



การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 8  
สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า

THAI NATIONAL ASSEMBLY LIBRARY



3961205450

บ 29075

IS 8/2558 16 พจนานวลัย ภูมิศักดิ์.  
การศึกษาความต้องการพัฒนา  
ตนเองของนักทรัพยากรบุคคล  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

# 77289

วันที่	29, พ.ย., 59
เลขทะเบียน	21 29075
	19
เลขหมู่	8/1588
	016



การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง  
ของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 8  
สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดย

นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์ รหัสประจำตัว 016

สถาบันพระปกเกล้า

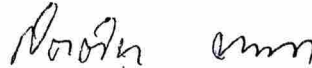
รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนัก  
ทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อาจารย์ที่ปรึกษา :



(อาจารย์วิวัฒน์ ชัยภาคภูมิ)

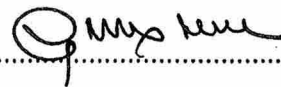
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



(อาจารย์กิตติมา บุนนาค)

---

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง  
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 8



(รองศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

## บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ** : นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์ นักศึกษาศาสนาบันพระปกเกล้า หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 8
- ชื่อหัวข้อเอกสาร** : การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ
- อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม** : อาจารย์กิตติมา นูนาค

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2) เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จำนวนทั้งสิ้น 28 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติพื้นฐานที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลของการศึกษาพบว่า

๑. ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

๒. ความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้เกี่ยวกับบริการที่ดี ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล และมีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะด้านสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลเป็นรายข้อ

ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ และความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์ ต้องการทักษะในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยอาจมีการศึกษางานต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรือการศึกษาจากคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ในการศึกษา ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และท่านวิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้ในหลักสูตรนักรับบริหารระดับสูงทุกท่าน ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณ นางสาวรุ่งอรุณ ยาทา ที่ให้คำแนะนำในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณ นางสาวรจนา เวียงอินทร์ และนางสาวชาลิณี กานันชัย ที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดพิมพ์แบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายหากการศึกษาครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่งานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ขอให้คุณความดีนี้เป็นเครื่องบูชา บิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้จนทำให้ผู้ศึกษามีโอกาสในการทำการศึกษาครั้งนี้

พจนาวลัย ภูมิภักดิ์

นักศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 8

สถาบันพระปกเกล้า

5 กรกฎาคม 2559

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
แนวทางในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	5
ระเบียบวิธีการศึกษา.....	6
ประโยชน์ของการศึกษา.....	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>7</b>
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	7
แนวคิดของฮาบินสันและไมเออร์.....	7
ทฤษฎีแรงจูงใจเรื่องความต้องการมนุษย์แนวคิดของมาสโลว์.....	17
ทฤษฎี อี.อาร์.จี (E.R.G.) ของเคลย์ตัน พี.แอลเดอร์เฟอร์.....	17
ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของดักลาส แม็คเกรเกอร์.....	18
งานวิจัยในประเทศ.....	20
งานวิจัยต่างประเทศ.....	27
การพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	28
ความหมายของสมรรถนะ.....	28
การนำไปใช้ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	29
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....</b>	<b>32</b>
ประชากร.....	32
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>37</b>
<b>ตอนที่ 1</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคล ของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	37
<b>ตอนที่ 2</b> ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	39
<b>ตอนที่ 3</b> ผลการประมวลวิธีการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ.....	44
<b>บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>46</b>
สรุปผลการศึกษา.....	46
ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป.....	50
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>51</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>54</b>
แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ของของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	54
<b>ประวัติผู้ศึกษา.....</b>	<b>63</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. ตารางแสดงประชากร.....	32
2. ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	38
3. ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็น ต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นรายด้าน.....	39
4. ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความต้องการพัฒนา ตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการศึกษาต่อเป็นรายข้อ.....	39
5. ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการ พัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการฝึกอบรม เป็นรายข้อ.....	40
6. ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนา ตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการเป็นรายข้อ.....	42
7. ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะ เป็นรายด้าน.....	43
8. ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านสมรรถนะองค์กร เป็นรายข้อ.....	43
9. ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ทรัพยากรบุคคล เป็นรายข้อ.....	44
10. ตารางแสดงความถี่และหาร้อยละของวิธีการพัฒนาตนเอง ตามหลักตนเองสมรรถนะ.....	44

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาวิจัย.....	33

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้โลกเปลี่ยนแปลงไปเป็นยุคแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) ซึ่ง Drucker นักอนาคตศาสตร์ กล่าวว่า สังคมฐานความรู้จะเป็นลักษณะพื้นฐานตามปกติของสังคมที่เห็นความสำคัญของการนำองค์ความรู้มาในการทำงานอย่างใกล้ชิด อันเป็นผลมาจากการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองของมนุษย์ในสังคมอย่างต่อเนื่อง (Drucker,1994,P.53)

องค์ความรู้ต่างๆ ดังกล่าวนี จะเกิดได้ต้องอาศัยมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น องค์ความรู้ของมนุษย์ในองค์กรเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองหากเป็นงานขององค์กรใด สามารถสร้างองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้ ซึ่ง Senge (อ้างถึงใน ประเวศน์ มหารัตน์สกุล;2550, หน้า 36) ได้มีข้อชี้แนะว่าองค์ประกอบที่จะช่วยทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) ความเป็นตัวเอง (Personal mastery) มีแบบฉบับความคิด (mental models) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (team learning) ถ้าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความกระตือรือร้น ขยันขันแข็ง มานะบากบั่น แสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กร พัฒนางานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเจริญทางวิทยาการตลอดจนลักษณะหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้านั้น (นงลักษณ์ สินสืบผล 2532:9) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญและพยายามส่งเสริมเพื่อให้ได้คนดี มีฝีมือ มีความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และถึงแม้ว่าองค์กรได้มีความคัดเลือกคนดี มีฝีมือมาทำงานแล้วก็ตาม (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2537:1) โดยปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยีทำให้มีระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหน่วยงานใดไม่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่มุ่งใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนักทรัพยากรบุคคลต่างๆ ที่ทันสมัยย่อมทำให้บุคลากรเหล่านั้นเป็นคนล้าสมัยไม่มีคุณภาพในการทำงาน และไม่มีประสิทธิภาพ (วิลาศ สิงหวิสัย 2526:74)

การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรมเป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การฝึกอบรม

จะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนในการดำเนินการ คือ 1. การหาความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือในหน่วยงาน 2. การสร้างหลักสูตร หมายถึง การนำเอาความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ชัดเจนแล้วว่ามีปัญหาใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการเรียนรู้ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดหลักสูตร 3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม หมายถึง การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรที่เรียกว่าโครงการฝึกอบรม 4. การบริหารโครงการฝึกอบรม 5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2557 เป็นต้นมา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ โดยได้มีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน เริ่มตั้งแต่การทบทวนทิศทางการพัฒนาองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้รองรับสถาบันนิติบัญญัติสภาปฏิรูปแห่งชาติและคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ สนับสนุนงานด้านเลขานุการในที่ประชุมงานด้านวิชาการ งานด้านบริการและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ให้กับสถาบันนิติบัญญัติสภาปฏิรูปแห่งชาติ คณะกรรมการสามัญและวิสามัญ และ คณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ โดยมีแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2557- 2560 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2558) เป็นแผนที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องและรองรับกับบทบาทภารกิจของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (กรธ.) มีเป้าประสงค์หลักเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศให้บรรลุผลสำเร็จ สมดังเจตนารมณ์และบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2558 กำหนดไว้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ลักษณะสำคัญขององค์กร ความท้าทาย และสภาพแวดล้อมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป และปรับบทบาทในเชิงรุกเพื่อสนับสนุนงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (กรธ.) ให้บรรลุผลสำเร็จสมดังเจตนารมณ์และบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ เป็นเรื่องมีให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน นำไปเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการให้ไปสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน คือ “การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ

เพื่อประเทศชาติและประชาชน” โดยมีประเด็นที่ท้าทาย คือ ความท้าทายในด้านพันธกิจ ได้แก่ พันธกิจที่ 1 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ พันธกิจที่ 2 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ พันธกิจที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ความท้าทายในด้านเป็นองค์กรมืออาชีพ เป็นองค์กรสนับสนุนให้สมาชิกรัฐสภาและคณะผู้แทนไทยมีบทบาทนำไปประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เป็นองค์กรส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล เป็นแหล่งเรียนรู้และบริการข้อมูลด้านนิติบัญญัติที่ถูกต้องทันสมัย ครบถ้วน สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีระบบการรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล มีอาคารรัฐสภาที่ทันสมัยและเป็นศูนย์กลางอำนาจประชาชน ความท้าทายในด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ เป็นองค์กรมืออาชีพ เป็นองค์กรส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม และเป็นองค์กรส่งเสริมความผาสุกให้กับบุคลากร ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการให้ เป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมีบทบาทนำในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมกับการปฏิรูปประเทศไทยให้ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาการมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 เร่งรัดการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่และพัฒนาาระบบรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล

สำนักพัฒนาบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์หรือจัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบแนวทางการพัฒนาบุคลากร สร้างมาตรฐานหลักสูตร สร้างหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้ง การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและสัมมนา ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้ มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (กรธ.) ให้บรรลุผลสำเร็จสมดังเจตนารมณ์และบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร บุคลากรทุกคนจะต้องแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมืออาชีพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

ทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นนักทรัพยากรบุคคลที่มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาและพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้ง ให้ตรงกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะขององค์กร และสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล จึงได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

### แนวทางการศึกษา

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ประชากรในการศึกษา** นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 3 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จำนวนทั้งสิ้น 28 คน แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- |                      |             |
|----------------------|-------------|
| - ระดับปฏิบัติการ    | จำนวน 3 คน  |
| - ระดับชำนาญการ      | จำนวน 5 คน  |
| - ระดับชำนาญการพิเศษ | จำนวน 16 คน |
| - ระดับเชี่ยวชาญ     | จำนวน 4 คน  |

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกเป็น

1.1 การศึกษา แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่นๆ  
 1.2 ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ และนักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ

1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ งานด้านวิชาการและประสานการพัฒนา งานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม งานด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 การพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

2.2 การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะองค์กร ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาที่จะดำเนินการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยอาศัยการพัฒนาที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ด้านความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถโดยศึกษาด้วยตนเองหรือแสวงหาความรู้จากห้องสมุด เอกสารวิชาการหรือเอกสารทั่วไป ผู้รู้ประกอบการต่างๆ อย่างอิสระโดยมิได้มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

3. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งการสัมมนาเพื่อการระดมความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานโดยได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม

4. ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มวุฒิการศึกษาโดยการศึกษาวิชาการต่างๆ แยกต่างจากวุฒิการศึกษาเดิม หรือต่อจากวุฒิการศึกษาเดิมเพื่อให้ได้วุฒิปริญญาทางการศึกษาเพิ่มขึ้น

5. ด้านความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หมายถึง ความปรารถนาที่จะดำเนินการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ตนเอง มีความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยอาศัยการพัฒนา 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลักขององค์กร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

6. สมรรถนะหลักขององค์กร หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องมี ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

7. นักทรัพยากรบุคคล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ระเบียบวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากร ประกอบด้วย การศึกษาตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

#### แนวคิดของฮาบินสันและไมเออร์

แนวคิดของฮาบินสันและไมเออร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2533 : 89-90; อ้างอิงมาจาก Habinson and Myers 1964 : 1-3) เป็นแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับจุลภาค หรือระดับองค์กร กล่าวว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของพนักงานนี้อาจเป็นไปได้โดยการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมที่เป็นทางการ ได้รับวุฒิบัตรเพิ่มขึ้น หรือเป็นไปได้โดยไม่เป็นทางการ โดยเป็นการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีคุณวุฒิเพิ่ม หากแต่มีคุณภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร การพัฒนาตนเองอาจเป็นไปได้ในลักษณะของการพัฒนาจิตใจ หรือบุคลิกภาพของพนักงานก็ได้ จากแนวคิดนี้ ผู้ศึกษาจึงได้จำแนกความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการศึกษาออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นการ ด้านความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ด้านการศึกษาต่อ** (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2533:89-90) อ้างอิงจากแนวคิดของฮาบินสันและไมเออร์ว่า เป็นการให้ความรู้แก่พนักงาน โดยวิธีการศึกษา ซึ่งกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ การศึกษาก่อนเข้าทำงานและการศึกษาหลังจากได้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร และได้ทำงานในองค์กรมาระยะหนึ่งแล้ว การศึกษาก่อนเข้าทำงานเป็นการศึกษาตามหลักสูตรในโรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพต่อไป ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนแก่บุคลากรในสถานศึกษาต่างๆ โดยมีข้อผูกพันว่าเมื่อศึกษาจบแล้วต้องให้มาทำงานให้กับองค์กรเป็นการชดเชยทุนต่อไป สำหรับการศึกษาหลังจากได้เข้าเป็นพนักงานและทำงานกับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถโดยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังปริญญาบัตร ปริญญา หรือวุฒิการศึกษาอื่นๆ ซึ่งองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้อาจโดยการให้รับเงินเดือนระหว่างลาหรือไม่ก็ได้ ตามแต่จะตกลงทำสัญญากัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษานี้เป็นวิธีการที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาที่ยาวพอสมควร

ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาเกินกว่า 1 ปี วัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นการให้ความรู้ในทางทฤษฎีต่างๆ ไป เพื่อให้บุคคลนำไปใช้ปฏิบัติในการทำงานต่อไป มิได้เป็นการให้ความรู้ด้านหนึ่งด้านใด โดยเฉพาะเหมือนกับการฝึกอบรม ซึ่ง (ซารี มณีสรี 2538:90 และมหาวิทยาลัยรามคำแหง 2535:187) มีแนวคิดเช่นเดียวกันว่า การศึกษา (Education) เน้นเรื่องประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ (พนัส หันนาคินทร์ 2526:91) เพิ่มเติมอีกว่าการศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นรากฐานที่จะทำความเข้าใจปัญหาต่อไป ผู้ที่ไปศึกษาต่อจะได้มีโอกาสได้ทบทวนงานที่ได้กระทำผ่านไปแล้ว และจะได้ใช้เวลาที่ศึกษาต่อหาความรู้ใหม่มาสร้างเป็นแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้เป็นการสื่อความหมายให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและสังคม ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า รู้จักพัฒนาตนเอง สังคม และองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ดังที่ (สุนทร โคตรบรรเทา 2530:20) กล่าวรายละเอียดเพิ่มอีกว่าการศึกษาต่อเนื่องจากความรู้เดิมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่สังคมถือว่าเป็นผู้ใหญ่ ได้สามารถพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ปรับปรุงคุณสมบัติทางวิชาการ และวิชาชีพ หรือเปลี่ยนจุดหมายไปในทิศทางใหม่และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติหรือพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างสมดุลและมีอิสระ กล่าวคือการศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมาก(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2532:312) ดังนี้คือ

1. เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ การศึกษาเป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้หลักตั้งจะอันเป็นความจริงของชีวิต ให้ผู้ศึกษาเข้าใจในศาสตร์ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประกอบ
2. สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร การศึกษาเป็นปัจจัยกำหนดทางไปสู่ตำแหน่งสำคัญในองค์กร
3. ก่อให้เกิดค่านิยม การศึกษาก่อให้เกิดค่านิยมซึ่งจะมีอิทธิพลต่อมันสมองขององค์กรรวมทั้งทัศนคติของบุคคลนอกองค์กรในด้านภาวะการณ์ทำงาน
4. เกิดความรู้ความชำนาญ การศึกษาทำให้เกิดความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคคล

**ด้านการฝึกอบรม** (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2533:89-90) อ้างจากแนวคิดของฮาบินสันและไมเออร์ว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรอีกวิธีหนึ่งคือการจัดให้พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังมีผู้สรุปแนวคิดของการฝึกอบรมเป็นแนวเดียวกันว่าการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดหมายเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ คือ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ทัศนคติและบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะกับงานที่เขาทำอยู่ (เชี่ยวชาญ อาศวีวัฒนกุล 2530:94; อ้างอิงมาจาก เอกชัย กี่สุพันธ์ 2527:101; เครือวัลย์ ลีมอภิชชาติ 2531:5-7; นงลักษณ์ ลินสืบผล 2538:8; บุญเลิศ ไพรินทร์ 2538:5; Byers 1970 and Schuler 1981 : 331)

ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในองค์การด้านการฝึกอบรม โดยทั่วไปบุคลากรจะมีหนึ่ง หรือมากกว่าหนึ่งจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ฝีมือในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเต็มความสามารถและลดความเสี่ยงภัยให้น้อยลง (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2535:188; อ้างอิงมาจากชาลนซ์ ลวิตริงสิมา 2520:20; กุลธน ธนาพงศธร 250:182; Wexley and Latham 1981:4-5)

2. เพื่อได้เข้าใจนโยบายความมุ่งหมายขององค์การ เข้าใจกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ 2531:5; อ้างอิงมาจากชาลนซ์ ลวิตริงสิมา 2520; มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2535:189; Wexley and Latham 1981:4-5)

3. เพื่อพัฒนาท่าทีความพึงพอใจและบุคลิกภาพในการทำงาน ทำให้สามารถงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศและกำลังขวัญในการทำงาน (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ 2531:5; อ้างอิงมาจาก กุลธน ธนาพงศธร 2531:182; สำนักงานส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง 2532:2; มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2535:188 Wexley and Latham 1981:4-5)

4. เพื่อฝึกฝนเพิ่มทักษะการใช้วินิจัยในการตัดสินใจ การแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดีขึ้น การรักษาความปลอดภัยและการจัดอันดับความสำคัญของงานเป็นต้น (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ 2531:7; อ้างอิงมาจาก 30:182; สำนักงานส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง 2532:2; มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2535 :189; Wexley and Latham 1981:4-5)

5. เพื่อเตรียมรับงานใหม่ และความก้าวหน้าในการทำงานมีสายงานอาชีพที่กว้างขวางขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเลื่อนระดับหรือย้ายไปทำหน้าที่ใหม่ตำแหน่งเท่าเดิม (ชาลนซ์ ลวิตริงสิมา 2520:20; กุลธน ธนาพงศธร 2530:182; สำนักงานส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง 2532:2 และ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2535:189)

6. เพื่อพัฒนาให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในการทำงาน (เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ 2531:6; อ้างอิงมาจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง 2535:189; กิดานันท์ มลิทอง 2536:3-4 Wexley and Latham 1981:4-5)

สุดา อิงคินันท์ (2527:146-156) และมหาวิทยาลัยรามคำแหง (2538:246) แบ่งการจัดการฝึกอบรมออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมพนักงาน โดยทั่วๆ ไป หรือพนักงานระดับผู้ปฏิบัติการมีจุดประสงค์ของการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความชำนาญและมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

2. การฝึกอบรมผู้บริหาร หรือเรียกวันว่าการพัฒนาผู้บริหาร (Management Development) มีจุดประสงค์ให้รู้จักคิด มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

สำนักงานส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง (2535:7) และเสถียร เหลืองอร่าม (2533:77-78) เสนอแนวคิดสอดคล้องกันว่าประเภทการฝึกอบรมที่ยืดช่วงเวลาในการทำงาน หรือการรับราชการเป็นหลัก แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre Service Training) ว่าเป็นการเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน เพราะงานบางชนิดต้องการความชำนาญและความสามารถเป็นพิเศษเมื่ออบรมได้ผลสมดังความมุ่งหมายแล้วก็บรรจุเข้าทำงานนั้นต่อไป แต่ (สุดา อิงคินันท์ 2527:147) มีทรรศนะว่าเป็นการฝึกอบรมให้แก่บุคคลที่จะเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งขององค์การหรือสถาบันต่างๆ เมื่อเริ่มมารับตำแหน่ง การฝึกอบรมนี้ รู้จักในนามของการฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ คือ การแนะนำด้านความรู้ทั่วไปเพื่อจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถปรับปรุงตัวเองให้เข้ารับสภาพแวดล้อมได้

2. การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงานแล้ว (In Service Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่เข้าทำงานแล้ว หรือการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับแนวคิดของ (สุดา อิงคินันท์ 2527:148-149) แบ่งประเภทต่างๆ ของการฝึกอบรม เมื่อเข้าทำงานแล้ว หรือระหว่างทำงานเป็นดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยการให้ทำงาน (On/The Job Training) คือ มีการอธิบายหลักเกณฑ์และวิธีการทำงานก่อนแล้วจึงให้ลงมือทำการฝึกอบรม วิธีนี้คือสาธิตให้ดูจากของจริงและทำในสถานที่ทำงานจริง

2. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติการ (Vestibule Training) คือ การฝึกอบรมโดยอาศัยห้องปฏิบัติที่มีสภาพเหมือนห้องปฏิบัติงานจริงๆ เพื่อให้พนักงานใหม่ฝึกปฏิบัติงานและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความผิดพลาด ที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน

แนวคิดของ (สุดา อิงคินันท์ 2527:146-150) ประเภทของการฝึกอบรมที่ยืดช่วงเวลามากเมื่อเข้าทำงาน ตามแนวความคิดของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องและเสถียร เหลืองอร่าม จาก 2 เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ เพิ่มเป็น

1. การฝึกอบรมวิชาชีพ (Vocational Training) ซึ่งมีหลายประเภทเป็นต้นว่า

1.1 การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) การฝึกอบรมประเภทนี้อาจใช้การฝึกอบรมโดยการให้ทำงาน (On The Job Training) หรือการฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training) เป็นการฝึกทักษะ

1.2 การฝึกโดยใช้เครื่องมือและโปรแกรมสำเร็จรูป (Teaching Machines and Program Instruction) เป็นการฝึกอบรมด้วยตนเอง วิธีนี้ผู้รับการฝึกอบรมจะใช้เอกสารหรือคู่มือการทำงานมาฝึกหัดด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นอาศัยผู้สอน

1.3 การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program) เป็นการจัดการฝึกอบรมที่หน่วยงานหรือองค์การเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้หรืออาจจะส่งพนักงานไปฝึกงานกับสถาบันการศึกษาหรือองค์การอื่นก็ได้

แนวคิดที่แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้ (สุดา อิงคินันท์ 2527:146-150) จัดเป็นการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน โดยทั่วไป นอกจากนี้ยังได้แบ่งการจัดการฝึกอบรมผู้บริหาร เป็น 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) วิธีผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องลาพักไปเข้ารับการฝึกอบรม แบ่งออกเป็นหลายวิธี คือ

1.1 การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน จะมีผลทำให้ได้ผลผลิตสูงขึ้นและลดข้อขัดแย้ง

1.2 การใช้ห้องทดลองพฤติกรรม เป็นการฝึกอบรมให้รู้จักแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ การริเริ่มและการชักจูงผู้อื่น

1.3 กรณีศึกษา การแสดงบทบาท เกมการบริหาร และการกระตุ้นอื่นๆ เป็นการอบรมที่มุ่งไปในแนวแก้ปัญหาต่างๆ

2. การฝึกอบรมแบบนอกห้องเรียน การฝึกอบรมแบบนี้แบ่งออกได้หลายวิธี เช่น การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กรรมการศึกษา (Committee Assignment)

สำหรับ (เสถียร เหลืองอร่าม 2533:48) แบ่งประเภทของการฝึกอบรม เมื่อบุคลากรเข้าทำงานแล้วออกเป็น 6 ประเภทดังนี้คือ

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)

2. การฝึกอบรมในทางด้านเทคนิคปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง (Skill Training)

3. การฝึกอบรมโดยการทดลอง (Vestibule Training)

4. การฝึกอบรมโดยหัวหน้างาน (Supervisor Training) หมายถึง การฝึกอบรมให้รู้จักการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น

5. การฝึกอบรมพัฒนาระดับการจัดการ (Managerial Training) หมายถึง การอบรมหัวหน้าพนักงานระดับรองที่มีภาระความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้าโดยทั่วไป เพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะลักษณะวิชาที่ฝึกอบรมมักเกี่ยวกับภาวะเป็นผู้นำ

6. การพัฒนาวิชาการ (Executive Development) หมายถึง การอบรมผู้บังคับบัญชาหรือนักบริหารระดับสูง การจัดการฝึกอบรมเป็นไปในรูปการสัมมนามากกว่าที่จะจัดฝึกอบรมในห้องเรียน

ส่วนชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2538:28) เสนอวิธีการฝึกอบรมที่สำคัญดังนี้ คือ

1. การฝึกอบรมพร้อมๆ กับการทำงาน

2. ทดลองทำให้ห้องทดลอง

3. วิธีการในชั้นเรียน

4. การบรรยาย

5. การประชุมสัมมนา

6. การเล่นเกมบทบาทสมมติ

7. การสอนโดยอาศัยคอมพิวเตอร์เข้าช่วย

8. การสาธิต

9. การเรียนจากประสบการณ์จำลองและเกม

10. วิธีอื่นๆ

การจำแนกการฝึกอบรมออกเป็น 10 วิธี (กุลธน ชนาพงศธร 2530:186-194) ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) มีลักษณะเป็นทางการและเป็นการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา ระหว่างผู้บรรยายและผู้รับฟังการบรรยาย ผู้บรรยายจะมีอิทธิพลต่อผู้รับฟังการบรรยายทั้งในแง่ การกำหนดขอบเขตหัวข้อเรื่องที่จะบรรยายและเนื้อหาสาระที่บรรยาย

2. การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน

3. ประเด็นเรื่องราว หรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่เลือกสรรแล้วว่าเป็นประโยชน์ และเหมาะสมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีจำลองสถานการณ์ต่างๆ มีลักษณะ คล้ายคนจริงให้มากที่สุด

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับ มอบหมายให้แสดงบทบาทเป็นบุคคลใดและเรื่องใดตามที่กำหนดขึ้น แล้วปล่อยให้แสดงไปตาม ลำพังตามความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้นๆ เมื่อการแสดงสิ้นสุดลงแล้วจะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมอื่นๆ ที่มีได้ร่วมแสดงวิพากษ์วิจารณ์บทบาทของผู้แสดงแต่ละคนที่แสดงออกมา

6. การสาธิต (Demonstration) คือ มีการแสดงให้เห็นของจริง หรือ ให้ดูจริงๆ ในสิ่งที่ ต้องการฝึกอบรม

7. การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate) คือ มีการแบ่งผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม เป็นกลุ่มย่อยๆ แต่ละกลุ่มจะมาจากสายอาชีพที่แตกต่างกัน มีจำนวนสมาชิกเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน การประชุมของแต่ละกลุ่มจะที่จะแยกจากกัน แต่ละกลุ่มจะมีวิทยากรทำหน้าที่สังเกตการณ์ประชุม เพื่อช่วยดัดการประชุมให้เข้าสู่ประเด็นเท่านั้น เมื่อทุกกลุ่มประชุมเสร็จให้ประธานของแต่ละ หัวข้อเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอื่นๆ ได้ซักถาม โดยมีประธานของ แต่ละข้อมีหน้าที่ตอบข้อซักถามในหัวข้อที่ตนรับผิดชอบ

8. การระดมความคิด (Brain Storming) คือ การกระตุ้นให้ผู้รับการฝึกอบรมทุกคน ได้ใช้ความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่ แล้วจึงพิจารณาสรุปความคิดเห็นที่สอดคล้อง เหมาะสมที่สุด

9. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้อ อย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ให้เกิดความเข้าใจมากกว่าที่จะเป็นการโต้เถียงเพื่อหาข้อยุติ ของประเด็นที่พิจารณา

10. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (Self Studied Training) เป็นวิธีการอบรม ที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกล มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจในตัวเอง ศึกษาโดยใช้ สื่อทางไกล เช่น เทป วิทยุ โทรทัศน์

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร ด้วยการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพัฒนาเสาะแสวงหาขวนขวายที่จะศึกษาหรือ

พัฒนาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีการบังคับ เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจ โดยมีคุณวุฒิเพิ่มขึ้นและเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการเป็นการเรียนรู้จากการชี้นำตนเอง (Self Directed Learning) ซึ่ง โนลส์ (สุนนา จรณะสมบุรณ์ 2542:15; อ้างอิงมาจาก (Knowles 1975:18) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลเป็นผู้คิดริเริ่มในการเรียนรู้ จะด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ตาม โดยที่บุคคลนั้นจะเป็นผู้วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ จำแนกแหล่งทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นวัตถุและบุคคลดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสามารถประเมินผลการเรียนรู้นั้นๆ ใน ค.ศ. 1977 ดี.อาร์.แกรริสัน (สุนนา จรณะสมบุรณ์ 2542:16-17; อ้างอิงมาจาก Garrison 1977:18-23) ได้นำเสนอรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยแสดงให้เห็นว่าการชี้นำตนเองนั้นมีองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีความสำคัญ และทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่

1. การจัดการควบคุมตนเอง (Self Management) ให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Monitoring) เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการประยุกต์การเชื่อมโยงความรู้ใหม่และเก่าเข้าด้วยกัน
3. แรงจูงใจ (Motivative) เป็นแรงจูงใจทั้งภายในหรือภายนอกก็ได้ที่จะทำให้บุคคลคิดริเริ่มที่จะเรียน

คุณสมบัติที่สำคัญในการที่ผู้ใหญ่ จะสามารถเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง มีดังนี้ คือ

1. สามารถกำหนดความต้องการการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
2. มีทัศนคติที่ดีต่อความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. สามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม สามารถเลือกวิธีการเรียนรู้หรือปรับใช้วิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ ในสถานการณ์ต่างๆ
4. ความสามารถทำให้ตนเองเกิดแรงจูงใจและการควบคุมตนเอง
5. มีความยืดหยุ่นในการกำหนดเป้าหมายการเรียนและการเลือกวิธีเขียน
6. รู้ว่าตนเองจะเรียนอย่างไร และรู้จักอ่อนจุดแข็งของตนเอง
7. รู้ว่าตนเองจะเรียนอะไร และรู้จักอ่อนจุดแข็งของตนเอง
8. มีความรู้และทักษะในการเรียนรู้

คุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น ผู้เรียนสามารถพัฒนาขึ้นมาด้วยตนเอง หรือด้วยความช่วยเหลือจากผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนับเป็นลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (นรินทร์ บุญชู 2542:2) ในด้านพฤติกรรมบุคคลที่มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังนี้ คือ

1. สมัครใจที่จะเรียนด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn)
2. ตนเป็นแหล่งข้อมูลของตน (Self Resourceful)
3. ผู้เรียนต้องรู้วิธีการที่จะเรียน (Know How to Learn)

การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองนี้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ที่ชื่อว่า Nondirective หรือ Client Centered Theory กล่าวว่ามนุษย์มีศักยภาพตามธรรมชาติ

ที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้จะเกิดก็ต่อเมื่อผู้เรียนมองเห็นว่าเนื้อหาวิชาที่เรียน มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิตของเขาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงความเป็นตัวของตัวเอง ทำให้เขาได้มีโอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองได้ การเรียนรู้เกิดจากความพร้อมของตัวผู้เรียนเองเป็นอิสระ การคิดสร้างสรรค์และการพึ่งตัวเอง (สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน 2526:137 และเกียรติวรรณ อมาตยกุล 2530:9-11) บุคคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพราะต้องการที่จะพิสูจน์ตนเองหรือรู้จักค้นพบเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตนที่เรียกว่า Self Actualization ดังที่ (สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน 2526:137-138) กล่าวอ้างถึงแนวคิดของโรเจอร์ แล้วยังกล่าวต่อไปอีกว่า มิงงานเขียนของมาสโลว์สนับสนุนเพิ่มเติมว่าการเข้าใจตน หมายถึง ความเป็นมนุษย์ที่สมบุรณ์ผู้ที่มีความเข้าใจในตนเองจะเป็นผู้ที่นำตนเองไปสู่โลกภายนอก และพยายามปรับปรุงพัฒนาตนเองเข้าใจผู้อื่น เข้าใจในโลก เข้าใจตนเองมากขึ้น ขอมรับนับถือตนเอง มีความภาคภูมิใจเชื่อมั่นในความสามารถของตน และในที่สุดก็จะมีอำนาจมากขึ้นในการปรุงแต่ง และเปลี่ยนแปลงสังคม ซึ่งจะมีทำให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น (สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน 2526:265) ผู้เรียนเรียนรู้พัฒนาด้วยตนเองยังไปสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของกลุ่มมนุษย์นิยม และงานวิจัยของ เอสตาเนียน (Astanian) และบรีคเคิล (Brickell) เมื่อ ค.ศ. 1980 ผลการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในช่วงชีวิตของผู้ใหญ่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ นอกจากนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในเกิดจากความอยากรู้อยากเห็นความพอใจที่จะรู้ ทำความเข้าใจและแสดงความสามารถของตนในบางสิ่งบางอย่าง แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นความเชื่อที่ว่าผู้ชายและผู้หญิงต้องการพัฒนาสมรรถภาพของตนให้เป็นจริง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพิ่มขึ้นไม่ใช่เพื่อการปรับตัว หรือสนองตอบต่อแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม แต่เป็นการพิสูจน์ความสามารถ หรือศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการอาจเป็นในลักษณะของการพัฒนาจิตใจ หรือบุคลิกภาพและคุณภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช 2533:90 และสมิต อาชวณิชกุล 2535:5-6)

แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการมีหลายวิธีตามแนวคิดต่างๆ กัน ดังนี้

1. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อแสวงหาความรู้โดยมีผู้เรียนเริ่มต้น โดยการเรียนรู้เกิดจากใจชอบใจรัก เพื่อความพึงพอใจ (นรินทร์ บุญชู 2542:2 และ Gross 1977:63-87) มีวิธีการดังนี้ คือ

1.1 การสำรวจตนเอง พยายามสำรวจตนเองให้รู้ว่าเราสนใจอะไรมากที่สุด และต่อไปเราต้องพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถใหม่ๆ อะไรบ้าง

1.2 การบันทึกกิจกรรม บันทึกเรื่องราวต่างๆ ที่ได้เรียนรู้มา เพื่อจะได้เป็นแนวทางของความสนใจของเราและนำไปประกอบการวางแผนเพื่อเลือกวิธีการแสวงหาความรู้ที่เป็นไปได้เหมาะสม

1.3 การสร้างแหล่งความรู้ด้วยตนเอง จัดหารวบรวมรายได้อื่นๆ เกี่ยวกับความรู้แล้วจัดไว้เป็นหมวดหมู่เป็นมุมวิชาการในเรื่องต่างๆ

1.4 การแสวงหาแหล่งวิชาการในชุมชน ซึ่งโอกาสที่จะเรียนรู้ในชุมชนที่มาก เช่น การสนทนากับผู้รู้หรือผู้ชำนาญในอาชีพต่างๆ การมองหาป้ายประกาศตามที่สาธารณะ เช่น ตามวัด โรงเรียน สถานที่ราชการ สมาคม สวนสาธารณะ ร้านค้า ตลาด

1.5 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่สนใจ ซึ่งเป็นการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการไม่เป็นสถาบัน เป็นการเชื่อมโยงบุคคลผู้มีความสนใจในวิชาการเฉพาะอย่างหรือเฉพาะปัญหา

1.6 การเรียนรู้โดยการเป็นอาสาสมัคร โดยการเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมทางสังคม สาธารณต่างๆ จะทำให้ได้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รู้จักคุ้นเคยกับอาชีพ และปัญหาการทำงาน

1.7 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกปฏิบัติงานในสถานที่ราชการ หน่วยงาน บริษัท ซึ่งมักจะเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มาเรียนรู้ ทดลองทำงานในหน่วยงานของตนภายในเวลาที่กำหนด

1.8 การเลือกเรียนในมหาวิทยาลัยเปิดที่เปิดสอนสำหรับบุคคลภายนอก ซึ่งบางแห่งก็เป็นการเรียนทางวิทยุและไปรษณีย์

จุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (บัณฑิตย์ อินทราชัน 2526:52; ทองฟู ชินะโชติ 2531:106; ศรีอรุณ เรศานนท์ 2532:344) มีวิธีการดังนี้

1. ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันแก่เหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่างๆ
5. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยตรงและเกี่ยวข้อง
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การอื่นๆ ที่น่าสนใจ
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน
12. ศึกษาทางไปรษณีย์ ในวิชาที่เกี่ยวกับงาน
13. ให้ความสนใจในตำราภาษาต่างประเทศบ้าง

วิธีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม ซึ่งมีนัยความหมายเป็นการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการเรียนรู้วิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม การเรียนรู้จะไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่มีการลงทะเบียน ไม่มีการวัดผลประเมิน

ตลอดจนไม่มีการให้วุฒิบัตร กิจกรรมของการศึกษาตามอรรถศาสตร์สามารถแสวงหาความรู้ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2538:134-137) มีดังนี้ คือ

1. ห้องสมุดต่างๆ
2. เครื่องข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สถานีอนามัยตำบล สำนักวิชาการต่างๆ
3. สื่อมวลชนต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ นิตยสาร วารสาร หนังสือพิมพ์
4. ภูมิปัญญาชาวบ้าน เช่น ผู้รู้วัฒนธรรม และองค์การความรู้ ชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมและการถ่ายทอดสืบต่อมา

5. สื่อพื้นบ้าน เช่น หมอลำ ลำตัด เพลงลูกทุ่ง เป็นต้น

6. ครอบครัว เช่น การอบรม สั่งสอน และดูแล

วิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์การ (ซีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และอัญชณา เวสารัช 2538:14; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2531:155-156; ศรีอรุณ เรศานนท์ 2532:346) มีดังนี้

1. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer)
2. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
3. การเตรียมตัวแทนหรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
4. การให้รักษาการแทน (Acting)
5. การให้ร่วมคณะทำงาน (Committee)
6. การดูงาน (Study four Visit)
7. การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
8. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
9. การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมสร้างคุณภาพงาน (Q.C.Circle)
10. การจัดเปลี่ยนแปลงรูปองค์กร

วิธีไตรสิกขา (สุชาดา วราหพันธ์ 2540:1-6) แนวความคิดการเรียนรู้ตามหลักเหตุที่ให้เกิดเป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติให้รู้จักประพฤติกฎปฏิบัติตนไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์หนึ่ง ที่ต้องประสบหรือผ่านเข้าไปโดยตนเอง พึ่งตนเองด้วยปัญญาตนเอง ซึ่งมีวิธีปฏิบัติด้วยการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับธรรมชาติที่เรียกว่า “ทางสายกลาง” หรือ “มัชฌิมาปฏิปทา” หรือ “มรรค” มีองค์ประกอบ 8 อย่าง คือ

1. สัมมาทิฐิ เห็นชอบ (เห็นว่าคุณความดีต่างๆ มีอยู่จริง)
2. สัมมาสังกัปปะ ดำริชอบ (คิดในทางที่ถูกต้อง)
3. สัมมาวาจา วาจาชอบ (พูดถ้อยคำที่ไม่มีโทษ)
4. สัมมากัมมันตะ การทำชอบ (ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น)
5. สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ (ประกอบอาชีพสุจริต)

6. สัมมาวาจา ยามะ พยามชอบ (มีความเพียรพยายาม)
7. สัมมาสติ ระลึกชอบ (รู้ตัวอยู่เสมอ)
8. สัมมาสมาธิ ตั้งจิตมั่นชอบ (มีจิตแน่วแน่)

### ทฤษฎีแรงจูงใจเรื่องความต้องการของมนุษย์แนวคิดของมาสโลว์

ทฤษฎีแรงจูงใจเป็นแนวคิดในเรื่องความต้องการของมนุษย์ (Maslow 1970:35-46) มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ตามความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองโดยการแบ่งลำดับขั้นของความต้องการออกเป็น 5 ระดับ จากต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย อาหาร และยารักษาโรค เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เช่น ปลอดภัยจากอันตราย มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ฐานะการทำงาน เป็นต้น
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการความรัก ต้องการเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem on Status) คือ ความต้องการให้สังคมยกย่องตนเอง มีคนนับหน้าถือตา มีเกียรติยศชื่อเสียง
5. ความต้องการที่จะรับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) คือ ต้องการพบความสำเร็จทุกอย่างที่ตนเองใฝ่ฝัน

แนวคิดของมาสโลว์เป็นรากฐานสำคัญของโครงสร้างเชิงปรัชญา สาขามนุษย์นิยม ที่ยอมรับความจริงในเรื่องความดึกดำบรรพ์ที่ยิ่งใหญ่และความต้องการภายในของมนุษย์ที่ต้องการจะก้าวไปสู่ลำดับขั้นของความต้องการที่สูงกว่าเดิม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองเป็นกระบวนการตามธรรมชาติที่มีอยู่ภายในมนุษย์ทุกคน มนุษย์ดำรงอยู่ด้วยความต้องการและมีความต้องการอยู่เรื่อยไป เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็ตามมา อันเป็นขบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจต่อพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคน โดยลำดับขั้นของความต้องการจากลำดับความต้องการทางสภาพร่างกายจัดอยู่ในลำดับต่ำสุดหรือเป็นระดับความต้องการเริ่มแรก เมื่อความต้องการในขั้นต่ำนั้นเป็นที่พอใจหรือเกิดขึ้นจนเป็นที่เพียงพอแล้วจะเข้าสู่ความต้องการหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (เกียร์ติววรรณ อมาตยกุล 2530:7-8)

### ทฤษฎี อี.อาร์.จี (E.R.G.) ของเคลย์ตัน ที.แอลเดอร์เฟอร์

พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จากความต้องการห้าประเภท มาเป็นความต้องการ 3 ประเภท คือ

1. จะต้องมีชีวิตรอด (Existence =E)

2. ความสัมพันธ์ (Relatedness = R)

3. ความจำเริญ (Growth = G)

ทฤษฎีปัจจัยสองประการของความพอใจและการจูงใจ (Two Factors Theory of Satisfaction and Motivation) ของเฟรดริกเฮอ์เบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ยึดข้อมูลเกี่ยวกับงาน โดยปัจจัยแรกคือตัวสร้างความพอใจ (Satisfiers) และปัจจัยที่สองคือ ตัวสุขอนามัย (Hygiene) (วีรนาถ มานะกิจ 2539:101-105) ซึ่งทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในงานมีแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนที่สัมพันธ์กับงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานว่ามีความต้องการ 2 ประการ คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด และมีชีวิตอยู่รอดกับความต้องการเจริญก้าวหน้า พัฒนา และการเรียนรู้โดยปัจจัยพื้นฐานประการแรกเป็นปัจจัยความเป็นอยู่ (Hygiene) ของคน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์กร สภาพการทำงาน สถานะและความมั่นคง สำหรับปัจจัยพื้นฐานประการที่สองเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจที่มีผลไปสู่ความพอใจในงาน ได้แก่ ตัวงาน ความสำเร็จทางก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น สรุปความว่าตัวงานเป็นแหล่งจูงใจพื้นฐานและสำคัญต่อความพอใจในการทำงาน ทั้งในงานระดับต่ำและงานระดับสูง และความพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อทั้งปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความเป็นอยู่เป็นไปตามความต้องการ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการของคนเราที่อยากจะทำสิ่งที่น่าสนใจ ทำหาย และมีความสำคัญในชีวิต (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2537:202; อ้างอิงมาจาก Herzberg 1968:57)

ตัวสุขอนามัย	ตัวสร้างความพอใจ
นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	ความสำเร็จของงาน
การบังคับบัญชา	การยอมรับนับถือ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ลักษณะของงาน (ตัวงานเอง)
เงินเดือน	ความรับผิดชอบ
สถานที่ทำงาน	ความก้าวหน้า
ความมั่นคงและสภาพภาพ	ความเจริญรุ่งเรือง

ที่มา:วีรกะนารถ มานะกิจ 2539 พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ หน้า 104

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส แม็คเกรเกอร์

เสนอแนวคิดเปรียบเทียบพฤติกรรมความต้องการและลักษณะนิสัยพื้นฐานของคนว่ามี 2 ลักษณะ คือ

ทฤษฎี X มีแนวคิดว่าคุณส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วมีลักษณะไม่ชอบทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย มีความต้องการเพียงลำดับขั้นร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น ชอบให้มีการควบคุมดูแลบังคับทำงานให้สำเร็จ

ทฤษฎี Y มีแนวคิดว่าคุณส่วนมากโดยธรรมชาติมีลักษณะชอบทำงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ เชื่อมั่นในตนเอง ไม่ชอบการบังคับหรือควบคุมดูแลในการทำงาน มีความต้องการชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต

เกี่ยวกับทฤษฎี Y ของ Douglas Mc Gregor นั้น คริส.แอจิริส (Argyris 1957:50) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันของพฤติกรรมลักษณะนิสัยเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของคน ซึ่งเน้นวุฒิภาวะของคนทั่วไปที่เกี่ยวกับธรรมชาติของคนเพิ่มเติมว่า ชีวิตคนตั้งแต่ก่อนเป็นมนุษย์แล้วเกิดเป็นทารกจนถึงเป็นผู้ใหญ่ได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ

จากสถานะที่เป็นฝ่ายรับต้องพึ่งพา ไม่รู้จักตนเอง ยอมทำตามคำสั่ง มีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามทางเลือกจำกัดและจะมีการพัฒนาต่อไปในทางที่มีวุฒิภาวะที่สภาพจิตใจที่ดี มีพฤติกรรมที่ทำการต่างๆ ได้เพิ่มขึ้น รู้ตัว ควบคุมตนเอง ได้มีความต้องการอยู่ในสถานะเท่าเทียมกับผู้อื่น หรือเหนือกว่าผู้อื่น มีความคิดที่กว้างไกลมีความสนใจลึกซึ้งขึ้น และมีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามความต้องการของตนเองได้ และโรเบิร์ต อาร์เดย์ (Ardrey 966:12) นักธรรมชาติวิทยา ก็ได้สรุปแนวคิดธรรมชาติของความต้องการการพัฒนาตนเองของคนในทำนองเดียวกันว่า คนมีสัญชาตญาณสัตว์ ซึ่งมีความสามารถไม่มีขีดจำกัด ต้องการที่จะเรียนรู้ ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการอยากเด่นของคน

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร นอกจากเกิดจากอิทธิพลของแรงจูงใจภายในของตนเองเป็นแรงขับที่สำคัญ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการพัฒนาการแล้วยังมีวัฒนธรรมอันเป็นองค์ประกอบของชีวิตซึ่งมนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ จารีต ประเพณี ความเชื่อ นิสัย จรรยาบรรณ ศีลธรรมและกฎหมาย ได้ครอบงำพฤติกรรมความต้องการของคนในชุมชนนั้นๆ ไว้เช่นกัน (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2538:203-204) และการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การยังมีสาเหตุที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะปัจจุบันนี้เป็นยุคที่คนทั่วโลกยอมรับกันว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือยุคโลกไร้พรมแดน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี (Technology) และข้อมูลสารสนเทศ (Information Data) ซึ่งนำเอาแนวความคิดหลักการ เทคนิค ความรู้ระเบียบวิธีกระบวนการตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์ ทั้งในด้าน สิ่งประดิษฐ์และวิธีการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานนั้นให้มามากยิ่งขึ้น และเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการศึกษานั้น แบ่งออกได้เป็นลักษณะใหญ่ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. เทคโนโลยีการพิมพ์
2. โทรคมนาคม รวมถึงโทรศัพท์ วิทยุ และระบบการสื่อสารสองทางในรูปแบบและลักษณะต่างๆ

3. ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ซึ่งเป็นผลรวมของภาพเคลื่อนไหวและเสียง

4. คอมพิวเตอร์

5. การเชื่อมโยงเทคโนโลยีสาขาต่างๆ มาใช้ เพื่อช่วยในการทำงานและในการเพิ่มพูนความสามารถของมนุษย์

จากลักษณะพิเศษของเทคโนโลยีที่เป็นตัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาวะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทั้งทางด้านธรรมชาติและสังคม ทำให้องค์กรต่างๆ และบุคคลในองค์กรเกิดการปรับตัวและพัฒนาตนเองในการดำรงชีวิตต้องปรับตัวเอาชนะต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ และเกิดกระบวนการอีกอย่าง คือ การจัดระบบการทำงานของสติปัญญา มีการประมวลประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ระหว่างประสบการณ์เก่ากับประสบการณ์ใหม่เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และขจัดความขัดแย้ง ส่งสัยการพัฒนาขององค์กรที่รับเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาทั้งรูปแบบการจัดการ การวางแผน นโยบาย การบริหารบุคคลและการนำนวัตกรรมมาใช้ในสำนักงาน ซึ่งเป็นกระบวนการจัดระบบที่ล้วนส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ (กิดานันท์ มลิทอง 2536:3-4)

### งานวิจัยในประเทศ

**ด้านการศึกษาต่อ** งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อ ในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรต่างๆ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานการพัฒนากุศลกรด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ได้แก่ งานวิจัยของ สุทิพย์ แก้ววงศ์ศรี (2537:89) เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในปีต่อมา งานวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538:65) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนากุศลกรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการวิจัยสอดคล้องในทำนองเดียวกัน นอกจากนี้พบว่างานวิจัยของ สมพิศ โสดารักษ์ (2539:148) เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนากุศลกรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรอยู่ที่ระดับปานกลางเช่นกัน แต่สำหรับงานวิจัยของ จรูญ นราคร (2538:125) เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนากุศลกรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้อยู่ในระดับมากและในงานวิจัยของ โชค บำรุงพงษ์ (2536:ง) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก พบว่าในรายชื่อของข้อที่มีระดับมากที่มีความต้องการสูงสุดในด้านความต้องการให้การ ไฟฟ้าจังหวัดและ ไฟฟ้าเขตส่งเสริม คือ ส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ

จากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ซึ่งได้ข้อค้นพบดังนี้ คือ

1.ระดับตำแหน่ง พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ที่สำคัญ ดังปรากฏในงานวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538:101)

พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสาย ข ระดับ 3-4 มีค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรหัวข้อประเด็นการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันศึกษามากกว่าค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข ระดับ 5 ขึ้นไป งานวิจัยของจรูญ นราคร (2538:81-83) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ กลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มผู้ปฏิบัติการ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยข้าราชการกลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานงานวิจัยของสมพิศ โสดารักษ์ (2539:148-149) พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการศึกษาต่อในหัวข้อการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 1-3 มีค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 4-6 และงานวิจัยของ โชค บำรุงพงษ์ (2536:68-69) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการศึกษาต่อของพนักงานการไฟฟ้าจังหวัดพิษณุโลก โดยการพัฒนาตนเองนั้น เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามระดับตำแหน่งในส่วนรายข้อที่แตกต่างกัน คือ ความต้องการศึกษาเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป มีความต้องการสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับต่ำกว่าระดับ 4 ส่วนด้านความต้องการในการพัฒนาโดยการไฟฟ้าจังหวัด และไฟฟ้าเขตในส่วนรายข้อที่แตกต่างกัน คือ ความต้องการให้การไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขตส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ และต้องการให้อนุมัติให้พนักงานลาศึกษาต่อทั้งภายในภายนอกเวลาหรือใช้เวลาราชการบางส่วน โดยพนักงานการไฟฟ้าระดับต่ำกว่าระดับ 4 มีความต้องการสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป

2. ประสพการณ์ทำงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองทางการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรดังปรากฏในงานวิจัยของชนินฐา มุตตาหารรัช (2538:100) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการสาย ข ที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปทีป แก้ววงศ์ศรี (2537:144) พบว่า ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน การปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านการศึกษาต่อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษา พบว่าเป็นปัจจัยที่ไม่ชัดเจนมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของโชค บำรุงพงษ์ (2536:70) ที่พบว่า ด้านความต้องการในการพัฒนาโดยการไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขตพนักงาน



การไฟฟ้าจังหวัดพิษณุโลกทุกวุฒิการศึกษา มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับรายชื่อที่มีความต้องการสูงสุด คือ มีความต้องการให้การไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขตส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ

นอกจากนี้ยังมีทีมงานวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538:100) พบว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนามุขพลกรไม่แตกต่างกัน ในด้านการลาศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และงานวิจัยของ สมพิศ โสดารักษ์ (2539:98) ซึ่งพบว่า คุณวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 มีความต้องการในการพัฒนามุขพลกรแตกต่างกัน

4. สายงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่ไม่สำคัญมีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของสุทีป แก้ววงศ์ศรี (37:91) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนามุขพลกร ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนคติของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในด้านการศึกษาต่อในทัศนคติของข้าราชการทั้ง 2 สายงานพบว่ามีทัศนคติต่อการที่องค์กรของตนวางแนวทางการปฏิบัติงานการพัฒนาด้านการศึกษาต่อที่มีต่อคนนั้นไม่แตกต่างกัน

**ด้านการฝึกอบรม** งานวิจัยที่ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลางนั้น ได้แก่ งานวิจัยของสุทีป แก้ววงศ์ศรี (2537:89) เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนามุขพลกรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนคติของข้าราชการสาย ข และสาย ค งานวิจัยของปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2527:169) เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนามุขพลกรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา และงานวิจัยของสมพิศ โสดารักษ์ (2539:148) เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนามุขพลกรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 แต่มีงานวิจัยบางเรื่องพบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538:65) เรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนามุขพลกรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และงานวิจัยของ จรูญ นราคร (2538:125) เรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนามุขพลกรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ นอกจากนี้ยังพบว่าอีกงานวิจัยของ วิสิน พิชิตปัจจา (2536:ง-จ) เรื่อง การพัฒนามุขพลกรของธนาการพาณิชย์ภาคเอกชนในเขตภาคเหนือ พบว่าลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่ธนาการพาณิชย์ใช้ในการพัฒนามุขพลกรนั้น บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นการจัดวิทยากร จากภายนอกมาให้การฝึกอบรมซึ่งมีความพึงพอใจระดับปานกลาง ด้านการฝึกอบรมโดยพนักงานอาวุโส ปรากฏว่าทุกกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจระดับมากและข้อที่อยู่ลำดับสูงสุด คือ พนักงานอาวุโสพยายามสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการที่พนักงานจะมาปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างสะดวกใจและด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยสำนักงานใหญ่ ทุกกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ระดับมากและข้อที่อยู่ลำดับสูงสุด คือ การที่

สำนักงานใหญ่รับผิดชอบช่วยค่าใช้จ่ายแก่พนักงานที่เดินทางไปรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในองค์การของข้าราชการพลเรือนด้านการฝึกอบรมมีงานวิจัยของจิราภรณ์ ลิ้มสมบูรณ์ และจินตนา นิลมาศ เรื่องความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในระบบราชการพลเรือน (2530:ป.ป.:147) พบว่าปัญหาอันดับหนึ่ง คือ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ ปัญหาในด้านการขาดความรู้ในงานที่รับผิดชอบ กฎระเบียบต่างๆ และการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหารองลงมาคือ ปัญหาการขาดทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

จากผลงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ มีดังนี้ คือ

1. ระดับตำแหน่ง พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของ จรุง นราคร (2538:125) พบว่าข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ปฏิบัติการ จรุง นราคร (2538:68-69) พบว่าในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (จังหวัดพิษณุโลก) ด้านความต้องการในการพัฒนาโดยการไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขตนั้น พนักงานการไฟฟ้าจังหวัดพิษณุโลกทุกระดับมีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน แต่มีบางข้อที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับต่ำกว่าระดับ 4 มีความต้องการให้การไฟฟ้าจังหวัดและไฟฟ้าเขตนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้าที่มีระดับตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป และมีความต้องการในการพัฒนาโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ส่วนกลาง) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ขนิษฐา มุทธารักษ์ (2538:101) พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาของข้าราชการสาย ข ระดับ 3-4 มากกว่าค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข ระดับ 5 ขึ้นไป และงานวิจัยของสมพิศ โสดารักษ์ (539:149) พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน และพบอีกว่าข้าราชการระดับตำแหน่ง 1-3 มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 4-6

2. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของวิสิน พิชาติปัจจา (2536:จ-ฉ) พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนที่เขตภาคเหนือที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนในเขตภาคเหนือด้านการฝึกอบรม โดยพนักงานอาวุโสในหน่วยงานสาขา และด้านการฝึกอบรมที่จัดขึ้น โดยการจัดวิทยากรจากภายนอกมาให้การฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิป แก้ววงศ์ศรี (2537:144-145)

ซึ่งพบว่าทัศนคติของข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์นั้นการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน ความต้องการการปฏิบัติงานการพัฒนาด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และพบว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการ การปฏิบัติงานการพัฒนายุทธศาสตร์สูงกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสพการณ์สูงกว่า 10 ปี ขึ้นไป แต่หากเป็น ทัศนคติของข้าราชการสาย ค ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าความต้องการการปฏิบัติงานการพัฒนาด้านการฝึกอบรมนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏงานวิจัยของ ประภาศรี อิมวิณิช (2539:232-233) ที่พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) กลุ่มวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ทั่วไป ซึ่งเกี่ยวกับด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4. สายงานพบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของ ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537:169) ซึ่งพบว่าที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม ของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของ ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537:169) ซึ่งพบว่า การปฏิบัติงานการพัฒนายุทธศาสตร์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด สงขลา ตามทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยตามทัศนคติของผู้บริหารว่า ระดับการปฏิบัติด้านการฝึกอบรมในการพัฒนาผู้บริหาร ของโรงเรียนมีมากกว่าค่าเฉลี่ยตามทัศนคติของครู

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรต่างๆ นั้น พบว่างานวิจัยของ สุทธิปก แก้ววงศ์ศรี (2537:89) เรื่อง การปฏิบัติงานการพัฒนายุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนคติ ของข้าราชการสาย ข และสาย ค พบว่า การพัฒนาด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งต่างกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537:169) เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงาน การพัฒนายุทธศาสตร์ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า มีความ ต้องการการพัฒนาในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของชนิษฐา มุคตาหารัช (2538:65) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนายุทธศาสตร์ของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ และงานวิจัยของ สมพิศ โสดารักษ์ (2539:148) เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนายุทธศาสตร์ข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4 ก็พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีงานวิจัยบางเรื่องพบว่าความต้องการ

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536:124) เรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง งานวิจัยของ จรุงญู นราคร (2538:125) เรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ งานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539:229-230) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสำหรับงานวิจัยของ โชค บำรุงพงษ์ (2536:ไม่มีเลขหน้า) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งพบว่าด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการในระดับสูงสุด คือ ความต้องการให้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหมวดงานที่ตนเองสังกัดอยู่ ส่วนด้านการพัฒนาโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ส่วนกลาง) ความต้องการในระดับสูงสุด คือ ความต้องการให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ส่วนกลาง) แจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวกับนโยบายให้พนักงานทราบโดยรวดเร็ว และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานอื่นความต้องการในระดับสูงสุด คือ ความต้องการไปศึกษาดูงานของหน่วยงานราชการ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจที่ดีเด่นที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารงานในการพัฒนาของบุคลากรในองค์กรต่างๆ นั้น พบว่างานวิจัยของ สุทธิป แก้ววงศ์ศรี (2537:89) เรื่อง การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนคติของข้าราชการสาย ข และสาย ค พบว่า การพัฒนาด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการอยู่ในระดับน้อย ซึ่งต่างกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537:169) เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา พบว่า มีความต้องการการพัฒนาในด้านน้อยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538:65) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และงานวิจัยของ สมพิศ โสดารักษ์ (2539:148) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ก็พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีงานวิจัยบางเรื่องพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536:124) เรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง งานวิจัยของ จรุงญู นราคร (2538:125) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ งานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539:229-230) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสำหรับงานวิจัยของ โชค บำรุงพงษ์ (2536:ไม่มีเลขหน้า) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งพบว่าด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการในระดับสูงสุด

คือ ความต้องการให้มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหมวดงานที่ตนเองสังกัดอยู่ ส่วนด้านการพัฒนาโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ส่วนกลาง) ความต้องการในระดับสูงสุดคือ ความต้องการให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ส่วนกลาง) แจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวกับนโยบายให้พนักงานทราบ โดยรวดเร็ว และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานอื่นความต้องการในระดับสูงสุดคือ ความต้องการไปศึกษาดูงานของหน่วยงานราชการ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจที่ดีเด่นที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กรมีดังนี้ คือ

1. ระดับตำแหน่ง พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของ จรูญ นราคร (2538:81-83) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่เป็นกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ปฏิบัติการมีความต้องการการพัฒนากุศลการด้านเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาของกลุ่มบริหารสูงกว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติการ งานวิจัยของ สมพิศ โสดารักษ์ (2539:148) ข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนากุศลการเกี่ยวกับการพัฒนาด้วยตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 1-3 มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 4-6

2. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของ สุทธิปี แก้ววงศ์ศรี (2537:93) พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรด้านเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดยการปฏิบัติงานการพัฒนากุศลการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามทัศนคติของข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนคติความต้องการต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยข้าราชการสาย ข ที่ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สูงกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

3. ระดับการศึกษา พบว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญมีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏงานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539:232-233) ที่พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) กลุ่มวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทั่วไป ซึ่งเกี่ยวกับด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4. สายงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของ ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537:169) ซึ่งพบว่าที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมของบุคลากรในองค์กรต่างๆ ดังปรากฏในงานวิจัยของ ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537:169) ซึ่งพบว่าการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าเฉลี่ยตามทัศนะของผู้บริหารว่า ระดับการปฏิบัติด้านการฝึกอบรมในการพัฒนาผู้บริหารของโรงเรียนมีมากกว่าค่าเฉลี่ยตามทัศนะของครู

5. สายงาน พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการดังปรากฏงานวิจัยของ ปราโมทย์ ส่งสิงห์ (2537:169-170,146-148) ที่แสดงถึงทัศนะของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กรที่ซึ่งส่งผลให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรที่พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูในรายองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาตนเอง และโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมากกว่าครู

### งานวิจัยต่างประเทศ

เชสเตอร์ (มานพ แก้วขาว 2536:43; อ้างอิงมาจาก chester 1966:28) ทำการศึกษาการบริหารงานวิชาการ สหรัฐอเมริกา พบว่า การจะทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูงต้องส่งเสริมให้ครู อาจารย์มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายๆ วิธีให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม จัดโครงการให้ครูได้สลับเปลี่ยนกันเรียนและสังเกตการณ์สอนการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงาน การสาธิตการสอน การปฐมนิเทศให้ครูมีเวลาสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุอุปกรณ์ จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาแก่ครูเพิ่มเติม ปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผล และจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะ ตลอดจนค่าที่พักแก่ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ

