าวว่า การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ คือ การมีชีวิตอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งในที่อยู่อาศัย ในที่ทำงานและในชุมชน ได้บริโภคอาหารที่มีปริมาณเพียงพอและมีคุณค่าทางโภชนาการ ได้รู้จักรักษา สุขภาพและป้องกันโรค ได้ออกกำลังกายที่เหมาะสม ได้รับการพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวันและในแต่ละ ช่วงเวลาของการทำงานในหนึ่งปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549: 89) ที่ได้ ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการ ขนส่งทางบก มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ไหมยะ (2552: 52) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาเอกชน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวีดี เขียวเงิน (2554: 126) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ คชมะเริง (2550: 103) ที่ได้ศึกษาเรื่องความ ต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขต จังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก

1.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการ เห็นความสำคัญของการได้พัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ จากการได้เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เมื่อมีโอกาส ตลอดจนการได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดภายหลังปฏิบัติงานเป็นประจำ การได้ฝึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง ฝึกจิตใจให้สงบ มีสมาธิ มีความฉลาดทางอารมณ์ หรือมีความ สามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการพัฒนา ตนเองด้านอารมณ์ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ดังที่ พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2548: 158) กล่าวว่า อารมณ์ ความรู้สึก มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสัมพันธภาพและในการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และในการนำสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ จิระประภา อัครบวร (2554: 49) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาด้านอารมณ์เป็นการพัฒนาเพื่อให้เกิดสมดุลของอารมณ์ตนเองกับสถานการณ์ แวดล้อมและกับผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการตระหนัก ยอมรับ และแสดงออกอารมณ์ของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ อารี วิชาชัย (2549: 95-96) ที่กล่าวว่า การพัฒนาจิตใจเป็นเรื่อง สำคัญเช่นเดียวกันกับการพัฒนาร่างกาย ทั้งสองด้านนี้จึงต้องพัฒนาให้เกิดสมดุล ให้เจริญงอกงาม ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กัน ถ้าหากบุคคลพัฒนาจิตใจของตนให้เจริญเท่าทันร่างกายและโลกแห่งวัตถุ ภายนอก รู้แจ้งเห็นชัดตามความเป็นจริงของโลกและตามความเป็นจริงของชีวิตแล้ว ความทุกข์หรือ ปัญหาของชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้น ก็จะเป็นบรรเทาเบาบางและลดน้อยลง จนกระทั่ง หมดสิ้นไปในที่สุด จิตใจที่มีความสงบตั้งมั่นเป็นสมาธิ จะเป็นจิตใจที่มีพลังเข้มแข็งด้วยคุณธรรม มีความสามารถในการกระทำ การพูด การคิด และเป็นจิตใจที่มีความสุขสงบ จึงเป็นการพัฒนาจิตใจ

ให้มันคง หนักแน่น มีพลังควรแก่การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดารัตน์ เนียมกลีพงษ์ (2549: 87) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553: 99) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้าน ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550: 92-96) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตัวเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยการเจริญสมาธิ ภาวนา เพื่อฝึกฝน ชัดเกล้าจิตใจ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวดี เขียวจีน (2554: 126) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ คชมะเริง (2550: 103) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก

1.3 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการจัดระเบียบชีวิตและระเบียบการอยู่ร่วมกับผู้อื่นให้เรียบร้อย ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ต้องการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากสังคม ตลอดจนต้องการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขแก่ผู้อื่นและสังคม เพราะมีผลต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรสายปฏิบัติการและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน ดังที่ อุษณีย์ อนุรุทธีวงศ์ (โพธิสุข) (2545: 120) กล่าวว่า ทักษะทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของความสามารถในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของมนุษย์ อีกทั้งเป็นความสามารถที่ทำให้รู้จัก เข้าใจความรู้สึก ความต้องการทางจิตใจ หรือความต้องการต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย รวมทั้งรู้จักที่จะสร้างสายสัมพันธ์ให้มันคง ด้วยความรักความเอาใจใส่ เอื้ออาทรอย่างต่อเนื่อง รู้จักที่จะแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548: 44-47) ที่ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะในชีวิตส่วนตัว ในชีวิตการทำงาน และในชีวิตสังคมทั่วไป เป็นเรื่องสำคัญอันเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในความต้องการทางด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ดังกล่าวให้กันและกันอย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิต

ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาอันสั้นหรือระยะเวลาอันยาวนาน และถ้าทุก ๆ คนในองค์กรได้หันมาเอาใจใส่ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ในแง่มุมต่าง ๆ แล้ว จะช่วยให้องค์กรนั้นสามารถประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ หรืออย่างน้อยก็ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ได้ตามสมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริตาร์ดน์ เนียมกสิพงษ์ (2549: 135) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก คือ ต้องการปฏิบัติและพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามของสังคม ต้องการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องการและมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีม ต้องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ต้องการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นที่ต้องการของสังคม และต้องการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ไหมยะ (2552: 87-89) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในสถานศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างความมั่นใจในกระบวนการทำงานของตนเอง การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น การพัฒนาความมั่นใจในตนเองและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

