

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงคุณลักษณะการพัฒนาตนเอง ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยได้ทำการค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยแบ่งประเด็นการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, น. 23-26) ได้เสนอแนวคิดว่า พฤติกรรมของมนุษย์ รวมถึงผลงานที่ดีที่เกิดจากบุคลากรนั้น เกิดจากความสามารถของบุคลากร และแรงจูงใจที่องค์กรมีต่อบุคลากร โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนประกอบไปด้วย

1. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลในแง่ของความคิดและการปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยท่าทางของแต่ละบุคคล ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะคติ ความเป็นไปของอารมณ์ ความสามารถ ความนึกคิดของตนเอง ตลอดจนความเฉลียวฉลาดต่าง ๆ รวมถึงแบบของพฤติกรรมแต่ละคนที่ปรากฏให้เห็นได้

2. ความสามารถ และเชาว์ปัญญา โดยความสามารถ หมายถึง ความชำนาญที่มีอยู่ของแต่ละคน ส่วนเชาว์ปัญญา หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน

3. ทักษะคติและค่านิยม โดยทักษะคติ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความคิด

ต่อบุคคลและต่อกลุ่มคน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทศนคติที่มีแนวโน้มที่พยายามจะประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิดตัวบุคคล จะประเมินไปทางใดทางหนึ่งว่าดีหรือไม่ดีเสมอ

4. การจูงใจ หมายถึง ชุติของทศนคติที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นที่ใช้สำหรับปฏิบัติตอบต่อกรณีต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน

ดวงรัตน์ เขียวชะอุ่มงาม (2541, น. 17-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์โดยระบุว่า มนุษย์ มีความต้องการขั้นพื้นฐานใน 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) ซึ่งความต้องการทางกายภาพเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนมากมนุษย์จะมีความต้องการทางด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย เช่น ผู้ใหญ่มีความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน ในทางตรงข้ามหากว่าตัวอักษรขนาดเล็กเกินไป เสียงเบาเกินไป แก้อั้แข็งไป สิ่งเหล่านี้อาจทำให้ผู้ใหญ่ไม่พึงพอใจได้

2. ความต้องการในความเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่นๆ ของความต้องการ ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตนเอง ทำให้คุณค่านั้น ๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษาพบว่า คนที่เกษียณอายุแล้วและสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถหางานทำหรือทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The needs for Security Needs) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาตญาณสำหรับการป้องกันตนเอง ซึ่งหมายถึงความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย และถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดพฤติกรรมตามมาก็คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง โดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (The Needs for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัย คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้นเมื่อความต้องการด้านนี้เกิดความสับสนขึ้น บุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจ จนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ทำให้เขาต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมทั้งแนวคิดใหม่ ๆ

5. ความต้องการด้านความรัก (The Needs for Affection) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ได้รับผลสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุจากความต้องการนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางด้านสังคม คือ ต้องการมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ถ้าหาก

ความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดอาการต่อต้าน คือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม และมีลักษณะเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The need for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านของเขา ความต้องการด้านนี้ทำให้เขาสามารถแสวงหาสถานภาพ และความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

Abraham H. Maslow (สนใจ ลักษณะ, 2542, น. 198-201) ได้นำเสนอทฤษฎีที่เรียกว่า “ลำดับขั้นความต้องการ” (Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งมาสโลว์ มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับจากต่ำสุดไปยังในระดับสูง ดังนี้

ลำดับ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของมนุษย์เพื่อความมีชีวิตรอด (Survival) เช่น ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การพ้นสภาพความเจ็บปวด สุขภาพดีไม่เจ็บป่วย รวมถึงความต้องการทางเพศ มนุษย์จะดิ้นรนแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เกิดความพอใจก่อน จึงจะเกิดความต้องการลำดับที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการด้านอื่นที่อยู่เหนือกว่าขั้นนี้จะไม่ได้ผล ถ้าบุคคลยังมีความต้องการทางด้านร่างกายเหล่านี้

ลำดับ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายพอเพียงเป็นที่พอใจแล้ว จะเกิดความต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความต้องการประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

ก. ความปลอดภัยในชีวิต เช่น ปราศจากโรค ปลอดภัยจากการถูกข่มเหง ประทุษร้าย ปลอดภัยจากการคุกคามให้เกิดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ รวมถึงความปลอดภัยในทรัพย์สิน ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

ข. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย มีรายได้ที่มั่นคงพอเพียง มีอาชีพการงานที่มีความก้าวหน้า ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

ลำดับ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการลำดับ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเริ่มมีความต้องการความรัก ทั้งในลักษณะที่ต้องการรักผู้อื่น และต้องการคนอื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ (Belongingness) ทั้งในแง่ต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และมีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตนเอง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือ

องค์การ ต้องการมีครอบครัว ต้องการมีมิตรสหาย ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่นิยมชมชอบ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ไม่ต้องการความโกรธเคืองเกลียดชัง

ลำดับ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Needs) จัดเป็นความต้องการลำดับสูงของมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น (Prestige) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition) ต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem) ซึ่งอาจแยกเป็น 2 ส่วน คือ

ก. ต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-esteem) มีความนับถือตนเอง (self-respect) เชื่อมั่นตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำเร็จ เป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