คลาร์ค (มานพ แก้วขาว 2536:43; อ้างอิงมาจาก Clark 1970:276-A) ได้ทำการวิจัยประเมินผล เลือกรูปแบบการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่ โรงเรียนรัฐบาล โอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครูวิธีการต่างๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จอห์น สเตอร์ส (มานพ แก้วขาว 2536:43; อ้างอิงมาจาก Johnstors 1971:212) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญเรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อมีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่นๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วอเรน (มานพ แก้วขาว 2536:44; อ้างอิงมาจาก Worren 1974:3562-A) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ในปี 1974 พบว่าควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการ จัดแต่ละครั้ง โดยจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริงๆ มีการปรับปรุง โครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูและคน และให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอ วิธีการจัดและส่งเสริมครูประจำการ มีการใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาค และจะต้อง มีการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จากการวิจัยต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรประจำการ มีหลายวิธีที่ใช้ โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการศึกษาระหว่างประจำการ เป็นวิธีที่เหมาะสม แต่จะต้องเริ่มจากปัญหาความต้องการของบุคลากร เพื่อที่จัดการส่งเสริมให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

### **การพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานควบคู่กับหลักคุณธรรม และสามารถสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### **ความหมายของสมรรถนะ**

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร”

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่บุคคลสามารถสังเกตเห็น อธิบาย และตรวจสอบได้

นอกจากคุณลักษณะของสมรรถนะซึ่งเป็นถ้อยคำที่เขียนเชิงพฤติกรรมแล้ว สมรรถนะ ยังต้องเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกในการทำงานแล้วจะเชื่อมโยงไปถึง “ผลการปฏิบัติงาน หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)” อีกด้วย รายการสมรรถนะ (Competency Model) ที่ใช้ในองค์กร

จึงเป็นสิ่งที่ต้องบ่งบอกว่าทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นๆ ควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่เป็นผลสะท้อนมาจากความรู้ ทักษะในระดับตำแหน่งงาน (Job Results)

การกำหนดรายการสมรรถนะ (Competency Modeling) เพื่อใช้งานในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยการใช้ถ้อยคำเชิงพฤติกรรม จะทำให้เกิดความชัดเจน และสามารถสังเกตเห็นได้เพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติสำหรับการประเมินและพัฒนาบุคลากร

### การนำมาใช้ในสำนักงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดทำสมรรถนะขององค์กรและนโยบายให้นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำเป็นสมรรถนะองค์กร (Core Competencies) สมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานบริหาร (Managerial Competencies) และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competencies) ดังนี้

**1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) สำหรับทุกตำแหน่งในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.2 บริการที่ดี
- 1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 1.5 การทำงานเป็นทีมความร่วมมือร่วมใจ (Team Spirit)

**2. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competencies) สำหรับผู้มีหน้าที่กำกับควบคุม สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในความรับผิดชอบ**

- 2.1 สภาวะผู้นำ
- 2.2 วิสัยทัศน์
- 2.3 การวางยุทธศาสตร์ภาครัฐ
- 2.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- 2.5 การควบคุมตัวเอง
- 2.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน

**3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competencies) สำหรับผู้บริหาร และข้าราชการ ประกอบด้วย**

- 3.1.1 การคิดวิเคราะห์
- 3.1.2 การมองภาพองค์รวม
- 3.1.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น
- 3.1.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- 3.1.5 การสืบเสาะหาข้อมูล

- 3.1.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3.1.7 ความเข้าใจผู้อื่น
- 3.1.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
- 3.1.9 การดำเนินการเชิงรุก
- 3.1.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- 3.1.11 ความมั่นใจในตนเอง
- 3.1.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 3.1.13 ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
- 3.1.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 3.1.15 ความผูกพันที่ติดต่อส่วนรวม
- 3.1.16 การสร้างสัมพันธภาพ

จากสมรรถนะดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรมีความคาดหวังให้บุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำไปใช้ในแต่ละสายงาน ตำแหน่ง และระดับที่แตกต่างกันไป ดังนี้

**สมรรถนะองค์กร** บุคลากรทั้งองค์กรระดับผู้บริหารและปฏิบัติต้องกำหนดให้ต้องมี หรือต้องมีสมรรถนะองค์กรครบทั้ง 5 ตัว โดย

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร ให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 1 บุคลากรระดับชำนาญการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 2 บุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 3 บุคลากรระดับเชี่ยวชาญ หรืออำนวยการสำนัก กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 4 และ บุคลากรระดับทรงคุณวุฒิหรือรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 5

2. ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้บุคลากรระดับปฏิบัติงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 1 บุคลากรระดับชำนาญงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 2 บุคลากรระดับอาวุโส กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 3

**สมรรถนะสำหรับตำแหน่งงานบริหาร** บุคลากรระดับผู้บริหารและปฏิบัติ กำหนดให้ต้องมี หรือต้องมีสมรรถนะองค์กรสำหรับตำแหน่งงานบริหาร โดยต้องกำหนดให้ต้องมีสมรรถนะครบทั้ง 3 ตัว โดย

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร ให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 1 บุคลากรระดับชำนาญการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 2 บุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 3 บุคลากรระดับเชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการสำนัก กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 4 และ บุคลากรระดับทรงคุณวุฒิหรือรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 5

2. ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้บุคลากรระดับปฏิบัติงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 1 บุคลากร ระดับชำนาญงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 2 บุคลากรระดับอาวุโส กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 3

**สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน** ผู้ปฏิบัติต้องกำหนดให้ต้องมีจำนวนสายงานละ 4 ตัว โดย

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร ให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 1 บุคลากรระดับชำนาญการ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 2 บุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 3 บุคลากรระดับเชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการสำนัก กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 4 และบุคลากรระดับทรงคุณวุฒิหรือรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 5

2. ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้บุคลากรระดับปฏิบัติงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 1 บุคลากรระดับชำนาญงาน กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 2 บุคลากรระดับอาวุโส กำหนดให้ต้องมีสมรรถนะระดับที่ 3

**สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies)** สายงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่

1. ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์
2. ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์กรรวม
3. ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง โดยทั่วไป แบ่งเป็น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะองค์กร ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 28 คน ดังตาราง 1 ดังนี้

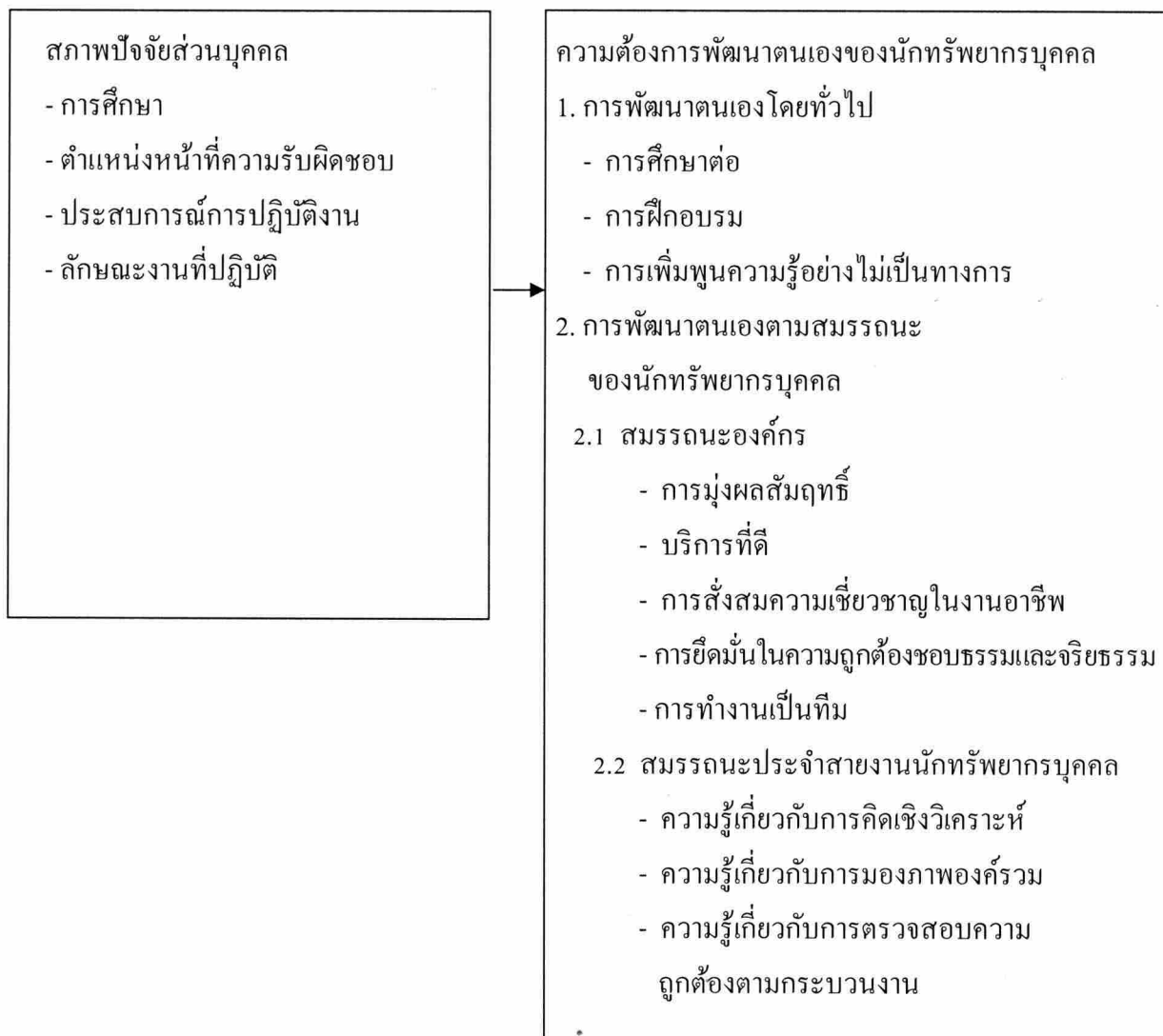
ตาราง 1 ประชากร

หน่วยงาน	ตำแหน่งงาน	ประชากร
กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา	นักทรัพยากรบุคคล	8 คน
กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม	นักทรัพยากรบุคคล	13 คน
กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	นักทรัพยากรบุคคล	7 คน
รวม		28 คน

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (independent variable)

ตัวแปรตาม (dependent variable)



ภาพ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาวิจัย

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกเป็น

1.1 การศึกษา แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และอื่น ๆ

1.2 ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ และนักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ

1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป

1.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ งานด้านวิชาการและประสานการพัฒนา งานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม งานด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 การพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

2.2 การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะองค์กร ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์ ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม และความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการเก็บข้อมูล จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และแบบสอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามแบบเลือกตอบตามรายการ (check list) ซึ่งถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคลของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองบุคคลของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น สมรรถนะองค์กร ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์ ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม และความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน เป็นแบบวัดตามมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ และกำหนดให้ผู้ตอบได้เลือกตอบ (checklist) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยศึกษาคำนิยาม ตัวแปรที่ใช้วัดและนำมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าและปรึกษาผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์

### 2. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ในขั้นต้น ได้นำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา คือ นางสุภาวดี จิตจิน ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร

2.2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการศึกษา

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มเป้าหมายพร้อมกับเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ได้แบบสอบถาม จำนวน 25 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89

## การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for windows ประมวลผลทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคลของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยใช้แบบแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเองตนเอง โดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย สมรรถนะองค์กร ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงาน ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย                      ความต้องการพัฒนาตนเอง

4.50 - 5.00 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

- 3.50 - 4.49 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
- 2.50 - 3.49 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50 - 2.49 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.49 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไรก็ตามไม่ใช่วางแผน และด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย สมรรถนะองค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคลของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้แบบแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละของแต่ละรายการ

**ตอนที่ 2** ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไรก็ตามไม่ใช่วางแผน และด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย สมรรถนะองค์กร ได้แก่ สมรรถนะองค์กร มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคลของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ดังปรากฏตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>การศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	2	8.0
ปริญญาโท	21	84.0
ปริญญาเอก	2	8.0
อื่นๆ (ระบุ)	-	-
รวม	25	100.0
<b>ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ</b>		
นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ	2	
นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ	4	
นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ	16	
นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ	3	
รวม	25	100.0
<b>ประสบการณ์การปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	3	12.0
5-10 ปี	3	12.0
10-15 ปี	12	48.0
15-20 ปี	4	16.0
21ปีขึ้นไป	3	12.0
รวม	25	100.0
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>		
งานด้านวิชาการและประสานการพัฒนา	6	24.0
งานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม	13	52.0
งานด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	6	24.0
รวม	25	100.0

