

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง โดยได้ตรวจสอบเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
4. ประวัติความเป็นมาและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่งและการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะพบเสมอว่าเมื่อบุคคลใดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลมักจะมีข้ออ้างหรือการแสดงผลเพื่อสนับสนุนหรือปกป้องความคิดนั้น แต่การแสดงผลนั้นเป็นผลที่เกิดจากความคิดเห็นเท่านั้น มิใช่ทัศนคติที่แท้จริงแต่ประการใด และความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ นั่นคือ เราจะทราบทัศนคติของบุคคลจากการแสดงความคิดเห็นของเขา (Maier, 1955: 52) เป็นการพิจารณาตัดสินใจหรือความเชื่อที่นำไปสู่การคาดคะเนหรือการแปรผลในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Hilgard, 1962: 626) หรือการแปลความหมาย การลงความเห็นที่เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้อง แต่คนอื่นอาจไม่เห็นด้วยก็ได้ และความคิดเห็นเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้อันแท้จริง แต่เป็นความรู้สึกในใจของของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะพิจารณา ตัดสินใจ เพื่อการประเมินคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ (Webster, 1967: 301) หรือเป็นการแสดงออกด้านความเชื่อ ความรู้สึก และการพิจารณาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ด้วยการพูดหรือการเขียน โดยความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลและยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลถึงการปฏิบัติหรือพฤติกรรมของบุคคล (สุภวรรณ, 2541: 14) ซึ่งความคิดเห็นนี้สามารถเปลี่ยนไปได้ตามข้อเท็จจริงหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น ความเชื่อ พื้นความรู้ สถานภาพ และสภาพแวดล้อม (บุษปรางค์, 2543: 8)

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคล เป็นทั้งทัศนคติและการแปลความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้น โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ การเรียนรู้ ซึ่งบุคคลอาจเห็นว่าถูกต้อง แต่บุคคลอื่นอาจเห็นไม่เห็นด้วยก็ได้ และบุคคลอาจแสดงความคิดเห็นของตนด้วยการพูด การเขียน ที่อาจจะไม่เหมือนบุคคลอื่น และความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสภาพแวดล้อม อารมณ์ และประสบการณ์ที่เปลี่ยนไป

องค์ประกอบของความคิดเห็น

ความคิดเห็นของบุคคลมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1) ความรู้ความเข้าใจ คือ การเรียนรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และกาย โดยตาและหู จะทำให้เกิดทัศนคติมากที่สุด จากการได้เห็นได้ฟังแล้วสร้างเป็นเรื่องราวเข้าสู่สมอง จากนั้นสมองจะกำหนดความคิดแยกแยะเหตุผล ออกมาเป็นความรู้สึกทั้งบวกและลบ (2) ความรู้สึก ที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกอารมณ์ เช่น ความรัก ความโกรธ ความเกลียดชัง (3) พฤติกรรม เป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตได้จากองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ที่กล่าวมา ทัศนคติก่อให้เกิดการจัดรูปแบบต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคล การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเลียนแบบในสังคม และการปรับตัวให้เข้ากับสังคม โดยมีผลเกี่ยวเนื่องถึงการงูใจ การเรียนรู้ (บุญชนก, 2542: 25)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ทำให้เกิดความคิดเห็น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล มี 4 ประการ คือ (1) ประสบการณ์ บุคคลจะมีความคิดเห็นที่ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ หากบุคคลมีประสบการณ์ที่ดีจะทำให้เกิดความคิดเห็นที่ดี และหากมีประสบการณ์ที่ไม่ดีก็จะมีความคิดเห็นที่ไม่ดีด้วยเช่นกัน (2) การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดเห็นอาจเกิดจากความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนอื่น โดยได้รับข้อมูลเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ที่สัมพันธ์ด้วย แล้วถ่ายทอดความคิดเห็นนั้นเป็นของตน เช่น ความสัมพันธ์ที่มีต่อพ่อแม่ ครู อาจารย์ จะทำให้บุคคลได้รับความคิดเห็นถ่ายทอดจากบุคคลใกล้ชิดเป็นอย่างมาก (3) ตัวแบบ โดยความคิดเห็นของบุคคลอาจเกิดจากการเลียนแบบจากพ่อแม่ ครู หรือบุคคลที่ใกล้ชิด หรืออาจจะเลียนแบบจากภาพยนตร์ และสื่อต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น ตัวแบบมีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นข้อมูลที่มีอยู่ในจิตใจของผู้เลียนแบบทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ เหมือนตัวแบบ (4) องค์ประกอบทางสถาบันสังคม เช่น โรงเรียน วัด และองค์กรต่าง ๆ จะมีอิทธิพลในการสร้างความคิดเห็นให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้ โดยบุคคลจะรับประสบการณ์จากชีวิตประจำวันและสะสมมากขึ้นจนเป็นความคิดเห็นและมีพฤติกรรมของตนต่อไป (สิวกร, 2548: 10-11) นอกจากนี้ความคิดเห็นของบุคคลอาจเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัว

บางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการติดต่อระหว่างบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความเห็นเป็นไปในทางเดียวกัน (บุญธรรม, 2536: 14)

จากแนวคิดข้างต้นพอสรุปได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล มีหลายประการ ได้แก่ ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตัวแบบและการเลียนแบบและองค์ประกอบทางสถาบันสังคม นอกจากนี้ คุณสมบัติประตัวของบุคคล เช่น พื้นฐานความรู้ของบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน และการติดต่อระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล

การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็น เป็นการวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ ของบุคคลแต่เนื่องจากความคิดเห็นของแต่ละบุคคลมีลักษณะเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันตามประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ จึงมีวิธีวัดความคิดเห็นหลายประการ (Shaw and Wright, 1967:28-29) คือ ด้วยการฉายภาพ เป็นการวัดโดยสร้างจินตนาการจากภาพ โดยภาพจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมา ซึ่งจะพิจารณาได้ว่าบุคคลมีความหรือรู้สึกต่อภาพนั้นอย่างไร หรือด้วยการสัมภาษณ์และซักถาม จะช่วยให้ได้ข้อมูลทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคต หรือด้วยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้เวลาและเงินทุนน้อยกว่าวิธีอื่น โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มที่ต้องการศึกษาให้ตอบกลับมา หรือการให้เล่าความรู้สึก โดยการให้บุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกของตนออกมาตามประสบการณ์และความสามารถ นอกจากนี้ การวัดความคิดเห็นต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับ สูง-ต่ำ มาก-น้อย และการที่จะให้ใครออกความคิดเห็น ควรจะระบุให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ (ดวงใจ, 2548: 12)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การตรวจเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งหัวข้อของแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาตนเอง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง วิธีการพัฒนาตนเอง และองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้หลายแนวคิด ซึ่งอาจประมวลความหมายของการพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการสร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นในตน และการพัฒนาตนเองในส่วนที่เป็นผลอันเกิดจากการพัฒนา

ความหมายของการพัฒนาตนเอง ในส่วนที่เป็นกระบวนการสร้างคุณสมบัติที่ดีให้เกิดขึ้นในตน มีผู้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติและหน่วยงานอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง (พิสิทธิ์ และ ประพันธ์, 2529: 78) หรือการศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระ ต่าง ๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ รูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้ (สัมภาษณ์, 2530: 18) เป็นกระบวนการเรียนรู้ของตน เมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้น ก็ถือว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องการพัฒนาของแต่ละคน หรืออาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย หรือการทำให้ศักยภาพที่มีในตนปรากฏเด่นและดีขึ้น จนทำให้คนมีสถานะความมั่นคง เกิดการเข้าใจตนเอง จนสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างอิสระ ปราศจากการชักจูง เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ การสังเกต และการคิดจากประสบการณ์ของตนเอง หรือเกิดจากแรงจูงใจของบุคคลในการพัฒนาและความต้องการศึกษาของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กร คือ การจัดบรรยากาศให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเองโดยการให้โอกาสให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนโดยตรง (กล้า, 2543: 321) ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย (Charles, 1979: 4) สอดคล้องต้องกันกับความหมายของการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนาที่เห็นว่าเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล นั่นคือการพัฒนาจิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ โดยการพัฒนาจิตใจนั้น บุคคลต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ เช่น ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำสิ่งต่าง ๆ ให้ ซึ่งการพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา (พระราชมุนี, 2538: 3)

ส่วนการพัฒนาตนเองในส่วนที่เป็นผลอันเกิดจากการพัฒนา มีผู้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาทั้งหมดและคุณภาพชีวิตที่ดี มีเป้าหมายหลักคือ ความสุข คือ การกินดีอยู่ดี ความสำเร็จ