#### 1.4 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง ทั้งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการงานในหน้าที่ความรับผิดชอบก็ตาม อีกทั้งเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงมีความต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส โดยเฉพาะเรื่องทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ บุคลากรสายปฏิบัติการต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ บุคลากรสายปฏิบัติการยังต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมโดยการเดินทางไปศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนเอง ดังที่ จิรประภา อัครบวร (2554: 43) กล่าวว่า ปัญญาเป็นความสามารถในการคิด ตั้งคำถาม และการประเมิน เพื่อที่จะนำมาซึ่งองค์ความรู้สามารถประมวลและใช้ข้อมูล เพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้ได้ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาด้านปัญญาจะทำให้คนมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต สามารถทำการตัดสินใจ แก้ปัญหา และหลุดพ้นจากความยากลำบากได้ การพัฒนาด้านนี้จึงเป็นที่นิยมมากที่สุดในบรรดารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อารี วิชาชัย (2549: 97-100) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาฝึกอบรมให้ปัญญาเจริญงอกงามขึ้นนั้น เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตของมนุษย์ทุกคน เพราะชีวิตของบุคคลจะอยู่รอดปลอดภัยและเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปได้แค่ไหนขึ้นอยู่กับปัญญาทั้งสิ้น ปัญญาเท่านั้นที่จะแก้ปัญหาหรือว่าดับทุกข์ให้แก่ชีวิตได้หมดสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริตาร์ดน์ เนียมกสิพงษ์ (2549: 91) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกมีความต้องการ

พัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ ปักโคทาณัง (2548: 93) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2542: 107-108) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ และด้านการส่งไปศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา และเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยไม่จำกัดเพศชายหรือเพศหญิง อีกทั้งต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง และต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เท่าที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารจัดการเพื่อบุคลากรสายปฏิบัติการได้โดยไม่มีการแบ่งแยก ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองนี้ บุคลากรสายปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และโอกาสต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้บุคลากรสายปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิงได้พัฒนาตนเองนั้น ได้เปิดกว้างสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการทุกคนโดยไม่จำกัดเพศ การเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ทางคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดให้หรือส่งบุคลากรสายปฏิบัติการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมของหน่วยงานภายนอก ก็ให้บุคลากรสายปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีการเข้าร่วมในหลักสูตรเดียวกัน เนื้อหาสาระในการพัฒนาและฝึกอบรมเหมือนกัน วิทยาการที่ดำเนินการบรรยายเป็นท่านเดียวกัน ได้รับการวัดและประเมินผลการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมด้วยหลักเกณฑ์เดียวกัน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ได้มีการแบ่งแยกระหว่างกิจกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการเพศชายและกิจกรรมของบุคลากรสายปฏิบัติการเพศหญิง นอกจากนี้สวัสดิการหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือส่งผลต่อการพัฒนาตนเองก็ได้รับเหมือนกัน ดังนั้นจากการได้รับโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง สิทธิประโยชน์ ตลอดจนงานที่ความต้องการพัฒนาตนเองได้รับการตอบสนอง จึงทำให้บุคลากรสายปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน เพศจึงไม่ใช่ตัวแปรที่มีอิทธิพลที่จะส่งผล

ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังที่ ทิชา ณ นคร (2547: 187) กล่าวว่า ผู้ชายกับผู้หญิงแตกต่างกันเฉพาะ เพศ ซึ่งถูกกำหนดโดยธรรมชาติเท่านั้น ส่วนบทบาทความเป็นผู้ชายและผู้หญิงนั้น กำหนดขึ้นมา ภายหลัง และขึ้นอยู่กับแบบแผนการปฏิบัติ ประเพณี วัฒนธรรม ของสังคมนั้น ๆ จะกำหนดให้บทบาท ชายหญิงเป็นอย่างไร ฉะนั้นบทบาทชายหญิงจึงไม่ใช่สิ่งตายตัวเช่นเดียวกับเพศ แต่เปลี่ยนแปลงได้ตาม ปัจจัยภายนอกหรือสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ จรรยา สุวรรณทัต (2535: 28) ที่ได้กล่าวว่า คนที่เกิดมาไม่ว่าจะเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง สามารถเจริญเติบโตเป็นคนที่มีคุณภาพ สามารถทำบทบาท ของชายหญิงซึ่งเสริมกันและประสานสอดคล้องกันให้สังคมเจริญก้าวหน้าต่อไปด้วยดี สังคมไทยยังคง ใช้ประโยชน์ได้อย่างมากจากแนวคิดสำคัญที่ได้ตระหนักกันมาโดยตลอดแล้วว่า บทบาทชายหญิงไม่ใช่ เป็นเรื่องที่ต้องรณรงค์ต่อต้านกันเพื่อพิสูจน์ว่าใครมีโอกาสหรือมีสิทธิมากกว่าใคร เพราะผู้ชายและ ผู้หญิงนับตั้งแต่เกิดมา ต่างมีหน้าที่ที่จะต้องเรียนรู้และรู้จักพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ และสำนึกใน บทบาทร่วมกันต่อการจรรโลงและการพัฒนาสังคมตลอดจนวัฒนธรรมของตน ให้สืบเนื่องต่อไปอย่าง ไม่ติดขัดทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว (2552: 75) ที่ได้ ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ ทั้งชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนา ตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ทะมาตร์ (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา เรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผนทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ เนียมกลีพงษ์ (2549: 153) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบกทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร พิษะระ (2554: 90) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการ พัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้ง ชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ คชมะเริง (2550: 72-75) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของ พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ทั้งชายและ หญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อริสา เจริญบุญยงค์ (2549: 92-93) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักรับประมาณ พบว่า ข้าราชการสำนักรับประมาณ ทั้งชายและหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรสายปฏิบัติการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านร่างกาย และด้าน

อารมณ์ แตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อีกทั้งบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด และบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำสุด ส่วนด้านสังคมนั้น บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี โดยที่บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด แสดงว่า วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีลักษณะภาระงาน ที่ส่งผลให้โอกาสในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรม มีน้อยกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า จึงมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยต้องการเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในเรื่องของความคิด การแสดงออกของพฤติกรรม ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนต้องการพัฒนาบุคลิกภาพ และต้องการพัฒนาการเข้าสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานเป็นทีม มากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างไรก็ตาม เมื่อบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับการศึกษา เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อีกทั้งได้นำความรู้ ความสามารถที่ได้รับจากการพัฒนาและฝึกอบรมด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพของตนเองทุกด้านให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังที่ จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553: 136-139) กล่าวว่า ความปรารถนาของคนทำงานประการหนึ่ง คือ การได้เลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง คนเก่ง ๆ ในองค์กรจึงพยายามทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และแสดงผลงานของตนให้เป็นที่ประจักษ์ โดยต่างมุ่งหวังว่า ผู้บริหารจะพิจารณาให้ได้รับตำแหน่งที่ใหญ่โตขึ้น มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะและความสามารถที่องค์กรระบุไว้ และปัจจัยด้านความเหมาะสมในเรื่องของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ตนเองนั้น เป็นประการสำคัญที่สามารถกำหนดได้ว่า จะได้รับการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549: 114-117) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ภูประดิษฐ์ (2545: 71) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยการพัฒนาด้วยตนเองแตกต่างกัน