จากตาราง 2 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน (ร้อยละ 84.0) ต่ำกว่าปริญญาโทจำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.0) สูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.0) ตำแหน่งหน้าที่

รับผิดชอบส่วนมากเป็นนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 64.0) ประสบการณ์การทำงานส่วนมาก 10-15 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 48.0) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนมากปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 52.0)

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ดังปรากฏตามตาราง 3 – 5

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง โดยทั่วไป	X	SD	ระดับความต้องการพัฒนา ตนเองโดยทั่วไป
1. ด้านการศึกษาต่อ	3.16	0.75	ปานกลาง
2. ด้านการฝึกอบรม	3.80	0.34	มาก
3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการ	3.59	0.48	มาก
รวม	3.51	0.52	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไปของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X=3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่านักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยทั่วไปทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.16$ ) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ( $X = 3.80$  และ  $X = 3.59$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการศึกษาต่อเป็นรายข้อ

ด้านการศึกษาต่อ	X	SD	ระดับความต้องการพัฒนา ตนเองโดยทั่วไป
1. การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิปริญญาสูงกว่า วุฒิปริญญาตรี	3.56	1.08	มาก

2. การศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงาน ที่ตนปฏิบัติอยู่	3.68	0.85	มาก
3. การศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง	3.48	0.91	มาก
4. การศึกษาต่อในประเทศภายนอกเวลา ราชการ	3.00	1.00	ปานกลาง
5. การศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้ทุนการศึกษา	3.24	1.12	มาก
6. การศึกษาต่อต่างประเทศ โดยใช้ทุนการศึกษา	3.00	1.25	ปานกลาง
7. การศึกษาต่อต่างประเทศ แม้ว่าจะต้องใช้ทุนส่วนตัว	2.20	1.00	ปานกลาง
8. การศึกษาต่อแบบนอกระบบ ซึ่งเมื่อทดสอบความรู้ผ่านจะได้รับ วุฒิ หรือปริญญาบัตรทางการศึกษา	3.12	0.88	มาก
รวม	3.16	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ด้านการศึกษาต่อในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.16$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่านักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ( $X = 3.68$ ) การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิปริญญาสูงกว่าวุฒิปริญญาเดิม ( $X = 3.56$ ) และการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง ( $X = 3.56$ ) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการฝึกอบรม เป็นรายชื่อ

ด้านการฝึกอบรม	X	SD	ระดับความต้องการพัฒนา ตนเองโดยทั่วไป
1. การฝึกอบรมในหลักสูตรเดียวกับการ ปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่	3.88	1.01	มาก
2. การฝึกอบรมหลักสูตรอื่นแม้ว่าจะไม่อยู่ ในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่	3.64	0.95	มาก

3. การฝึกอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงาน	3.92	0.81	มาก
4. การฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้า ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.40	0.70	มากที่สุด
5. การฝึกอบรมในเวลาราชการเท่านั้น	3.84	0.85	มาก
6. การฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	3.96	0.93	มาก
7. การฝึกอบรมแม้ว่าจะต้องเสีย ค่าใช้จ่ายเอง	3.04	0.88	ปานกลาง
8. การฝึกอบรมส่วนกับหน่วยงานอื่น	3.70	0.88	มาก
9. การฝึกอบรมที่มีใบรับรอง หรือวุฒิบัตร หรือเอกสารที่แสดงว่า ได้รับการพัฒนาไปประกอบการ ขอเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง	4.04	0.79	มาก
10. การฝึกอบรมนอกเวลาราชการ	3.28	0.98	มาก
11. การฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรม การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา	3.96	0.67	มาก
12. การฝึกอบรมโดยใช้การประชุม เชิงปฏิบัติการ	3.72	0.792	มาก
13. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้ คอมพิวเตอร์	3.56	0.71	มาก
14. การฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ	3.96	0.67	มาก
รวม	3.80	0.34	มาก

จากตาราง 5 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยทั่วไป ด้านการฝึกอบรมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $X = 3.80$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่านักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่ มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $X = 4.40$ ) นอกจากนั้นมีความต้องการพัฒนาตนเองเท่ากัน คือ การฝึกอบรมที่ทางราชการ จัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ( $X = 3.96$ ) การฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา ( $X = 3.96$ ) การฝึกอบรมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ( $X = 3.96$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็น  
ทางการเป็นรายชื่อ

ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	X	SD	ระดับความต้องการพัฒนา ตนเองโดยทั่วไป
1. การค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ กฎ ระเบียบต่างๆ ในสำนักงาน และนอกสำนักงาน	3.80	0.57	มาก
2. การค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากผู้ร่วมงานหรือและ ผู้บังคับบัญชา	3.92	0.64	มาก
3. การศึกษาทางไกล หรือทางไปรษณีย์	2.84	0.74	ปานกลาง
4. การแสวงหาความรู้ ข่าวสารต่างๆ ทางวิทยุ เทป วีดีโอ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต	3.56	0.76	มาก
5. การแสวงหาความรู้โดยการพูดคุยสนทนา กับบุคคล หรือผู้รู้ในสาขาวิชาต่างๆ	4.12	0.66	มาก
6. การใช้กิจกรรมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	3.76	0.77	มาก
7. การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน	3.40	0.64	ปานกลาง
8. การใช้ชุดการเรียนรู้ เช่น คู่มือแบบฝึกหัด	3.32	0.69	ปานกลาง
รวม	3.59	0.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ  
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $X = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนัก  
พัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเอง  
โดยทั่วไปอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การแสวงหาความรู้โดยการ  
พูดคุยสนทนากับบุคคลหรือผู้รู้ในสาขาวิชาต่างๆ ( $X = 4.12$ ) ค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงาน  
โดยการศึกษาจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ( $X = 3.92$ ) การค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจ การ  
ปฏิบัติงานโดยการศึกษาจากหนังสือ กฎ ระเบียบต่างๆ ในสำนักงานและนอกสำนักงาน ( $X = 3.80$ )  
ตามลำดับ ยกเว้น การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน ( $X = 3.40$ ) การใช้ชุดการเรียนรู้ เช่น คู่มือแบบฝึกหัด  
( $X = 3.32$ ) และการศึกษาทางไกลหรือทางไปรษณีย์ ( $X = 2.84$ ) ที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง  
โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ เป็นรายด้าน

ความต้องการพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะ	X	SD	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะ
สมรรถนะองค์กร	3.83	0.46	มาก
สมรรถนะประจำสายงาน ทรัพยากรบุคคล	3.99	0.51	มาก
รวม	3.91	0.48	มาก

จากตาราง 7 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะองค์กร และสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล ( $X = 3.83$ ) และ ( $X = 3.99$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะของ นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านสมรรถนะองค์กร เป็นรายชื่อ

ด้านการสมรรถนะองค์กร	X	SD	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะ
1. ความรู้เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.68	0.55	มาก
2. ความรู้เกี่ยวกับบริการที่ดี	3.64	0.56	มาก
3. ความรู้เกี่ยวกับการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.16	0.74	มาก
4. ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	3.76	0.77	มาก
5. ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีม	3.92	0.64	มาก
รวม	3.83	0.46	มาก

จากตาราง 8 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ ด้านสมรรถนะองค์กรในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ( $X = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ ด้านสมรรถนะองค์กร ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**ตาราง 9** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ด้านสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล เป็นรายข้อ

ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ทรัพยากรบุคคล	X	SD	ระดับความต้องการ พัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะ
1. ความรู้เกี่ยวกับการคิด เชิงวิเคราะห์	3.92	0.57	มาก
2. ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพ องค์รวม	4.05	0.74	มาก
3. ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบ ความถูกต้อง ตามกระบวนการงาน	4.04	0.53	มาก
รวม	3.99	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะด้านสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.99$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลเป็นรายข้อ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม ( $X = 4.05$ ) ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ( $X = 4.04$ ) และความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์ ( $X = 3.92$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการประมวลวิธีการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ

**ตาราง 10** ความถี่และหาค่าร้อยละของวิธีการพัฒนาตนเองตามหลักตนเองสมรรถนะ

วิธีการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ
1. การประชุมวิชาการ	3.72	0.84
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.60	0.76

3. การสัมมนา	3.72	0.54
4. การฝึกอบรม	3.64	0.63
5. การรับรู้ด้วยตนเอง เช่น คู่มือเรียนทางไกล	3.28	0.61
6. การศึกษาดูงาน	3.88	0.78
7. การศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา	3.32	1.10
8. การศึกษาต่อเนื่องด้วยหลักสูตรระยะสั้น	3.76	0.83
9. การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ	3.48	0.87
10. อื่นๆ	1.24	0.83
รวม	3.36	0.33

จากตาราง 10 พบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวิธีการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีวิธีการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีวิธีการพัฒนาข้อต่างๆ สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาดูงาน ( $X = 3.88$ ) การศึกษาต่อเนื่องด้วยหลักสูตรระยะสั้น ( $X = 3.76$ ) การประชุมวิชาการและการสัมมนา ( $X = 3.72$ ) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองโดยทั่วไป แบ่งเป็น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะองค์กร ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์กรวม และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

การศึกษานี้ประชากร คือ นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 28 คน ประกอบด้วย กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา จำนวน 8 คน กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม จำนวน 13 คน กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 7 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคลของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบตามรายการ (check list)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองบุคคลของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองโดยทั่วไป แบ่งเป็น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สมรรถนะองค์กร ได้แก่ การการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสังเคราะห์ และการสืบเสาะข้อมูล

### สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงความต้องการพัฒนาตนเองสามารถอธิบายได้ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลลักษณะประชากร ประกอบด้วย การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาพบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาโท ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบส่วนมากเป็นนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ ประสบการณ์การปฏิบัติงานส่วนมาก 10-15 ปี ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนมากปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมากที่สุด

ในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานที่ว่านักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีลักษณะประชากรที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

**ส่วนที่ 2** ความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1. ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮาบินสันและไมเออร์ว่า (2533) การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การอีกวิธีหนึ่งคือการจัดให้พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีจุดหมายเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ คือ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคิดและบุคลิกภาพของบุคคลให้เหมาะกับงานที่เขาทำอยู่ ประกอบด้วย

- ด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิปริญญาสูงกว่าวุฒิปริญญาตรี และการศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเองตามลำดับ

- ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนั้นมีความต้องการพัฒนาตนเองเท่ากัน คือ การฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย การฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรม การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา การฝึกอบรมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ส่วนการฝึกอบรมแม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง อยู่ในระดับปานกลาง

- ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไปในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การแสวงหาความรู้โดยการ

พูดคุย สนทนากับบุคคลหรือผู้รู้ในสาขาวิชาต่างๆ ค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา การค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจ การปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ กฎ ระเบียบต่างๆ ในสำนักงานและนอกสำนักงาน ตามลำดับ ยกเว้น การจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน การใช้ชุดการเรียนรู้ เช่น คู่มือแบบฝึกหัด และการศึกษาทางไกลหรือทางไปรษณีย์ ที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า

- ความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรู้เกี่ยวกับบริการที่ดี ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล

- ความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ ด้านสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคลเป็นรายชื่อ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ และความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์ ต้องการทักษะในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยอาจมีการศึกษางานต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรือการศึกษาจากคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะองค์กร 1-5 อันดับแรก คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 2) ความรู้เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 4) ความรู้เกี่ยวกับบริการที่ดี 5) ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะประจำสายงาน 1-3 อันดับแรก คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์ 2) ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม

ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองตามหลักตนเองสมรรถนะ นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวิธีการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า มีวิธีการพัฒนาข้อต่างๆ สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อเนื่องด้วยหลักสูตรระยะสั้น การประชุมวิชาการและการสัมมนาตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl Rogers) ที่ว่ามนุษย์มีศักยภาพตามธรรมชาติที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนมองเห็นว่าเนื้อหาวิชาที่เรียน มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายในชีวิตของเขาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงความเป็นตัวของตัวเอง ทำให้เขาได้มี

โอกาสที่จะพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองได้ การเรียนรู้เกิดจากความพร้อมของตัวผู้เรียนเองเป็นอิสระ การคิดสร้างสรรค์และการพึ่งตัวเอง (สมบูรณ์ ศาลาชีวิต 2526;137 และเกียรติวรรณ อมาตยกุล 2530:9-11)

### แนวทางการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เพื่อให้การพัฒนานักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีรูปแบบและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะองค์กร การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงาน และ ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน จึงควรจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การสัมมนา การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนบุคลากรของรัฐสภาระหว่างประเทศ การศึกษาดูงานในและต่างประเทศ และ Non Training ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามหลักสมรรถนะองค์กร และสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วยการจัดการฝึกอบรม สัมมนา ดังนี้

1.1 หลักสูตรตามสมรรถนะองค์กร ประกอบด้วย

- ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- ความรู้เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- ความรู้เกี่ยวกับบริการที่ดี
- ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

1.2 หลักสูตรตามสมรรถนะประจำตำแหน่ง ประกอบด้วย

- หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการบรรจุใหม่
- หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับนักทรัพยากรบุคคลที่ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
- หลักสูตรตามสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังตามระดับตำแหน่งประจำสายงาน ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์ 2) ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 3) ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์กรรวม

2. การพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรภายในด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนาการศึกษาดูงานภายในประเทศ ภายใต้โครงการสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นขององค์กร มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรมการฝึกอบรม การสัมมนาภายในสำนัก/กลุ่มงาน การสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

4. การสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศ
5. การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ
6. Non Training เช่น การศึกษาจากอินเทอร์เน็ต สื่อต่างๆ การมอบหมายงาน การศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญภายในหน่วยงาน การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ตรงต่อความต้องการและเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้ศึกษาค้นคว้าต่อไป ดังนี้

๑. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. ควรศึกษาด้านการจัดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. ควรศึกษาด้านการเปิดโอกาสให้นักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปศึกษาการพัฒนาตนเองและการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาให้มีความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

## บรรณานุกรม

- กิตานันท์ มิตทอง. เทคโนโลยีร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : โพรสัคส์, 2536
- กุญชร ธนาพงศพร. การบริหารงานบุคคลเอกสารสอนชุดวิชา. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมรักษา, 2530
- เกียรติวรรณ อมตยกุล. การศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย, 2530.
- ขนิษฐา มุตตาหารัช. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สาย ข.  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ศรีรินทร์วิโรฒภาคใต้, 2538.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา:แนวทาง  
การวางแผนการเขียนโครงการและการบริหารโครงการ. กรุงเทพมหานคร :  
สยามศิลป์ การพิมพ์. 2531.
- จรรยา นราคร. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการ  
อำเภอ ภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ภาคใต้, 2538
- ชาญชัย ลิวตังสิมา. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร :  
โอเดียนสโตร์, 2530
- โชค บำรุงพงษ์. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษา  
เฉพาะ กรณีจังหวัดพิษณุโลก. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
นครศรีวิทย์ แสนทอง.(2547) **มาู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร:เอช อาร์ เซ็นเตอร์.  
ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2542). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสหัสวรรษใหม่**. กรุงเทพมหานคร:  
ม.ป.ท.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และอัญญา เวสารัชชณี. “การพัฒนาบุคคลสำหรับการวางแผนพัฒนา  
ทางก้าวหน้าในสายงาน” วารสารข้าราชการ. 30 (มิถุนายน) : 14, 2528
- นเรศวร, 2536.ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูธนบุรี  
สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์, 2532.
- นรินทร์ บุญชู. **สรุปคำบรรยายวิชา CE644 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่**. คณะศึกษา  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

- นิรันดร์ วัชรินทร์. การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- บัณฑิตย์ อินทราชัน. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนางานบุคคล. กรุงเทพมหานคร :  
โอเดียนโตร์, 2526.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพมหานคร :  
ราไทยเพรส, 2538.
- ประภาศรี อิมวณิช. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2539.
- ปราโมทย์ ส่งสิงห์. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒภาคใต้, 2537.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษาการ. การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์โอเดียนโตร์, 2529.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่อนาคต. กรุงเทพมหานคร:  
ส.เอเชียเพรส
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พธานการพิมพ์, 2535.
- พรรณี ประเสริฐวงษ์ และวีรนารถ มานะกิจ. การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ.  
กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, 2538.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,  
2537.
- พจน์ เพชรบุรณิน. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2526.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพ จากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก.  
กรุงเทพมหานคร : พงษ์เจริญการพิมพ์, 2529.
- มานพ แก้วขาว, การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียน  
สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง, ปรินญาณิการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2536.

- มลิวัลย์ สมศักดิ์. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาวิทยาการวิจัย. นครศรีธรรมราช : สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2548.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเอกสารสอนชุดวิชา. หน่วยที่ 7-15 นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- วิลาศ สิงห์วัลย์. 200 ปี มหาจักรีบรมราชวงศ์และวิวัฒนาการของระบบข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2526.
- วิสิน พิษิตปัจจา. การพัฒนาบุคลากรของธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชนในเขตภาคเหนือ. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2536.
- ศรีอรุณ เรศา. การจัดการงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532.
- สมคิด บางโม. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : นำอักษรการพิมพ์, 2538.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2535.
- สมิต อาชวนิจกุล. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์, 2540.
- สุดา อิงคินันท์. การว่าจ้างและการพัฒนาบุคคล. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่, 2527.
- สุทิป แก้วศรีศรี. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาวิทยาลัยบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒภาคใต้, 2537.
- สุนทร โครตบรรเทา. การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : อักษรสยามการพิมพ์, 2524.
- สุนนา จระสมบุรณ์. สรุปคำบรรยายวิชา CE644 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในสหัสวรรษ : การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.
- สุมาลี รุจิราบัตร. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- เสถียร เหลืองอร่าม. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรม, 2533.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. คู่มือการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2555.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2550). **Competency based HRM/HRD case study**. กรุงเทพมหานคร อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : เอช-เอนการพิมพ์, 2532.
- Drucker, P.(1994). **The age of social transformation**. The Atlantic Monthly, 27, 274-278.

## ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนักทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาบุคลากร  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ เป็นงานวิจัยตามหลักสูตร นักบริหารระดับสูง ซึ่งจัดโดยสถาบันพระปกเกล้า จึงขอความกรุณา จากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกขั้นตอน และทุกข้อตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับ ตัวท่านมากที่สุด ผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาแก้ปัญหา การพัฒนาบุคลากรต่อไป
2. แบบสอบถาม ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 สภาพปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป
  - ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
  - ตอนที่ 5 วิธีพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
  - ตอนที่ 6 ความคิดเห็นการพัฒนาตนเองหลักสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
  - ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด โดยจะนำผลไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนกลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร (นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบเกี่ยวกับตัวท่านเองตามความเป็นจริง

- การศึกษา  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก  
 อื่น ๆ (ระบุ) .....
- ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ  
 นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ  นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ  
 นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ  นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ
- ประสบการณ์การปฏิบัติงาน  
 ต่ำกว่า 5 ปี  5-10 ปี  
 10-15 ปี  15-20 ปี  
 21 ปีขึ้นไป
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
 งานด้านวิชาการและประสานการพัฒนา  งานด้านการพัฒนาและฝึกอบรม  
 งานด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าคำตอบเกี่ยวกับตัวท่านเองตามความเป็นจริง

ข้อที่	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ด้านการศึกษาต่อ การศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิปริญญาสูงกว่า วุฒิปริญญาตรี					
2	การศึกษาต่อในระดับหลักสูตรสายงาน ที่ตนปฏิบัติอยู่					
3	การศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง					

ข้อที่	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3	การศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานของตนเอง					
4	การศึกษาต่อในประเทศภาคนอกเวลา ราชการ					
5	การศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้ทุนศึกษา					
6	การศึกษาต่อต่างประเทศ โดยใช้ทุนการศึกษา					
7	การศึกษาต่อต่างประเทศแม้ว่าจะต้อง ใช้ทุนส่วนตัว					
8	การศึกษาต่อแบบนอกระบบซึ่งเมื่อ ทดสอบความรู้ผ่านจะได้รับวุฒิปริญญา หรือปริญญาบัตรทางการศึกษา					
9	<b>ด้านการฝึกอบรม</b> การฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
10	การฝึกอบรมหลักสูตรอื่นแม้ว่าจะไม่อยู่ ในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
11	การฝึกอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติงาน					
12	การฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
13	การฝึกอบรมในเวลาราชการเท่านั้น					
14	การฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้โดยไม่ ต้องเสียค่าใช้จ่าย					
15	การฝึกอบรมแม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง					
16	การฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานอื่น					

ข้อที่	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17	การฝึกอบรมที่มีใบรับรองหรือวุฒิบัตรหรือเอกสารที่แสดงว่าได้รับการพัฒนาไปประกอบการขอเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง					
18	การฝึกอบรมนอกเวลาราชการ					
19	การฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา					
20	การฝึกอบรมโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
21	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์					
22	การฝึกอบรมการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ					
23	<b>ด้านการเพิ่มพูนความรู้</b> <b>อย่างไม่เป็นทางการ</b> การค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากหนังสือ กฤตกรรมต่างๆ ในสำนักงาน และนอกสำนักงาน					
24	การค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาจากผู้ร่วมงานหรือและผู้บังคับบัญชา					
25	การศึกษาทางไกล หรือทางไปรษณีย์					
26	การแสวงหาความรู้ข่าวสารต่างๆ ทางวิทยุ เทป วีดิโอ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต สิ่งพิมพ์ และชุดการสอนแบบโปรแกรมและคอมพิวเตอร์					

ข้อที่	ประเด็นความต้องการ	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
27	การแสวงหาความรู้ โดยการพูดคุย หรือสนทนากับบุคคลทั่วไป หรือผู้รู้ในสาขาวิชาต่างๆ					
28	การใช้กิจกรรมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน					
29	การจัดทำเพิ่มสะสมผลงาน					
30	การใช้ชุดการเรียนรู้ เช่น คู่มือ แบบฝึกหัด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป

**คำชี้แจง** กรุณาเขียนข้อเสนอแนะแนวทางที่จะสนับสนุนและปรับปรุงการพัฒนาตนเอง

1. ด้านการศึกษาต่อ

.....

.....

.....

2. ด้านการฝึกอบรม

.....

.....

.....

3. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อที่	ประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ	ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>สมรรถนะองค์กร</b>					
31	ความรู้เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์					
32	ความรู้เกี่ยวกับบริการที่ดี					
33	ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ					
34	ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม					
35	ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม					
	<b>สมรรถนะประจำสายงาน ทรัพยากรบุคคล</b>					
36	ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์					
37	ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม					
38	ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน					

ตอนที่ 5 วิธีการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ สมรรถนะองค์กร และสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล ตามรายละเอียดในตอนี่ 4 ข้างต้น ท่านต้องการได้รับการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการศึกษาต่อเนื่องต่อไปนี้ในระดับใด

ข้อที่	วิธีการ	ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
39	การประชุมวิชาการ					
40	การประชุมเชิงปฏิบัติการ					

ข้อที่	วิธีการ	ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ตามหลักสมรรถนะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
41	การสัมมนา					
42	การฝึกอบรม					
43	การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น คู่มือ เรียน ทางไกล					
44	การศึกษาดูงาน					
45	การศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา					
46	การศึกษาต่อเนื่องหลักสูตรระยะสั้น					
47	การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ					
48	อื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... .....					

**ตอนที่ 6** ความคิดเห็นการพัฒนาตนเองหลักสมรรถนะของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
คำชี้แจง กรุณาจัดลำดับความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎรต่อไปนี้ โดยใส่หมายเลข 1 -5 ในวงเล็บหน้าสมรรถนะ เรียงตามลำดับความ  
ต้องการพัฒนาตนเองจากมากที่สุด (1) ไปหาน้อยสุด (5)

#### ด้านสมรรถนะองค์กร

( ) ความรู้เกี่ยวกับมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....  
.....  
.....

( ) ความรู้เกี่ยวกับบริการที่ดี

.....  
.....  
.....

( ) ความรู้เกี่ยวกับการตั้งสมมติฐานในงานอาชีพ

.....

.....

.....

( ) ความรู้เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

.....

.....

.....

( ) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

**คำชี้แจง** กรุณาจัดลำดับความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ต่อไปนี้โดยใส่หมายเลข 1-3 ในวงเล็บหน้าสมรรถนะตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย

**ด้านสมรรถนะประจำสายงานทรัพยากรบุคคล**

( ) ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงวิเคราะห์

.....

.....

.....

( ) ความรู้เกี่ยวกับการมองภาพองค์รวม

.....

.....

.....

( ) ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

.....

.....

.....

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	นางสาวพจนาวลัย ภูมิภักดิ์
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
คุณวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ติดต่อ	308/29 ถ.ประชาชื่น บางซื่อ กทม. 10800
หมายเลขโทรศัพท์	ที่ทำงาน : 0-2367-3100 ต่อ 3207 มือถือ 09-9195-4456