ในหน้าที่การงานและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย จะต้องเริ่มต้นสร้างฐานของตนเองและครอบครัว การไม่มีหนี้สิน การมีความเป็นอยู่ตามสมควรแก่สภาพ จากนั้นทุ่มเทชีวิตเพื่อให้งานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด ด้วยผลจากการกระทำก็จะประสบความสำเร็จในหน้าที่ การเงิน และได้รับการเชื่อถือยอมรับของสังคม และจะเป็นผลสะท้อนกลับมายังตนเองและครอบครัว มากน้อยตามแรงการทุ่มเทกระทำ วงจรวัฏจักรชีวิตจะขยายต่อขนาดขึ้นเรื่อย ๆ ตราบใดที่ยังไม่หยุดทำงาน ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องไปจนตลอดชีวิต (อนุกุล, 2535: 6) และยังเป็นการสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีทักษะการทำงาน มีกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป (สงวน, 2543: 145) และการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาบุคคล ซึ่งแตกต่างจากการพัฒนาองค์กรหรือธุรกิจ เป็นการพัฒนาที่ต้องเริ่มด้วยตนเอง ทำด้วยตนเอง เป็นความรับผิดชอบของผู้พัฒนา ซึ่งผู้พัฒนาจะมีอิสระและมีความรับผิดชอบที่จะเลือกที่จะพัฒนาอะไร เมื่อไร และอย่างไร รวมทั้งรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจเหล่านั้น (ไพศาล, 2541: 20)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญ เกิดขึ้นแก่ตน อาจเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือที่หน่วยงานจัดให้ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองในทางดีขึ้น เหมาะสมกว่าเดิม เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม สนองความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในทุกด้าน มีความสุข ทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต ซึ่งจะเป็นความเจริญงอกงามของบุคคลแต่ละคนต่อการประกอบอาชีพและจะส่งผลต่อสังคม และประเทศชาติ

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของบุคลากรในทุกองค์กร ทั้งโดยสภาพแวดล้อมทางสังคม ระบบงาน เทคโนโลยี เพียงความรู้ระดับหนึ่งที่มีมาก่อนการเข้าปฏิบัติงานในองค์กร จะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แม้เมื่อเข้าทำงานในองค์กรแล้ว บุคคลยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาของตนเอง และโดยตนเอง เพื่อการไปสู่เป้าหมาย ความหมายของคำว่า โดยตนเองเป็นการกระทำด้วยตนเอง ถ้าเป็นการเรียนรู้ก็เป็นการเรียนรู้โดยไม่มีครู การศึกษาเอกเทศ การเรียนทางไกล ฯลฯ และผู้เรียนรับผิดชอบในการตัดสินใจในทุกระดับของกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองหมายถึง การพัฒนาตนเอง โดยตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ มีผลทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ (ไพศาล, 2541: 20)

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะเมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่าบุคคลจะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป อีกทั้งเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานไปนานเข้า ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มา หรือการที่คนเราไม่มีโอกาสผ่านการศึกษาอบรมในสถาบันการศึกษาชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่าชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาแล้วก็ทิ้งตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อย ๆ เลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ง่ายนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้า มีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่คนเราจะขาดมิได้ (สมิต, 2534: 175)

นอกจากนี้ ความสำคัญของการพัฒนาตนเองยังหมายถึงการแก้ปัญหาและสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง คือ ช่วยแก้ปัญหาและความยุ่งยากและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต ได้แก่ การเอาชนะการแข่งขันต่าง ๆ การเอาชนะอุปสรรคในชีวิต การสร้างความเข้มแข็งให้ตนเอง เป็นเครื่องมือสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสุขในชีวิต ได้แก่ การคบมิตร การใช้สมองให้เกิดประโยชน์ยิ่งใหญ่ การสร้างความร่วมมือการหาทุนทรัพย์และความช่วยเหลือ การเอาชนะความกลัว การสร้างความสงบสุขทางจิต การป้องกันอันตรายจากคำวิพากษ์วิจารณ์ ความล้มเหลว และความขาดแคลนต่าง ๆ การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนเองและส่วนรวม การบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์แก่ตนเองและคนอื่น การรู้จักเชิดชูตนด้วยความดี และการดำรงรักษาเกียรติยศ ชื่อเสียงและความดีให้ยั่งยืน (จุฬารัตน์, 2546: 96-97) การพัฒนาตนเองมีส่วนสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น 4 ประการ เพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างเสริมมนุษยสัมพันธ์ของบุคคล คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต มีอนาคต มีความมุ่งหวัง โดยเชื่อว่าตนสามารถพัฒนาได้ จึงมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ชีวิตจะได้สดใส ความรู้สึกกล้าที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนให้กล้าและมีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตัว จะต้องพัฒนาตนให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น ให้มีความรู้สึกจริงใจ เปิดเผย และรู้จัก ถ่อมตัว และความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง บุคคลจะต้องพัฒนาตนให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น มีความเชื่อ ศรัทธาในตนอย่างมั่นคง มีความขยันหมั่นเพียร จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตน และพร้อมที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อไป (สงวน, 2543: 145)