การที่บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และ

สูงกว่าปริญญาตรี ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและทัดเทียมกับผู้อื่น โดยต้องการได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ โครงการพัฒนาและฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือหลักสูตรที่สนใจแม้ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบก็ตาม ต้องการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย อีกทั้งบุคลากรสายปฏิบัติที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับการศึกษา ต่างก็ต้องการได้รับโอกาส สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการ ที่พึงจะได้รับจากหน่วยงาน เมื่อคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายนอก มีการจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่ สนใจ จึงต้องการเข้าร่วมโครงการทุกครั้งเมื่อมีโอกาส ดังที่ พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2550: 31) กล่าวว่า การพัฒนาปัญญา ซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาได้ด้วยการสร้างเสริมทักษะในการคิด ไม่ปล่อยให้ สมองว่างเปล่า ศึกษาปัญหาต่าง ๆ และสภาพการณ์ต่าง ๆ รอบตัวเสมอ ฝึกให้ตนเองเป็นคนหูกว้าง ตากว้าง มีความสนใจกว้าง คิดและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ รอบตนเอง เพราะปัญญานั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ จึงจะงอกงาม และจำเป็นต้องพัฒนาปัญญาเพื่อไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548: 107) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน การศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงาน วิจัยของ สุนทร ไหมยะ (2552: 70) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาน ศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรดิษฐ์ เขต 1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา เอกชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ทะมาตร์ (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต ภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีความ ต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวดี เขียวจัน (2554: 104) ที่ได้ ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน วิชาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ คชมะเริง (2550: 76) ที่ได้ศึกษา เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วน ตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านร่างกาย ด้าน อารมณ์ และด้านสังคมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยต้องการเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในเรื่องของความคิด การแสดงออกของพฤติกรรม ให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนต้องการพัฒนาบุคลิกภาพ และต้องการพัฒนาการเข้าสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคม และการทำงานเป็นที่มียุติตลอดเวลา เพราะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน ดังที่ แสวง สารสิทธิ์ (2535: 3-4) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายเพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างถูกต้องเหมาะสมและรุ่งโรจน์ มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ มีสติปัญญาที่สามารถคิดหาแนวทางดำเนินชีวิตอย่างอิสระ สามารถดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนและสังคม มีความรักและเมตตาต่อผู้อื่น รู้จักคบหากัลยาณมิตร มีแนวคิดที่ถูกต้อง ตลอดจนเพื่อดำรงชีวิตและประกอบกิจการงานด้วยความไม่ประมาท ซึ่งสอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546: 154) ที่ได้กล่าวว่า เป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ก็เพื่อให้ตนเองเป็นสุข ซึ่งจะต้องเอาชนะความรู้สึกที่เป็นมลทินหรือความรู้สึกมัวหมอง ที่ทำให้จิตใจขุ่นมัวหมองเศร้าให้ได้เสียก่อน เพราะถ้าบุคคลสามารถเอาชนะความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับผู้อื่นได้ด้วย และสอดคล้องกับ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 347) ที่กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาตนเองประกอบไปด้วย เป้าหมายเกี่ยวกับงาน การเงิน สุขภาพกาย สุขภาพจิต ครอบครัว และสุขภาวะทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ใหม่ยะ (2552: 78) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาเอกชน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ทะมาตร์ (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ พบว่า บุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิวดี เขียวจิ้น (2554: 105) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ คชมะเริง (2550: 81-82) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ และด้านจริยธรรมและจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์ (2549: 128-130) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย และด้านสังคมไม่แตกต่างกัน

การที่บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา



แตกต่างกัน โดยบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาแตกต่างกับบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 24 ปี และมากกว่า 24 ปีขึ้นไป ซึ่งบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญามากที่สุด และบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 24 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 ปี ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา อยู่ในวัยที่ใฝ่รู้ และมีความต้องการพัฒนาตนเองทุก ๆ ด้านตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องและทุกครั้งที่มีโอกาส เนื่องจากเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 24 ปี และมากกว่า 24 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ได้ผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมมาตามลำดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้วยภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก โอกาสในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาและฝึกอบรมก็น้อยลงไปด้วย ดังที่ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการกระทำที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้า จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มิฉะนั้นจะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่ล้าสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ปักโคทาณัง (2548: 109) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ ไชยวงศ์ (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร พิษะระ (2554: 100) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิตารัตน์ เนียมกลีพงษ์ (2549: 129) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก พบว่า ข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทก ทองเกิด (2549: 115-116) ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย เพราะร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสรรโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกายในช่วงเวลาที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง มีกีฬาหลากหลายประเภทให้เลือก และหัวหน้าหน่วยงานที่สังกัดให้การสนับสนุน เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ อีกทั้งสถานที่ออกกำลังกายภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มีจำนวนจำกัด ถึงแม้ว่าทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะมีศูนย์กีฬาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ให้บริการแก่นิสิต อาจารย์ บุคลากร และบุคคลทั่วไปก็ตาม แต่โอกาสการเข้าใช้บริการมีน้อย เนื่องจากการเดินทางไม่สะดวก ดังนั้นเมื่อสถานที่ออกกำลังกายภายในคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มีจำนวนจำกัด จึงควรจัดสรรเวลาการเข้าใช้งานอย่างเหมาะสม ระหว่างนิสิต อาจารย์ และบุคลากร นอกจากนี้ควรจัดกีฬาภายในเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีระหว่างนิสิต อาจารย์ และบุคลากรของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ด้านอารมณ์ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก และจากความต้องการและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีความต้องการเข้าร่วมโครงการศึกษา ปฏิบัติธรรม และการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาออกสถานที่ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดโครงการศึกษาและปฏิบัติธรรมอย่างเป็นรูปธรรม นอกเหนือจากกิจกรรมไหว้พระ 9 วัด ที่จัดเป็นประจำทุกปี เช่น จัดโครงการถือศีลและปฏิบัติธรรมเป็นเวลา 3 วัน หรือ 7 วัน หรือ 10 วัน โดยไม่ถือเป็นวันลา เป็นต้น เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ด้วยการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของบุคลากรสายปฏิบัติการ และเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มเป้าหมายที่จะนำหลักธรรมของศาสนามาปรับใช้ในวิถีชีวิตของตน ตลอดจนนำมาปรับใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมสันทนาการที่ประกอบไปด้วยสาระและความบันเทิง เพื่อผ่อนคลายอารมณ์ ทั้งภายในและภายนอกคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ด้านสังคม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว เช่น จัดกิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดให้มีกองทุนช่วยเหลือบุคลากรหรือบุคคล