ข. ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from others) ให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าตนมีคุณค่ามีความสามารถได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นคนเก่ง เป็นคนดี เป็นคนมีประโยชน์

ลำดับ 5 ความต้องการสำเร็จสูงสุด (Self-actualization Needs) หรือเรียกว่า สัจการแห่งตน จัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุด และมีคุณค่าที่สุดต่อความเป็นมนุษย์ คือต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติ หรืออุดมการณ์ที่ดีของตน ได้พบความสำเร็จสูงสุดเต็มความสามารถ เต็มศักยภาพของตนไปในแนวทางที่ตนเองถนัด สนใจ และปรารถนาจะได้รับในชีวิตบุคคลที่ก้าวถึงความต้องการลำดับนี้ มักจะมีความเป็นอิสระที่จะทำอะไร ๆ ตามมโนธรรม ตามหลักการที่ตนยึดถือ มักจะเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เป็นการทำให้ได้ทำ

Herzberg (สรวัยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 100) ได้นำเสนอทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดยได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivators)** หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยจูงใจนี้คือความสำเร็จ (achievement) การได้รับความยอมรับ (recognition) ความก้าวหน้า (advancement) ตัวงานเอง (work itself) ความเป็นไปได้ที่จะจำเริญเติบโต (possibility of growth) และความรับผิดชอบ (responsibility)

2. **ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors)** หมายถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยนี้มีหลายประการคือ สถานภาพ (status) สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (peer relations) สัมพันธภาพกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (quality of supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (company policy and administration) ความมั่นคงในงาน (job security) สภาพการทำงาน (working conditions) ค่าจ้าง (pay) ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยนั้น เป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์การในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ถึงแม้ปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ (สรัยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2542, น. 104) ได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการ (Need Theories) ที่เรียกว่า ERG (ERG ย่อมาจาก Existence - Relativeness - Growth theory) ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยอัลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด ดังนั้น จึงเป็นความต้องการในการเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ
2. ความต้องการในสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพอื่น ๆ ในทางสังคม
3. ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคล อันทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการข้างต้นพบว่า มนุษย์มีความต้องการเป็นของตนเอง หากจะทำให้บุคคลใช้ความพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรจะต้องมีความเข้าใจในความต้องการจำเป็นอย่างต่าง ๆ ของบุคคล โดยการจัดระบบให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่า ความต้องการจำเป็นอย่างต่าง ๆ ได้รับการตอบสนอง เช่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความปลอดภัยในชีวิต มีสัมพันธภาพที่ดี เป็นต้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะรักษามูลค่าการในองค์การไว้ ซึ่งองค์การควรจะต้องมีส่วนในการสนับสนุนเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยการกำหนดมาตรการในการจูงใจให้บุคลากรทุกคนใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงานให้กับองค์การได้ตามที่องค์การต้องการ และอยู่ร่วมปฏิบัติงานกับองค์การเป็นระยะเวลานานและต่อเนื่อง ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งที่มุ่งหวัง และคาดหวังที่เพิ่มขึ้นในแต่ละระดับ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง จึงเป็นจุดเริ่มในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

เพื่อให้ได้สิ่งที่มุ่งหวังและสิ่งที่ต้องการ ผู้วิจัยจึงอาศัยทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการศึกษาเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยภุชฎี (2541, น. 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542, น. 80) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

दनัย เทียนพุดม (2543, น. 21) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรมีเพียงแต่ต้องการให้พนักงานมีความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคต

Beach (1970, p. 37) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

เกรียงไกร เจียมบุญศรี, และ จักร อินทรจักร (2544, น. 42) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

โบเลนเดอร์, สเนล, และ เซอร์แมน (Bohlander; Snell; & Sherman, 2001, p. 222) อธิบายว่า พนักงานจะต้องได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) เรียกย่อว่า KSA_s

จากความหมายต่าง ๆ ที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีเจตคติไปในทางที่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงกับสภาพการทำงานขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

กุลธน ธนาพงศธร (2542, น. 69-71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
 2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก
 4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
 5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ
- กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรต้องค้นหาความจำเป็นหรือความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่ หรือไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่ และความจำเป็นในการพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ รวมถึงท่าทีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ

2.3 วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, น. 20-22) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำบุคลากรที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในองค์การ หรือบุคลากรเก่าที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ใหม่ให้รู้จักงานที่จะปฏิบัติตามขั้นตอนของการปฏิบัติงานเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
2. การสอนงาน เป็นการช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์รู้จักวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องขององค์การ
3. การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการส่งบุคลากรไปดูงานในองค์การหรือหน่วยงานอื่น เพื่อดูการปฏิบัติงาน และมีโอกาสซักถามปัญหาด้วยตนเอง ก่อให้เกิดความรู้ในงานที่ตนต้องการศึกษา
4. การส่งไปศึกษาต่อ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ศึกษาด้วยกัน
5. การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการให้บุคลากรได้เรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อสามารถตัดสินใจทำงานตามที่ตนได้รับมอบอำนาจ
6. การปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ขั้นตอนการทำงานมากขึ้น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเนื่อง
7. การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย เป็นการฝึกให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการแนะนำจากหัวหน้า รู้จักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง รู้วิธีการทำงานที่ตนจะต้องรับผิดชอบต่อไป
8. การรักษาการแทน เป็นการมอบหมายให้บุคลากรได้รับความรับผิดชอบและปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งมอบหมายให้รักษาการแทน เนื่องจากสามารถปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานแทนได้
9. การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุม ฟังการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้เข้าร่วมประชุมอื่น ๆ
10. การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน และได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การปฏิบัติงานทันสมัยอยู่เสมอ