จากความสำคัญของการพัฒนาตนเองดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เพราะจะทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนได้ ดังพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า อตฺตา หิ อตฺตะโน

นาโถ ซึ่งแปลว่า คนเป็นที่พึ่งแห่งตน และพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า ทนโต เสฏโฐ มนุสเสสุ ซึ่งแปลว่า ในหมู่มนุษย์ทั้งหลาย ผู้ที่ฝึกตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐที่สุด การที่บุคคลได้พัฒนาตนเองทั้งกายและจิตใจ จนสามารถเป็นที่พึ่งของตนได้ นอกจากจะไม่เป็นภาระของคนอื่นแล้ว ยังจะเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ด้วย นอกจากนี้ บุคคลที่พัฒนาตนเองดีแล้ว จะมีความรู้ความสามารถความชำนาญ ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเรื่อยไป มีสภาพร่างกายสมบูรณ์ มีสุขภาพจิตที่ดี และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ย่อมจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลนั่นเองและองค์กรได้ในที่สุด

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองจะเริ่มขึ้นจากการความต้องการของบุคคลที่มีแตกต่างกันไป นับเป็นการกระทำที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำ โดยจะมีจุดมุ่งหมายและความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง เป็นทั้งการพัฒนาตนเองเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติที่ดีบางอย่างให้เกิดขึ้นแก่ตน

ในส่วนของการพัฒนาตนเองเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพราะมีพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับพฤติกรรมโดยบุคคลอื่นได้ง่าย ๆ ยกเว้นจะปรับด้วยตนเอง เช่น พฤติกรรมทางเพศ หรือการมีปฏิกริยาทางอารมณ์ มีพฤติกรรมที่มีปัญหา เป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิกริยาต่อตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมทางสมอง เช่น การคิด การใฝ่ฝัน จินตนาการ หรือการวางแผน การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นเรื่องยาก และไม่มีความสุข การรับความช่วยเหลือจากคนอื่นทำให้เกิดแรงจูงใจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยน เพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช่เพียงแค่ทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปหรือทำให้สถานการณ์บางอย่างหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิผลมากกว่าในอดีตอีกด้วย การรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นของตนเอง ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนจนเกิดพฤติกรรมใหม่ (ไพศาล, 2541: 21 – 22)

นอกจากนั้น การพัฒนาตนเป็นการกระทำที่จำเป็นในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้าจะต้องพัฒนาตนเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น มิฉะนั้นจะเป็นคนที่ไม่มีความรู้ และทักษะที่ล้ำสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (ไพศาล, 2541: 22) ซึ่งจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองในส่วนนี้ โดยสรุปมีดังนี้ (สุภัททา, 2543: 68-69)

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะ

ในโลกยุคปัจจุบัน เป็นการเตรียมพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจให้ยินยอมที่จะรับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้วยการจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไปเพื่อก้าวมาสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริง หรือโดยการพยายามที่จะจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกจากตัวของบุคคลและเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ การพัฒนาตนยังช่วยลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไป เช่น ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัว และเพิ่มความเข้มของคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการของสังคมให้มากขึ้น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ฝึกการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. เพื่อเป็นการวางแผนทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการและการสร้างแนวทางประกอบการพัฒนาที่เหมาะสมย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ

4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

ในส่วนที่เป็นการเสริมสร้างคุณสมบัติบางอย่างให้เกิดขึ้นในตน การพัฒนาตนเองจะมีจุดมุ่งหมายเพิ่มพูนความรู้และความคิด ในยุคศักราชใหม่นี้จะต้องมีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน บำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาข้างต้น รวมไปถึงเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเจตคติทางอารมณ์ โดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติ และอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ จะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่นและช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวเองให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง (สงวน, 2543:127-128) จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองข้างต้นจะอำนวยผลดีแก่ผู้ที่พัฒนาตนหลายประการ คือ เพื่ออำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหา พัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เรียนรู้งานและวิธีการ ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ หรือเปลี่ยนแปลง

ส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน และเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น (อัมพิกา, 2533: 229)