ในครอบครัวที่ประสบปัญหา หรือเจ็บป่วยและต้องใช้เวลารักษาระยะยาว เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ด้านสติปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำเป็นประจำและเร่งด่วน ที่ควรได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง เพราะเป็นภาษาที่ใช้กันเป็นสากลในการเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อีกทั้งควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายอย่างชัดเจนในการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาของบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยการจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการใช้ภาษาอังกฤษ ตลอดจนโครงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านสติปัญญาในเรื่องต่าง ๆ โดยแบ่งระดับตามความสามารถของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนาและฝึกอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค
2. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการวิจัย และด้านการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กัญญามน อินหวาง. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.thaihealth.or.th/partner/blog/23056>.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). ประวัติคณะฯ. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก [http://www.acc.chula.ac.th/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=3&Itemid=8](http://www.acc.chula.ac.th/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=3&Itemid=8).
- (2555). วิสัยทัศน์และพันธกิจ. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก [http://www.acc.chula.ac.th/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=9&Itemid=12](http://www.acc.chula.ac.th/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=9&Itemid=12).
- เกรวิทซ์, เอส มิเชล; และ ชูเบิร์ต, ชูซาน ดี. (2546). EQ สำหรับคนทำงาน. แปลโดย คัดนางค์ มณีศรี. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จรรยา สุวรรณทัต. (2535). อิทธิพลของครอบครัวกับการพัฒนาบทบาททางเพศ: กรณีศึกษา ครอบครัวรายได้น้อยที่อยู่ในตัวเมือง. ใน รายงานการประชุมวิชาการเรื่อง กระบวนการเรียนรู้เชิงสังคมในครอบครัวด้านบทบาทหญิง-ชาย. คณะอนุกรรมการการศึกษา อาชีพ และวัฒนธรรม (ใน กสส.). หน้า 19-30. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุพันธ์ อธิธาว์กุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา. กรุงเทพฯ: เนชั่น พรินติ้ง เซอร์วิส.
- จินตนา สุขจรรย์. (2554). การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- จิรประภา อัครบวร. (2554). พัฒนาคนบนความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: เต้า (2000).
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. (2554?). [แอนนวล รีพอร์ท 2011] Annual Report 2011. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์ฯ.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต สละ. (2551). หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากเห็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท; และ ประสาน หอมพูล. (2544). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- ทศพร พีสระ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.
- ทิวา ณ นคร. (2547). *ความรุนแรงต่อผู้หญิง... ปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาโครงสร้าง?*. ใน *มิติสตรีวิถีสังคมไทย*. อุบลราชธานี: กองวิจัยสุข. หน้า 182-203. กรุงเทพฯ: อุษาการการพิมพ์.
- ทิพวรรณ เจริญผล. (2542). *ความต้องการและการได้รับการตอบสนองของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เทียนฉาย กิระนันท์. (2506). *เศรษฐศาสตร์ประชากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนกร บุญพันธ์. (2548). *ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธรรมบุญ นพประเสริฐ. (2555, 10 กุมภาพันธ์). *สัมภาษณ์โดย สุนิษา กลิ่งพงษ์ ที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การปกครองท้องถิ่น). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- ธิดารัตน์ เนียมกสิพงษ์. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นพ ศรีบุญภาค. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- นพมาศ ทะมาตร์. (2551). *การปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุตรดิตถ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. ถ่ายเอกสาร.