11. การฝึกงานระหว่างการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ มักมีการฝึกงานอยู่ด้วยทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จึงทำให้เกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี

12. การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร วิธีการนี้บุคลากรจะได้รับความรู้แนวคิดใหม่และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการเข้าร่วมกิจกรรม

13. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน เป็นวิธีการที่นิยมกันมาก ถ้าจัดฝึกอบรมได้ดีจะเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุด

สมาน รังสิโยภุชญา (2537, น. 73) วิธีการพัฒนาบุคลากรมี 7 วิธีด้วยกัน คือ 1. ศึกษาศึกษาไปพร้อม ๆ กัน 2. การปฏิบัติงาน 3. วิทยุชุมชน 4. วิทยุให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือชั่วคราว 5. วิทยุฝึกงาน 6. วิทยุฝึกอบรมระยะสั้น 7. วิทยุส่งไปเรียนวิชาเพิ่มเติมในสถาบัน และวิทยุส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา

พินิจ ภูทับทิม (2543, น. 32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล นอกจากต้องวางโครงการตามความต้องการของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาแล้ว การเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้การพัฒนาบุคคลดำเนินไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายและหลักการที่ตั้งไว้ ซึ่งได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การให้การศึกษาทั่วไป การฝึกตนเอง การฝึกอบรมโดยให้ฝึกงาน การศึกษางานพร้อมกับปฏิบัติงาน การให้การศึกษาต่อเพิ่มเติม การฝึกอบรมระยะสั้น และการฝึกทำงานในฐานะผู้ช่วยชั่วคราว

จะเห็นได้ว่า วิธีการในการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายรูปแบบ องค์การสามารถนำมาใช้ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในที่นี้สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรใน 6 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการศึกษาต่อ

การฝึกอบรม

โบวิน, และ ฮาร์วี (Bowin, & Harvey, 2001, pp. 180-181) อธิบายว่า การฝึกอบรมหมายถึง ความพยายามในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน โดยการเพิ่มความรู้อย่างเฉพาะด้าน เช่น การพิมพ์ การใช้คอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ เป็นต้น เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การที่ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, น. 192) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่า จะหมายถึงกิจกรรมที่องค์การจัดทำขึ้นเพื่อให้พนักงานในองค์การได้เรียนรู้ในสิ่งที่เป็นความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ทองฟู ศิริวงศ์ (2548, น. 4) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นขบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะ พัฒนานิสัยการทำงานให้ถูกต้อง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นขบวนการที่มีระเบียบและระบบก่อให้เกิดผลสำเร็จ

กุลธน ธนาพงศธร (2542, น. 186-192) กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรมมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละโครงการ ลักษณะและหัวข้อเรื่องที่จะฝึกอบรม โดยจำแนกได้ 10 วิธี คือ

1. การบรรยาย (Lecture) มีลักษณะเป็นทางการและเป็นการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา ระหว่างผู้บรรยายและผู้รับฟังการบรรยาย ผู้บรรยายจะมีอิทธิพลต่อผู้รับฟังการบรรยายทั้งในแง่การกำหนดขอบเขตหัวข้อเรื่องที่จะบรรยายและเนื้อหาสาระที่บรรยาย

2. การประชุมอภิปราย (Conference) ลักษณะของการประชุมอภิปราย คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case study) คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราว หรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้เลือกสรรแล้วว่าเป็นประโยชน์และเหมาะสมมาให้ผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาวิเคราะห์และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น แล้วปล่อยให้แสดงไปตามลำพัง เมื่อการแสดงสิ้นสุดลงแล้ว จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมอื่น ๆ ที่มีได้ร่วมแสดง วิพากษ์วิจารณ์บทบาทของผู้แสดงแต่ละคนที่แสดงออกมา

6. การสาธิต (Demonstration) คือ มีการแสดงให้เห็นของจริง หรือทำให้ดูจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม

7. การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate) คือ มีการแบ่งผู้เข้ารับการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มจะมาจากสายอาชีพที่แตกต่างกัน มีจำนวนสมาชิกเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน การประชุมของแต่ละกลุ่มจะทำแยกจากกันและเลือกประธานกลุ่ม 1 คน ทำหน้าที่รับผิดชอบจัดการ

ประชุม 1 หัวข้อ เมื่อทุกกลุ่มประชุมเสร็จ ให้ประธานของแต่ละหัวข้อเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้ซักถาม

8. การระดมความคิด (Brain – storming) เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดไว้อย่างเต็มที่ วิธีการนี้ต้องการให้ปริมาณของความคิดเห็นที่แต่ละคนแสดงออกมามากกว่าคุณภาพหรือความถูกต้องของความคิดเห็น การระดมความคิดเห็นเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในการพิจารณาแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อน ทั้งนี้เพราะเป็นวิธีการที่ยอมรับในหลักการที่ว่า “หลายหัว (สมอง) ย่อมดีกว่าหัวเดียว” ยังเป็นการสอนแนะให้รู้จักยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่น

9. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นหรือหัวข้ออย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ให้เกิดความเข้าใจมากกว่าที่จะเป็นการโต้เถียงเพื่อหาข้อยุติของประเด็นที่พิจารณา

10. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษด้วยตัวเอง (Self - studies training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกล มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง การฝึกอบรมโดยวิธีการนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป (paining programmed in suction) ศึกษาโดยใช้สื่อทางไกล เช่น เทปเสียง รายการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ มาใช้เพื่อเสริมการฝึกอบรม

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อที่จะเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

พรทิพย์ เอ็กกันหา (2546, น. 35) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือระหว่างกัน ผู้เข้าร่วมประชุมที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ อยู่แล้วเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติร่วมกัน โดยเน้นการปฏิบัติจริง และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เหมาะสมกับบุคลากรและหัวข้อการประชุม

พระมหาชิษณะพงศ์ ศรจันทร์ (2546, น. 28) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การเข้าร่วมปรึกษาหารือระหว่างผู้เข้าร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ เพื่อดำเนินแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยการปฏิบัติจริง

กล่าวโดยสรุป การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความ

เข้าใจ สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

การสัมมนาทางวิชาการ

กรณีการ มานะกิจ (2539, น. 94) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นเทคนิคการอบรมที่ใช้กับผู้เข้ารับการอบรมที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยเน้นด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าที่จะถกเถียงเพื่อหาข้อยุติของปัญหา

พรทิพย์ เอ็กกันหา (2546, น. 33) ให้ความหมายการสัมมนาว่า เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อทำข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนดไว้ แล้วนำผลการศึกษามาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ในกรณีที่ประเด็นที่ยังหาคำตอบไม่ได้ ซึ่งผลการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอเท่านั้น

ชนิดา ทิมจรัส (2547, น. 13) ให้ความหมายการสัมมนาว่า เป็นการจัดในรูปแบบของการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้ให้ความรู้ คำแนะนำ รวมถึงการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับหัวข้อในการสัมมนาร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ ที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาาร่วมกัน

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่

อัญชิสา ไกรสรณภานตร (2545, น. 68) กล่าวว่า การโยกย้าย คือ การเปลี่ยนตำแหน่งงาน จากตำแหน่งหนึ่งไปยังตำแหน่งหนึ่งซึ่งมีความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่อยู่ในระดับเดียวกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติในงานด้านต่าง ๆ กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์ทั้งตัวบุคลากรเองและหน่วยงาน

พรทิพย์ เอ็กกันหา (2546, น. 37) กล่าวว่า การโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งก็คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ โดยต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม และต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ก่อนว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานตำแหน่งนั้นหรือไม่ เพราะถ้าย้ายไปไม่เหมาะสมแล้วจะเกิดความเสียหายแก่ทางราชการอีกด้วย การจัดบุคลากรควรคำนึงถึงภูมิหลังและผลงานที่เขาเคยปฏิบัติมาแล้ว จึงต้องจัดคนเข้าทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งจะได้ประโยชน์จากบุคลากรผู้นั้นสูงสุด บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พระมหาชิษณะพงศ์ ศรจันทร์ (2546, น. 30) กล่าวว่า การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ คือการจัดสรรบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ โดยจะต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรมเสมอหน้ากัน และต้องพิจารณาให้ถ่องแท้ก่อนว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น

กล่าวโดยสรุป การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ เป็นการโยกย้ายและการหมุนเวียนงานของบุคลากรจากหน้าที่หนึ่งไปยังอีกหน้าที่หนึ่ง เพื่อให้บุคลากรได้ประสบการณ์ที่ต่างไปจากเดิม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่องานในองค์กร

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

พรทิพย์ เอ็กกันหา (2546, น. 36) กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้จากตำรา เอกสารวิชาการ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับวารสารทางวิชาการ การจัดห้องสมุด การจัดจุลสาร การส่งเสริมให้เขียนบทความลงในวารสารวิชาการ การจัดสัปดาห์วิชาการ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ได้รับความรู้กว้างขวางขึ้น โดยการรับรู้ทางจุลสาร วารสาร การเผยแพร่งานวิจัย และการบริการห้องสมุด

การศึกษาต่อ

อัญชิสา ไกรสรณภานตร (2545, น. 62) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การลาหยุดงานของบุคลากรเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ หลังจากทำงานมานานพอสมควร เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐาน จะเข้าใจปัญหาต่อไป ผู้ที่ศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตนเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลา และความรู้ใหม่มาผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

พระมหาชิษณะพงศ์ ศรจันทร์ (2546, น. 27) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การให้บุคลากรศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ วิทยาการใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี เป็นการเพิ่มคุณภาพของงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาที่เพิ่มวุฒิทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ได้เพิ่มพูนทักษะ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงาน โดยมุ่งหวังได้รับวุฒิบัตรทางการศึกษาเพิ่มขึ้น