นอกจากนี้ หากกล่าวในวงกว้างถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองที่จะมีผลดีแก่ชีวิต การพัฒนาตนเองจะบังเกิดผล 2 ประการ คือ การพัฒนาตนเองเพื่อการมีชีวิตอยู่และการพัฒนาตนเองเพื่อการดำรงชีวิต (สุภัททา, 2543: 65 - 66) โดยการพัฒนาตนเองเพื่อการมีชีวิตอยู่เป็นความจำเป็นในส่วนหนึ่งของชีวิตที่บุคคลต้องการจัดระเบียบของชีวิตให้สามารถอยู่ได้อย่างสงบสุขตามสมควรแก่สภาพของตน อันอาจเรียกได้ว่า ความสูงสุดแห่งตน ซึ่งบุคคลที่ได้พัฒนาตนไปสู่ระดับสูงสุดจะมีลักษณะ 5 ประการ คือ (1) ในด้านประสิทธิภาพของการทำงาน จะมีความสามารถในการทำงาน และมีความคิดที่เป็นอิสระในการทำงาน (2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ สามารถที่จะนำสิ่งดั้งเดิมเข้ามาสู่แนวปฏิบัติ โดยสอดแทรกความคิดในปัจจุบัน ยอมรับความแปลกใหม่ รวมทั้งยอมที่จะให้สังคมไม่ยอมรับความคิดของตนที่อาจจะแปลกใหม่ไปกว่าเดิม (3) ในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ตามความต้องการและความเหมาะสม (4) ในด้านจิตใจ สามารถที่จะแสดงความจริงใจ มีเมตตา กรุณา และมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (5) ด้านการควบคุมความรู้สึกและอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี ปล่อยวางและไม่ยึดติดกับสิ่งใด เข้าใจธรรมชาติของชีวิตอย่างแท้จริง แนวคิดนี้การพัฒนาตนเองมุ่งสู่การรู้จักตนเองและธรรมชาติของมนุษย์เป็นหลัก ผู้ที่พัฒนาตนอย่างต่อเนื่องจะสามารถก้าวสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ในที่สุด

จากแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า เพราะโลกและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภาวะทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ แม้งานที่ปฏิบัติอยู่ก็มีการเปลี่ยนแปลงไป ความรู้และทักษะที่เคยมีไม่เพียงพอกับงานนั้น ๆ บุคคลจึงต้องพัฒนาตนเอง ทั้งเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง เพื่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข

ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการแห่งการกระทำที่มีขั้นตอน เป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยจะต้องอาศัยตนเป็นจุดเริ่มต้น ผู้พัฒนาตนเองต้องมีความตั้งใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง มีการวางแผนที่ดี ซึ่งจะได้กล่าวถึงขั้นตอนของการพัฒนาตนเองตามลำดับ

การพัฒนาตนแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ตน 2) การวางแผนเพื่อการพัฒนาตน

และ 3) การพัฒนาตน ซึ่งมีเทคนิควิธีหลายอย่าง ได้แก่ การควบคุมตน การทำสัญญากับตน การกำกับตน การปรับตน เป็นต้น (ไพศาล, 2541: 20)

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองนั้น ต้องเริ่มต้นที่ตนเอง และดำเนินการตามขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก ทำการวิเคราะห์ตน หรือสำรวจตนเอง บุคคลที่จะพัฒนาตนได้ จะต้องรู้จักตนเสียก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนให้พบ ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพ หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์ตนอาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตน เพื่อทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สถิติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นต้นของการทำความรู้จักกับตนเอง การพัฒนาตนจะต้องเริ่มด้วยการรู้จักตนเอง ขั้นตอนต่อมา ทำการวางแผนเพื่อการพัฒนาตน การวางแผนเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเพราะจะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาตนที่ขาดการวางแผน จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด ทั้งนี้ รวมถึงการกำหนดความคาดหวังใหม่ และวางแผนสำหรับเปลี่ยนแปลง และขั้นตอนสุดท้าย ทำการพัฒนาตน ซึ่งอาจจำแนกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามรรยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝน ทั้งกาย วาจา ญา ทำทางอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย และการพัฒนาตนด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหุตา กว้างไกล ทนกับการเปลี่ยนแปลง (ไพศาล, 2541: 26 และรุ่งทิวา, 2541: 31) ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาตนเองดังที่กล่าวมานี้ ควรจะทำให้ครบทั้ง 3 ขั้นตอน หากขาดขั้นตอนใดขั้นหนึ่งอาจทำให้กระบวนการการพัฒนาตนจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การเริ่มต้นพัฒนาตนเองด้วยการวิเคราะห์ตน จะทำให้เกิดการค้นพบตนเอง ตามที่เป็นจริง รู้จักตนเอง และพัฒนาจุดอ่อนของตนตามลำดับ ได้แก่ พยายามค้นพบตนเอง ทำความรู้จักกับตัวเอง หมั่นตรวจตราพิจารณาตนเองถึงอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนการกระทำของตนเอง สนใจรับฟังข้อคิดเห็นหรือคำวิจารณ์ของบุคคลอื่นที่มีต่อตัวเรา แล้วหันกลับมาพิจารณาถึงตัวเราในแง่บวก คือ ตัวของเราที่เราเป็นจริง ตัวของเราที่เราคิดว่าเป็น และตัวของเราที่เราต้องการจะเป็น หลังจากพิจารณาตนเองแล้ว รู้จักตนเองแล้วเราจะยอมรับได้ว่าสิ่งนั้นคือตัวเรา การยอมรับตนเองนั้นควรยอมรับทั้งในส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดเด่นไปด้วยกัน มิใช่จะยอมรับแต่จุดเด่นแล้วไม่สนใจจุดอ่อน หรือสนใจแต่จุดอ่อนแต่ไม่ยอมรับจุดเด่น และหาทางพัฒนาจุดอ่อนหรือส่วนที่เราไม่พอใจที่อยู่ในตัวของเราให้ดีขึ้น (สุธีรพันธุ์, 2543: 859)

จากแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปความสำคัญได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้น ตนเองจะต้องเริ่มด้วยการสำรวจหรือวิเคราะห์ตนเอง จากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

ดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนด ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดด้อย และประเมินผลการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองจึงจะเป็นไปตามลำดับ และเกิดประสิทธิผลต่อตนเอง

หลักการและวิธีการในการพัฒนาตนเอง

หลักการและวิธีการในการพัฒนาตนเอง ได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ว่า เริ่มต้นจากการศึกษาประวัติของบุคคลสำคัญ เพราะบุคคลสำคัญต่างมีข้อคิด ประชญา แนวทางดำเนินชีวิตและการทำงานที่เป็นแบบฉบับแบบอย่างของบุคคลได้อย่างมีคุณค่า เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ ว่าทุกชีวิตที่เกิดมาต่างต้องต่อสู้สงครามชีวิตตามวิถีทางของแต่ละคน แม้จะเกิดมายากจนหรือร่ำรวยก็จำต้องต่อสู้เพื่อจะหาแนวทางพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น สิ่งใดดี เหมาะสมอยู่แล้วก็เลือกปฏิบัติให้ถูกต้อง ปลูกคุณสมบัติบุคคลสำคัญ เพราะบุคคลสำคัญจะมีคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ดีงามและกล้าแข็งเหล่านั้นเองที่ส่งเสริมให้เขาเป็นบุคคลสำคัญ เป็นผู้ทำงานได้สำเร็จ และสร้างความดีงามต่าง ๆ มีการการปลูกใจตนเอง บางครั้ง เมื่อรู้สึกท้อ ไม่อยากคิดไม่อยากจะทำอะไร บางครั้งพบกับความล้มเหลวก็หมดกำลังใจ หมดแรงกายแรงใจที่จะสู้ต่อไป บางครั้งก็ท้อแท้ สิ้นหวัง ด้วยเหตุนี้จึงต้องปลูกใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง มีความกล้าหาญ ต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่เสมอ พร้อมจะเอาชนะอุปสรรคอย่างเชื่อมั่น สู้ไม่ถอย ไม่ยอมแพ้ การปลูกใจตนเองจะสร้างความแข็งแกร่งในจิตใจ และการส่งเสริมตนเอง การส่งเสริมตนเองนี้จะต้องรู้จักตนเองเป็นอย่างดี รู้ว่ากำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิดมีความสำคัญต่อตนเองแล้วสร้างเสริมให้เกิดมีขึ้นในตน (จุฬาภรณ์, 2546: 97 - 102)

นอกจากนี้ มีผู้เสนอหลักการของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การพัฒนาตน คือ การก้าวไปข้างหน้าสู่ศักราชพระดับใหม่ เป็นการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งหมายถึงว่า การพัฒนาไปสู่ศักราชพระดับใหม่ จะต้องเอาชนะพลังขัดขวางที่ขวางกั้นระหว่างศักราชแต่ละระดับ การพัฒนาจะถูกต่อต้านโดยอุปสรรคภายใน ซึ่งต้องการจะเอาชนะการพัฒนา ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง จะต้องเอาชนะความยากลำบากที่ขวางกั้น ถ้าบุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคได้จะทำให้มีการปลดปล่อยศักราชพระดับใหม่ออกมา จำเป็นจะต้องมีการทำท่ายากภายนอกที่เหมาะสม จำเป็นจะต้องมีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งที่ทำท่าย เป็นการริเริ่มของคนที่พัฒนาตน จะต้องยอมรับสิ่งทำท่ายด้วยตนทั้งหมด ต้องมีวินัยในตนเอง ต้องการการหยั่งรู้สร้างสรรค์ซึ่งเกิดขึ้นในตน ต้องการการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับตน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเผชิญความจริงเกี่ยวกับตน ซึ่งแรงจูงใจอันดับแรก คือ ผลสัมฤทธิ์ของตน และความสมปรารถนาแห่งตน แรงจูงใจอันดับรองลงไป คือ การได้รับรางวัล แลการถูกลงโทษ ซึ่งผู้พัฒนาตนเองตั้งใจที่จะยอมรับการเสี่ยงของตน สามารถตัดสินใจได้ว่าความตั้งใจของตนมันคงพอที่จะพัฒนาไปได้ตลอดรอดฝั่งหรือไม่ ความตั้งใจของตนมันคงพอที่จะพัฒนาไปได้ตลอดรอดฝั่งหรือไม่ โดยสมรรถนะในการพัฒนา จะสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ใช้ในการอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อการรับรางวัลที่เกิดจากสภาวะภายใน การพัฒนาตนเองนั้น ผู้พัฒนาตนจะสามารถตัดสินใจ