- นัชกร ทองเกิด. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. ถ่ายเอกสาร.
- นิวัติ เขียวจีน. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- บงกช จราวิวัฒน์. (2555, 10 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์โดย สุนิษา กลิ่งพงษ์ ที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บวรวิช นนทะวงษ์. (2553). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรบริษัท โซติวิชั่นอุตสาหกรรมการผลิต จำกัด*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2549). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- บุญเชิด หนูอ้อม. (2547). *มองตัวเองเพื่อการพัฒนาตนเอง*. ใน *มนุษย์กับสังคม เล่ม 9*. สำนักบริการวิชาการร่วมกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. หน้า 34-36. กรุงเทพฯ: สุจิตต์วิวัฒน์ เทรดดิ้ง.
- ประชา ตันเสนีย์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.drpracha.com/index.php?topic=1014.0>.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2537). *การวัดสถานะทางสุขภาพ : การสร้างมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสอบถาม*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แชนพอร์ พรินติ้ง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พรทิพย์ ภูประดิษฐ์. (2545). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (บริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พระจิรวัดน์ อุตตมเมธี (วุฒิปงศ์). (2553). *ศึกษาวิเคราะห์การศึกษาเพื่อพัฒนาตนตามทัศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (พระพุทธศาสนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2541). *พุทธธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- (2544). *ธรรมกับการศึกษา - พัฒนาชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- (2546). *รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- พิสิทธ์ สารวิจิตร. (2523). *ยุทธศาสตร์การสอนวิชาการพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *รายวิชาการพัฒนาตน*. (เอกสารคำสอน). ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ฟรานเชสโก, แอนน์ มาเรีย; และ โกลด์, แบร์รี่ อัลเลน. (2549). *การบริหารองค์กรภายใต้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม*. แปลโดย วันชัย ธีรวิช. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- การดี อนันต์นารี. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี: มนตรี.
- มนทกาน ไชย कुमार. (2552). *การจัดวางอุปกรณ์ในสำนักงานให้เหมาะสม. ใน สุขภาพดีในที่ทำงาน*. ภาควิชากายภาพบำบัด คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 115-127. กรุงเทพฯ: คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย. (2552). *คู่มือการจัดทำปฏิญานิพนธ์และสารนิพนธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มานพ นักการเขียน. (2553). *พระพุทธศาสนากับแนวคิดเรื่องสุขภาพ ตอนที่ 1*. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2555, จาก <http://src.ac.th/web/index.php?option=content&task=view&id=902>.
- รีอบบินส์, สตีเฟนส์ พี; และ โคลเทอร์, แมรี่. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ระพี สาคริก. (2552). *การศึกษากับการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วศิระ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนภรณ์ คชมะเริง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.



- วรารัตน์ สุวรรณไตรย์. (2554). *ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)*. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2555, จาก <http://wararut2509.blogspot.com/>.
- วิกรณ์ รักรษ์ปวงชน. (2551). *กระบวนการเรียนรู้กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วีระ อัมพันธ์สุข. (2550). *พุทธธรรมประยุกต์*. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- วุทธิศักดิ์ โภชนกุล. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2554, จาก <http://www.pochanukul.com/?p=36>.
- ศิริจันทร์ ดิษฐนครบุรี. (2555, 10 กุมภาพันธ์). สัมภาษณ์โดย สุนิษา กลิ่งพงษ์ ที่คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศรี เพชรโชติ. (2553). *การนำกลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2555, จาก [http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol\\_1No\\_1/somsee.pdf](http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_1No_1/somsee.pdf).
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.
- สมิท อาชวนิจกุล. (2543). *การพัฒนาตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า 2000.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ไทยร่มเกล้า.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2555). *พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550*. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2555, จาก <http://app-thca.krisdika.go.th/Naturesig/CheckSig?whichLaw=law2&folderName=%CA71&lawPath=%CA71-20-9999-UPDATE>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>.
- สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). *การพัฒนาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2555, จาก <https://www.hrm.chula.ac.th/images/stories/pd/project/75115489/pro75115489.pdf>.
- สุนทร ใหม่ยะ. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข; และคนอื่นๆ. (2544). *บริษัทข้ามชาติกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุขเมธ แสงนิ่มนวล. (2540). *ศิลปะการใช้จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধแบงก์.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สุเรนทราริบัติ, เจ้าพระยาเสด็จ. (2519). *คู่มือครูแบบสอนจรรยาเรื่องสมบัติผู้ดี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุรวิทย์ ไชยวงศ์. (2552). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- แสวง สาระสิทธิ์. (2535). *การพัฒนาตน*. เลย: ม.ป.พ.
- โสภิต กตัญญูตา. (2552). *มันสมองผู้หญิงเก่ง*. กรุงเทพฯ: มินิแบร์ พับลิชชิง.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อมรรัตน์ ปักโคทานัง. (2548). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา ต้อยคำภีร์. (2553). *เลือกมีความสุข สุขภาพที่ดี*. ใน *คนโลกจิต*. คณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 79-81. กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- อริสา เจริญบุญบุญงค์. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักรธรรม. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: ป.สัมพันธ์พานิชย์การพิมพ์.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารี วิชาชัย. (2549). *พุทธธรรมกับชีวิต*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์ (โพธิสุข). (2545). *E.Q.ปัญญาหน้าของมนุษย์ชาติ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- Becker, Gary S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bowin, R.B.; & Harvey, D. (2001). *Human Resource Management : An Experiential Approach*. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing*. 5th ed. New York: Harper and Row Publishers.
- Ferguson, G.A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