2.4 ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร

Henaman, schwab, fossum, and Dyer (1986, อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร, 2538, น. 5-6) การพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกระทำอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย การดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจน
3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนนี้ คือการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรมีลักษณะอย่างไร
4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่จะต้องแก้ไขในการดำเนินการต่อไป

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การสำรวจและกำหนดความต้องการ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การคัดเลือก ออกแบบ ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

2.5 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรในองค์การ

จุฑามณี ตระกูลมุกตะ (2544, น. 12-15) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ แบ่งแยกได้เป็น 2 ส่วน คือ ประโยชน์ที่องค์การได้รับ และประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการพัฒนาได้รับ

1. ประโยชน์ที่องค์การได้รับ

1) สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ในองค์การจะมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะมีการนำความรู้ เทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้บุคลากร ทำให้เกิดความตื่นตัวและสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน นำไปสู่การพัฒนางานในความรับผิดชอบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การได้

2) สอนแนะวิธีการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะมีหลายวิธี แต่วัตถุประสงค์หลัก ก็คือสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ อันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3) การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด บางครั้งการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจจะดีอยู่แล้ว แต่หากไปเทียบกับมาตรฐาน หรือองค์การอื่นที่เหนือกว่า ก็อาจจะพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นอีก เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามที่องค์การคาดหวัง

4) ลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรในการทำงานให้แก่องค์การ พนักงานที่ทำงาน ไม่ถูกต้อง ล่าช้า ไม่ประหยัด ล้วนก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากร ทำให้ต้นทุนขององค์การเพิ่ม ปัญหาเหล่านี้แก้ไขได้ด้วยการพัฒนา

5) เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุในการทำงาน พนักงานที่ได้รับการพัฒนาจะมี อัตราเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานน้อยกว่าคนที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6) เพื่อวางมาตรฐานในการทำงาน โดยทั่วไปองค์การมักจะมีการกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อง่ายต่อการประเมินผลงาน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การจะมีวิธีการช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่สูงขึ้น องค์การก็จะมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

7) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานและเพิ่มผลผลิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การมีส่วนช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลงาน หรือคุณภาพของงาน ส่งผลให้ องค์การลดต้นทุนการผลิตและมีกำไร

8) ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และองค์การที่เกิดขึ้นมาแล้ว จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาองค์การเกิดขึ้น แต่การพัฒนา องค์การจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้พร้อมเสียก่อน

9) เพื่อให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพของการ ให้บริการอาจพิจารณาได้จากความเร็วในการให้บริการ ผลตอบแทนที่ได้รับหรือกำไร และ ค่าใช้จ่าย หรือต้นทุน ในขณะที่เดียวกันคุณภาพของการให้บริการอาจวัดได้จากความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ ความเต็มใจในการให้บริการของบุคลากร

10) เพื่อลดการควบคุมดูแล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การช่วยเพิ่ม ศักยภาพของบุคลากรให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานได้ สามารถรับผิดชอบงานใน หน้าที่ ช่วยลดการควบคุมและลดขั้นตอนในการวินิจฉัยสั่งการในองค์การได้

11) เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต องค์การก็คล้ายสิ่งมีชีวิต ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง องค์การที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้ ก็สามารถอยู่รอดได้ ในยุคของโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี การสื่อสารและโทรคมนาคม องค์การจึงต้องมีการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน และโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการเข้าออกงาน การเปลี่ยนตำแหน่ง การโยกย้าย หากองค์กรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนรองรับ ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

2. ประโยชน์ที่บุคลากรผู้รับการพัฒนาได้รับ

- 1) ช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว
- 2) ช่วยพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน ให้สามารถปรับตัวเข้ากับ ผู้ร่วมงานและผู้มาขอรับบริการได้อย่างเหมาะสม
- 3) ช่วยฝึกฝนการใช้วินัยในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจได้อย่างมีเหตุมีผล ถูกต้องตามหลักวิชาการ และไม่ขัดต่อศีลธรรม
- 4) ช่วยส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยการพัฒนาบุคคลจะ ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเอง มีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร
- 5) ช่วยให้เข้าใจนโยบายและจุดมุ่งหมายขององค์กรดีขึ้น โดยเฉพาะนโยบาย หรือแนวทางปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ต้องการความชัดเจนในการปฏิบัติ
- 6) ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ในกรณีที่พัฒนาเพื่อลดการควบคุม แต่การที่ลดการควบคุมได้นั้น ก็ต้องมั่นใจว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาจนไว้วางใจได้ว่าจะสามารถ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง
- 7) ช่วยเตรียมคนไว้รองรับงานใหม่หรือเพื่อเตรียมเลื่อนระดับ ซึ่งต้องมีแผนการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นเป็นตอน ช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงาน ใหม่ หรือพร้อมที่จะก้าวขึ้นไปรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความมั่นใจ
- 8) ช่วยเพิ่มความก้าวหน้าในงาน เพราะนอกจากมีผลโดยตรงต่อความ เจริญก้าวหน้าขององค์กร เช่น มีผลงานเพิ่มขึ้น ยังทำให้เพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าให้ตัว บุคลากรเอง เช่น การได้รับมอบหมายงานที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและ บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยองค์กรมีแผนงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรให้มีศักยภาพมากขึ้น ในการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับมนุษย์ โดยเฉพาะผู้บริหารในองค์กร เพราะการพัฒนาตนเองจะมีผลทุกด้าน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาตนเองไว้หลายแนวคิด พอสรุปได้ดังนี้