จะพึ่งคนอื่นหรือเป็นอิสระโดยพึ่งตนเองนานเท่าไร มีความตระหนักว่า ไม่มีอะไรจะประสบความสำเร็จได้ โดยปราศจากการเสียสละส่วนบุคคล ผู้พัฒนาต้องการการแนะนำจากผู้พัฒนาคนที่มีวุฒิภาวะกว่า และบุคคล ซึ่งสามารถชักนำได้ดีที่สุด คือ ผู้พัฒนาคนที่มีวุฒิภาวะมากกว่า ทั้งนี้ การพัฒนาตนให้เร็วขึ้น จำเป็นจะต้อง นำความรู้ และเทคนิคเฉพาะมาใช้ และจะต้องรู้ถึงการทำงานกับตนเอง ที่กล่าวทั้งหมดเป็นหลักการพัฒนา ตนที่ผู้พัฒนาจะต้องยึดถือ และมีความตระหนักอยู่เสมอ (Hodgson, 1981: 18 -22)

ในส่วนของวิธีการพัฒนาตนเอง มีผู้เสนอแนวคิดไว้ว่า จะต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทัน ต่อเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศ พิจารณาสำรวจตนเอง สำรวจจุดอ่อน และ ข้อบกพร่องของตน แล้วนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ หรือการอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง การเข้าประชุม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม เข้ารับการศึกษา ต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา หรือมหาวิทยาลัยเปิด หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ การเข้าเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และ สื่อมวลชนอื่น ๆ การเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การ ค้นคว้า ขอบำปริญญจากผู้ทรงคุณวุฒิ การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย กิริยาท่าทาง การฟัง การพูด การแต่งกาย และการวางตน การสอนหนังสือหรือบรรยายต่าง ๆ การร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน หรือองค์กรต่าง ๆ การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน การพบปะเยี่ยม เยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ การจัดทำโครงการพิเศษ การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า และการค้นคว้า หรือวิจัย (วิเชียร, 2542: 22 และณรงค์, 2546: 17-18) นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองที่จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติบางประการเป็นแรงผลักดัน คือ ความกล้าและความตั้งใจมั่น เนื่องจากการทดลองกับ ประสบการณ์ใหม่ การกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม อาจเกิดความยุ่งยาก จึงต้องมีความตั้งใจมั่นเป็น อันดับแรก ต่อมา การเปิดตัวและถ่อมตน เพื่อเปิดรับเจตคติและแนวทางใหม่ และต้องมีการถ่อมตนอย่าง เหมาะสม แต่ไม่มากเกินไป เพราะจะทำให้เกิดปมด้อย และขาดความมั่นใจตนเอง จะไม่ทำให้เกิดการ พัฒนาขึ้นได้ ผู้พัฒนาตนเองต้องมีความมั่นคง ศรัทธา เชื่อมั่นว่าทุกอย่างจะจบลงด้วยดี จะสามารถทำให้ เจริญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ ได้ และประการสุดท้าย ผู้พัฒนาต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและความหวังว่าจะประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น หากไม่มีเป้าหมายจะทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนา หรือขาดความหวัง จะทำให้ ขาดทุกอย่าง การพัฒนาตนจะเกิดขึ้นไม่ได้ และล้มเหลวตั้งแต่ต้น (บอยเซลล์, 2533: 24- 27)

การจะพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จ หรือมีประสิทธิผลสูงนั้น หากมีอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริม จะทำให้เป็นผู้มีความสมดุล สมบูรณ์แบบ มีพลัง โดยอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริม มี 7 ประการ คือ (1) การมี ความคิดริเริ่ม และรับผิดชอบต่อการเลือกของตนเอง มีเสรีภาพในการเลือก ทำตามหลักการและคุณค่า