- Fox, Steve. (1990). Self-development: From Humanism to Deconstruction. In *Self-Development in Organizations*. pp. 27. London: McGraw-Hill.
- Goleman, Daniel. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Ivancevich, John M.; & Matteson, Michael T. (1999). *Organizational Behavior and Management*. 5th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Killian, Ray A. (1984). *Human Resource Management*. New York: MACON.
- Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. In *Arch Psychological*. 140: 1-55.
- Luthans, F. (1981). *Organizational Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Pearson, Christine M. (n.d.). "Workplace Incivility is Costly, KFBS Study Says.". Kenan-Flagler Business School, University of North Carolina, Chapel Hill, North Carolina, from [www2.bschool.unc.edu/faculty/research/promo/incivility.html](http://www2.bschool.unc.edu/faculty/research/promo/incivility.html).
- Pedler, Mike; & Boydell, Tom. (1981). What is Self-development?. In *Management Self-development*. pp. 7. Hants: Gower Publishing.
- Plunkett, Richard W. (1992). *Supervision*. 6th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Application*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Terry, George R. (1968). *Principles of Management*. Illinois: Learning.
- Wehrich, Heinz; & Koontz, Harold. (1993). *Management A Global Perspective*. McGraw-Hill.
- Werner; & DeSimone. (2006). *Human Resourcement Management*. U.S.A.: McGraw-Hill.
- Werther, William B. (1939). *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: Prentice-Hall.
- World Health Organization. (1958). *The First Ten Years of the World Health Organization*. Geneva: World Health Organization.





ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดตอบคำถาม โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. วุฒิการศึกษา
  - ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ปริญญาตรี
  - สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เศษของปีถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
  - น้อยกว่า 6 ปี
  - 6 – 24 ปี
  - มากกว่า 24 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ

### คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของความต้องการพัฒนาตนเองตามความคิดเห็นของท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้

- |         |         |   |
|---------|---------|---|
| คะแนน 5 | หมายถึง | ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด  |
| คะแนน 4 | หมายถึง | ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก        |
| คะแนน 3 | หมายถึง | ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง    |
| คะแนน 2 | หมายถึง | ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย       |
| คะแนน 1 | หมายถึง | ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด |

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านร่างกาย</b>					
1	ต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อบริหารร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรง					
2	ต้องการบริหารเวลาเพื่อให้มีเวลาออกกำลังกาย อย่างเพียงพอ					
3	ต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถภาพ ทางกาย ด้วยการออกกำลังกาย เช่น เล่นโยคะ หรือ เต้นแอโรบิค เป็นต้น					
4	ต้องการบริโภคอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางอาหารตามหลัก โภชนาการ					
5	ต้องการรับประทานอาหารเสริมเพื่อบำรุงสุขภาพ					
6	ต้องการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและอนามัย					
7	ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ ในเรื่องการดูแลสุขภาพอย่างถูกต้อง					
8	ต้องการให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ					
9	ต้องการพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านร่างกาย เช่น การแต่งกาย การวางตัว การพูดจา การเคลื่อนไหวร่างกายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การเดิน การยืน การนั่งให้เหมาะสม ฯลฯ					
10	ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนา ตนเองด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้มีการจัด กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกาย และสร้างเสริมสมรรถภาพทางกาย					



ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านร่างกาย

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านอารมณ์</b>					
11	ต้องการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์					
12	ต้องการรักษาศีลให้สม่ำเสมอ					
13	ต้องการพัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ เช่น การไหว้พระ การนั่งสมาธิ การสวดมนต์ การฟังธรรม เป็นต้น					
14	ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเมื่อมีโอกาส					
15	ต้องการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคง เพื่อสามารถควบคุมอารมณ์ และมีสติอยู่เสมอ					
16	ต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง คือยอมรับข้อบกพร่องทั้งของตนเองและผู้อื่นได้					
17	ต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียด ภายหลังการปฏิบัติงาน เช่น เล่นดนตรี เล่นกีฬา ชมภาพยนตร์ เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์ เป็นต้น					
18	ต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์					
19	ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการ พัฒนาตนเองด้านอารมณ์ โดยการจัดกิจกรรม ทางด้านการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ เช่น กิจกรรมไหว้พระ 9 วัด กิจกรรมจิตอาสา เป็นต้น					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านอารมณ์

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านสังคม</b>					
20	ต้องการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามความสามารถของตนเอง					
21	ต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน					
22	ต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ					
23	ต้องการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
24	ต้องการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอยู่เสมอ					
25	ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเมื่อมีโอกาส					
26	ต้องการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ					
27	ต้องการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่เสมอ					
28	ต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จหรือทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน					
29	ต้องการพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามของสังคม					

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
30	ต้องการให้มีชุดเครื่องแบบการแต่งกายให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้แก่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย					
31	ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น กิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นต้น					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านสังคม