ประจวบ สงวนทรัพย์ (2539, น. 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบ จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำได้ด้วยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และที่หน่วยงานจัดให้

เพ็ญศิริ จารุจินดา (2539, น. 10) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม เจตคติ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ความชำนาญให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม และประเทศชาติ อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง

นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540, น. 12) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง (self- development) ว่า เป็นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องกระทำด้วยตัวเขาเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนเพียงบางส่วน

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546, น. 7) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ และหน่วยงานอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

กรรณา พลใส (2550, น. 28-29) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ทำให้เกิดความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงขึ้น มีชีวิตอย่างมีคุณค่าสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากความหมายต่าง ๆ ที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเรียนรู้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาทักษะและเจตคติของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดี อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างให้ตนเองก้าวไปสู่น้ำที่การทำงานที่สูงขึ้น

3.2 หลักการของการพัฒนาตนเอง

รุ่งทิพย์ ช้องหลิม (2540, น. 32) ได้สรุปพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ว่ามีพฤติกรรมที่แสดงออกดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้อื่นแบบกันเอง
3. ศึกษาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู๋ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่ออื่น ๆ
6. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และ/หรือ ความรู้อื่น ๆ
7. เข้าร่วมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
8. การเป็นผู้นำ และบรรยายในบางโอกาส
9. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ
10. หาโอกาสลาศึกษาและดูงานทั้งในและต่างประเทศเป็นครั้งคราว
11. เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
12. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

รุ่งทิวา ทองปลิว (2541, น. 37) ได้เสนอหลักการของการพัฒนาตนเอง ว่าการพัฒนาตนเอง ต้องเน้นดู “ตนเอง” เป็นหลัก จึงจะทำให้ผู้บริหาร ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. การพัฒนาต้องเน้นที่ “ตนเอง” เป็นหลัก จะต้องพิจารณาว่ามีหน้าที่อย่างไรและมีความรับผิดชอบประการใด ผู้บริหารต้องมี “ศีล” ซึ่งจะช่วยในการปฏิบัติตนเองได้ และเมื่อมีศีลแล้วต้องมี “ธรรม” ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน ความมีศีลธรรมเช่นนี้จะช่วยในการพัฒนาตนเองได้

2. ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพราะถ้าผู้บริหารไม่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองแล้ว จะไม่มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะเช่นกัน

3. ต้องมีความรับผิดชอบของตนเอง ถ้าผู้บริหารไม่มีความรับผิดชอบแล้วผลเสีย ย่อมจะเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารจึงต้องมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน หาหนทางปรับปรุง ความรู้และการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น รู้จักใช้วิจารณ์งานของตนทบทวนดูความรับผิดชอบ

4. การหมั่นศึกษาหาความรู้ ผู้บริหารต้องมีความใกล้ชิดกับประชาชน มีความตื่นตัว และรอบรู้ หมั่นหาความรู้ใส่ตัวเสมอ เพราะปัจจุบันนี้มีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาก จำเป็นต้องชวนหาความรู้ให้ทันกาลเวลา

5. ผู้บริหารต้องมีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ที่สม่ำเสมอ ต้องพิจารณาประเมิน ตนเองว่าวันหนึ่งๆ ได้ทำงานได้ผลเพียงไร เมื่อคิดทบทวนดูแล้วก็จะเห็นแนวทางพัฒนาตนเอง

6. การทำงานเป็นทีม การทำงาน ต้องเข้าใจนโยบายและเป้าหมาย และต้อง ทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องคิดอยู่เสมอว่า แต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของงานชุมชนและของสังคม

ประเดิม แพทย์รังษี (2547, น. 24) กล่าวถึง คุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมกับ การพัฒนาว่า ในการพัฒนาตนเอง ควรคำนึงถึงคุณสมบัติพื้นฐาน 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างจิตให้หนักแน่นมั่นคงด้วยการฝึกสมาธิ
2. สร้างนิสัยขยันหมั่นเพียรด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
3. สร้างนิสัยรับผิดชอบด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
4. สร้างนิสัยยกย่องผู้อื่นอ่อนน้อมถ่อมตนด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
5. สร้างนิสัยรู้จักประมาณตนด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
6. สร้างคุณธรรมให้แก่ตนเองด้วยการระลึกและฝึกปฏิบัติบ่อย ๆ
7. สร้างคุณธรรมให้แก่ตนเองด้วยการระลึกและฝึกพิจารณาเหตุผลบ่อย ๆ

สรุปได้ว่า หลักการของการพัฒนาตนเอง คือ ต้องเน้นดู “ตนเอง” เป็นหลัก โดยการ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด หาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ติดตามความเคลื่อนไหว เกี่ยวกับนโยบาย ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นผู้นำอภิปราย เป็นวิทยากร เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะ ความชำนาญงาน และมีเจตคติไปในทางที่ดี