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านสติปัญญา</b>					
32	ต้องการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
33	ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา โดยการอ่านหนังสือ และเรียนรู้เพิ่มเติมบนอินเทอร์เน็ต หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ					
34	ต้องการมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
35	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
36	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด					
37	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตนเองสนใจแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรืองานในหน่วยงานที่สังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
38	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
39	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
40	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยให้หน่วยงานภายในเป็นผู้จัดโครงการอบรม					
41	ต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการอบรม					
42	ต้องการให้หน่วยงานสำรวจความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากร ในเรื่องที่น่าสนใจ					
43	ต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ให้มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น					
44	ต้องการได้รับโอกาสพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา อย่างทัดเทียมกับผู้อื่น					
45	ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง					
46	ต้องการได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง					
47	ต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงานที่ตรงกับลักษณะงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
48	ต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมต่าง ๆ					
49	ต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกหัวข้อที่เหมาะสมสำหรับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม					
50	ต้องการการกำหนดระยะเวลาของโครงการพัฒนาและฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงาน					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง  
ด้านสติปัญญา

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/4465

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๐ กันยายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวารพงษ์ และ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่สำนักงานของฝ่าย ภาควิชา หลักสูตร สำนัก และศูนย์ต่าง ๆ ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอให้บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 50 ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-905-0099, 087-552-9831



ที่ ศธ 0519.12/๔๗๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๐ กันยายน 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์ และ อาจารย์ ดร.อรรรณพ โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่สำนักงานของฝ่าย ภาควิชา หลักสูตร สำนัก และศูนย์ต่าง ๆ ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอให้บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 180 ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2555

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-905-0099, 087-552-9831





ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| 1. ชื่อ-สกุล<br>ตำแหน่ง<br>สังกัด | อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา<br>อาจารย์ประจำ<br>สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ       |
| 2. ชื่อ-สกุล<br>ตำแหน่ง<br>สังกัด | อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร<br>อาจารย์ประจำ<br>สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ          |
| 3. ชื่อ-สกุล<br>ตำแหน่ง<br>สังกัด | อาจารย์ณรงค์ฤทธิ์ อัสวเรืองพิภพ<br>อาจารย์ประจำ<br>ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ   โทร. 5664

ที่           ศธ 0519.12/๔๔3๙

วันที่   ๖๔ สิงหาคม 2555

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

เนื่องด้วย นางสาวสุนิชา กลิ่งพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์ และ อาจารย์ ดร.อรุณพ โทธิสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุนิชา กลิ่งพงษ์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-905-0099, 087-552-9831



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ   โทร. 5664

ที่   ศธ 0519.12/๔๔๓๘

วันที่ ๒๔ สิงหาคม 2555

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   อาจารย์ ดร.จตุพล ยงศร

เนื่องด้วย นางสาวสุนิษา กิ่งพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์ และ อาจารย์ ดร.อรุณพ โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุนิษา กิ่งพงษ์ และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-905-0099, 087-552-9831

ที่ ศธ 0519.12/4439



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๖ สิงหาคม 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ณรงค์ฤทธิ์ อัครเรืองพิภพ

เนื่องด้วย นางสาวสุนิชา กลิ่งพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” โดยมี อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์ และ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิ์สุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุนิชา กลิ่งพงษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-905-0099, 087-552-9831



ภาคผนวก ง

คำอธิบายจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม มีดังนี้

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ของข้อคำถาม ด้านร่างกาย	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ของข้อคำถาม ด้านอารมณ์	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ของข้อคำถาม ด้านสังคม	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ของข้อคำถาม ด้านสติปัญญา
1.	9.268	11.	4.715	20.	6.633	32.	5.125
2.	5.898	12.	7.699	21.		33.	3.759
					12.894		
3.	3.992	13.	16.319	22.	8.509	34.	7.713
4.	2.542	14.	6.691	23.	9.610	35.	7.340
5.	5.181	15.	14.892	24.	4.789	36.	8.691
6.	5.543	16.	9.753	25.	5.215	37.	9.822
7.	4.499	17.	4.722	26.	16.316	38.	5.753
8.	2.726	18.	4.902	27.	11.000	39.	7.855
9.	8.195	19.	8.485	28.	4.584	40.	8.812
10.	8.482			29.	15.556	41.	3.994
				30.	2.482	42.	9.837
				31.	6.775	43.	7.092
						44.	11.435
						45.	8.750
						46.	10.239
						47.	14.049
						48.	4.089
						49.	7.844
						50.	9.630

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ  $\alpha$  .97





## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุนิษา กลิ่งพงษ์
วันเดือนปีเกิด	20 ตุลาคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	25/2 หมู่ 3 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	413 หมู่ 3 ถนนพระรามที่ 2 ซอย 28 แขวงบางมด เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่สำนักงาน (ประชาสัมพันธ์)
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชี จาก วิทยาลัยพาณิชยการเซตุน
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการเงินการธนาคาร จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
พ.ศ. 2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการเงิน จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
พ.ศ. 2556	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการอุดมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