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองชี้ให้เห็นถึงแนวทางและ วิธีการในการพัฒนาตนเองนั้น ขึ้นอยู่กับความตื่นตัว ความมุ่งมั่น และความตั้งใจอันแน่วแน่ของ ผู้ที่ต้องการพัฒนาปรับปรุงตนเองอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งจะบรรลุจุดหมายหรือไม่นั้น สิ่งแวดล้อมและสภาพการณ์ภายนอกเป็นเพียงส่วนประกอบ หรือสนับสนุนให้การพัฒนาตนเอง

ประสบความสำเร็จ จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะกำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น กอปรกับส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ อันเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย โดยผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้อธิบายโจทย์การวิจัยในการศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเองของบุคลากร

4. ข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

การพัฒนาบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น ได้ดำเนินการใน 2 มิติ คือ มิติที่ 1 การส่งบุคลากรเข้าร่วมการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงานในประเทศหรือต่างประเทศโดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดขึ้น ดังตารางที่ 2.1 และมิติที่ 2 การฝึกอบรมบุคลากรโดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นผู้ดำเนินการ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1

สถิติข้อมูลการส่งบุคลากรเข้าร่วมการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม
สัมมนา ดูงานในประเทศหรือต่างประเทศของกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ในปีงบประมาณ 2551

หน่วยงาน	หลักสูตร	จำนวน (คน)
1. สำนักงาน ก.พ.	- แนวทางปฏิบัติการกำหนดอัตรากำลังและการแต่งตั้งข้าราชการในระหว่างการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	10
	- การพัฒนาทักษะพื้นฐานทั่วไปทางคอมพิวเตอร์	17
	- การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ	11
	- ฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาค้นคว้าและการสื่อสาร	3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	หลักสูตร	จำนวน (คน)
2. สำนักงานประมาณ	- สัมมนาการจัดทำค่าใช้จ่ายผลผลิตตามแนวทางของ สำนักงานประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551	3
	- อบรมเชิงปฏิบัติการในการใช้ระบบงบประมาณ อิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552	4
3. กรมบัญชีกลาง	- หลักสูตร “การบริหารพัสดุภาครัฐ”	2
	- อบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายใน ภาครัฐ (CGIA)	1
	- อบรมโครงการปฏิรูประบบการจ่ายตรงเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน	3
4. กระทรวงมหาดไทย	- อบรมทางไกลอิเล็กทรอนิกส์ (VDO Conference) ครั้งที่ 6	4
	- การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติสำคัญของ กระทรวงมหาดไทย	2
	- สัมมนาเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการติดตามประเมินผลตาม แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงมหาดไทยประจำปี 2551	5
	- เสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด กระทรวงมหาดไทย	19
5. กรมอุตุนิยมวิทยา	- การจัดการฐานข้อมูลแห่งชาติเพื่อป้องกันและ บรรเทาภัยพิบัติจากแผ่นดินไหว	4
	- สัมมนาเรื่อง “การให้บริการและการใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลข่าวสารของกรมอุตุนิยมวิทยา”	2
6. สำนักงานปรมาณูเพื่อ สันติ	- อบรมเรื่องการเตรียมความพร้อมในการระงับเหตุฉุกเฉิน สาธารณภัยทางรังสี	16
	- อบรมการตรวจพิสูจน์วัสดุนิวเคลียร์และวัสดุกัมมันตรังสี สำหรับผู้ปฏิบัติงานในส่วนหน้า	2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	หลักสูตร	จำนวน (คน)
7. สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว	- สัมมนาเรื่อง “ผู้หญิงในห่วงแห่งภัยพิบัติ”	2
8. กระทรวงเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร	- สัมมนา / เยี่ยมชมนิทรรศการเรื่อง ผลกระทบภาวะ โลกร้อนกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการ เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ	5
9. ศูนย์เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์และ คอมพิวเตอร์แห่งชาติ	- อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ซอฟต์แวร์สำเร็จรูปของระบบ สารสนเทศเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย”	8

ที่มา: “เอกสารสรุปการส่งบุคลากรเข้าร่วมการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงานในประเทศหรือ
ต่างประเทศของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,” โดย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2551.

ตารางที่ 2.2

สถิติการฝึกอบรมบุคลากรภายในของกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

โครงการ / หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ....	
	2550	2551
1. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของส่วนราชการ	200 100	
2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดทำแผนป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	40	
3. โครงการพัฒนาเสริมสร้างทักษะด้านการปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	300	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

โครงการ / หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ....	
	2550	2551
- การพัฒนาศักยภาพหัวหน้าสำนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	80	
- การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด	80	240
- พัฒนานักวิชาการด้านสาธารณภัย รุ่นที่ 2		140
- งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์	100	
- เสริมสร้างทักษะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (วิทยาเขต)	400	
- เทคนิคการผจญเพลิงและกู้ภัยแบบใหม่		38
4. โครงการพัฒนาหลักสูตรการให้ความรู้ด้านสาธารณภัย ให้เหมาะสมและจัดให้มีหลักสูตรที่เน้นการทบทวนหรือ พัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Blue Print)	20	
5. การปฏิบัติการเบื้องต้นในกรณีการโจมตีทางเคมี ชีวะ รังสี และนิวเคลียร์		60
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการรายงานผลการปฏิบัติงาน ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาล		200
7. โครงการประชุมชี้แจงนโยบาย : สัมมนาผู้บริหารกรมฯ ภาคใต้ปีงบประมาณ 2551		104
8. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทีมงาน		
- การประชุมชี้แจงพระราชบัญญัติป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 (ฉบับใหม่)		60
- พนักงานราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 1		62
- พนักงานราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 2		190

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

โครงการ / หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ....	
	2550	2551
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ กรณีอุทกภัย ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทดรอง ราชการ		87
10. โครงการประชุมชี้แจงนโยบายงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ครั้งที่ 2 : ประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทาง ปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551		152
11. โครงการนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) รุ่นที่ 4		45
12. โครงการเจ้าหน้าที่บริหารงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (จบ.ปภ.) รุ่นที่ 4		45
13. การพัฒนาศักยภาพวิทยากร รุ่นที่ 1, 2		80
14. โครงการพัฒนาศักยภาพวิทยากรด้านการจัดทำแผน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		120
15. การฝึกอบรมนักวิชาการสาธารณสุข รุ่นที่ 1 ด้าน อุทกภัย		26
16. การฝึกอบรมนักวิชาการด้านอศศิกภัย		40
17. โครงการภาษาอังกฤษ รุ่นที่ 1, 2		80

ที่มา: “เอกสารผลการดำเนินการโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551,” โดย
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2551.

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สุมาลี รุจิราบัตร (2544, น. 77) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร วัดอุปประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวตามระดับตำแหน่ง (ซี) เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน อายุ ระดับการศึกษา และสายงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1) ด้านการศึกษาต่อ ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยต้องการให้กรมที่ดินสร้างบรรยากาศส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้มีวุฒิสูงขึ้นมีความถี่สูงมากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการให้กรมที่ดินมีโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในกรณีรับข้าราชการของกรมที่ดินเข้าศึกษาต่อเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องสอบแข่งขันคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ

2) ด้านการฝึกอบรม ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ต้องการโอกาสที่เท่าเทียมกันที่มีต่อทุก ๆ คนทุกระดับตำแหน่งในการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมที่ดิน

3) ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยต้องการได้รับการสนับสนุนเพิ่มพูนความรู้จากเอกสารหนังสือเวียนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้จากการที่กรมที่ดินได้รวบรวมกฎระเบียบเป็นหมวดหมู่จัดทำเป็นรูปเล่ม และจากเพื่อนร่วมงานของแต่ละสายงานฝ่ายต่าง ๆ (ทั้งสายงานเดียวกันและต่างสายงาน)

ประทีป โชติคุณเศรษฐ (2544, น. 144-147) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย วัดอุปประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย เพื่อเปรียบเทียบ

ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ระดับ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มวิชาที่สอน และเพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตเสรีไทย โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุดนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันข้าราชการครูทุกคนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองทางด้านการ เพื่อให้อมมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในสหวิทยาเขตเสรีไทย กับวุฒิการศึกษา และระดับที่แตกต่างกัน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการครูต้องการศึกษาให้สูงขึ้นและมีความรู้ให้มากกว่าเดิม และข้าราชการครูทุกระดับมีความกระตือรือร้นในด้านความพร้อมที่จะทำงานและรับการพัฒนาทุกรูปแบบทั้งทางด้านการ ด้านบริหาร เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพที่สูงขึ้น

อมรรตน์ ปักโคพานัง (2548, น. 118-120) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา พบว่าในภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ โดยได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1) ด้านการศึกษาต่อ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่ออยู่ที่ระดับมากที่สุดพบว่า ต้องการให้หน่วยงานมีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ต้องการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และต้องการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด

2) ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด พบว่า ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดส่งเสริมบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องการให้หน่วยงานที่สังกัดให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมใน

หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด พบว่า ต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น ต้องการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น ต้องการพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องการฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ ต้องการฝึกฝนตนเองให้อดทนต่อการทำงานเพื่อความสำเร็จ และต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ธิดารัตน์ เนียมกลีพงษ์ (2549, น. 134-157) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก และศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบก ใน 6 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ด้านสังคม ด้านความเป็นศิกษิต และด้านความต้องการของตลาดแรงงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมการขนส่งทางบกที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับตำแหน่ง 1-3 มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด และข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำที่สุด

กรุณา พลใส (2550, น. 134-136) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย พบว่า ทัศนะของบุคลากรต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจการงาน ทั้งในด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่า การนำความรู้ใหม่ ๆ มาคิด พิจารณา ทบทวนค้นหาข้อมูลประกอบด้วยตัวเองเพื่อการ

พัฒนางาน โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอด และวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง ก็มีความต้องการในระดับสูงต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนมุ่งหวัง จึงเป็นจุดเริ่มในการใฝ่รู้ ตระหนักในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้สิ่งที่มุ่งหวังและสิ่งที่ต้องการ หากจะทำให้บุคคลใช้ความทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์กรจะต้องมีความเข้าใจในความต้องการจำเป็นต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กรอย่างถ่องแท้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยส่วนใหญ่ใช้ตัวบ่งชี้ในการวัดระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้ อย่างไม่เป็นทางการ เป็นต้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะการพัฒนาตนเอง ทักษะต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากร และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