มากกว่าทำตามอารมณ์และเงื่อนไข ข้อแม้ต่าง ๆ (2) การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ ไม่ดำเนินชีวิตไปวัน ๆ โดยไร้เป้าหมายชัดเจนในใจ กำหนดและยึดมั่นในหลักการ ความสัมพันธ์ และจุดมุ่งหมายที่มีความหมายมากที่สุดต่อตนเอง (3) ทำสิ่งที่สำคัญก่อน หมายถึง การจัดระเบียบและปฏิบัติตามลำดับความสำคัญ ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นไร ดำรงชีวิตตามหลักการที่เห็นคุณค่ามากที่สุด และมั่นคงในหลักการนั้น ไม่ใช่การทำตามความเร่งด่วนและแรงผลักดันรอบตัว (4) การคิดแบบชนะ/ชนะ เป็นกรอบความคิดที่มุ่งสู่ประโยชน์ร่วมกัน เป็นการคิดอย่างใจกว้าง มองโลกว่ามีความอุดมเหลือเฟือและโอกาสมากมายสำหรับทุกคน ตรงข้ามกับความคิดเห็นแก่ตัว (ฉันชนะ คนอื่นแพ้) หรือความคิดแบบพอพระ (ฉันแพ้ คนอื่นชนะ) (5) เข้าใจผู้อื่นก่อน แล้วจึงให้ผู้อื่นเข้าใจเรา ตั้งใจฟังเพื่อจะเข้าใจผู้อื่นมากกว่าฟังเพื่อจะตอบ การพยายามเข้าใจผู้อื่นต้องอาศัยการคิดถึงใจของผู้อื่น การพยายามให้ผู้อื่นเข้าใจต้องอาศัยความกล้า ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการรักษาสมดุลหรือการผสมผสานความพยายามทั้งสองส่วนนี้ (6) ฝึกพลังประสานความต่าง เป็นทางเลือกที่สามเป็นผลของการให้ความเคารพนับถือ เห็นคุณค่ากันและกัน ชื่นชมในความแตกต่าง ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ เป็นกุญแจสำคัญสู่การมีทีมหรือความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผล ทำให้ผู้พัฒนาตนเองสามารถได้รับประโยชน์สูงสุด ทำให้ข้ออ่อนด้อยของแต่ละคนหมดความหมาย (7) ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ คือการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอในด้านต่าง ๆ ทั้ง 4 ของชีวิต คือ ร่างกาย สังคม/อารมณ์ สติปัญญา และจิตวิญญาณ ให้เกิดเป็นบูรณาภาพ จนเป็นอุปนิสัยของตนที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้มีอุปนิสัยอื่น ๆ ทั้งหมด เพื่อความมีประสิทธิภาพต่อชีวิต (คณัย, 2548: 222- 225) โดยการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ต้องอาศัยหลักการ 4 ประการ คือ พัฒนาสติปัญญาเห็นได้จากวิสัยทัศน์ หรือการมองด้วยสติปัญญา พัฒนาความฉลาดทางร่างกายเห็นได้จากการมีวินัย หรือการยอมทุ่มเทลงไป พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เห็นได้จากการมีไฟในตัว หรือความรู้สึกแรงกล้า ความปรารถนา พลังที่เกิดจากความเชื่อมั่น และพัฒนาความฉลาดทางจิตวิญญาณเห็นได้จากมโนธรรม หรือความสำนึกในหลักศีลธรรมความรับผิดชอบชั่วดี

จากหลักการและวิธีการในการพัฒนาตนเองที่กล่าวมา จะเห็นว่า การศึกษาประวัตินุคคลสำคัญเพื่อการปลุกใจและให้กำลังใจแก่ตนเอง เป็นส่วนสำคัญข้อหนึ่งในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังจะต้องมีความตั้งใจ มีความใฝ่เรียนใฝ่รู้และติดตามความเคลื่อนไหวให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมประชุม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสอนหนังสือ การเป็นสมาชิกองค์กรต่าง ๆ การเป็นที่ปรึกษา การเขียนเขียนบุคคล ฯลฯ ซึ่งนับเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ขณะเดียวกัน ผู้พัฒนาตนเองจะต้องมีความกล้า มีเป้าหมาย มีความหวัง มีความมั่นคงในการพัฒนาตนเอง มีหลักการที่ดี จึงจะทำให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิผล

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ได้มีผู้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า อาจจำแนกเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาตนด้านรูปธรรม ได้แก่ พัฒนาตนเองในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามรรยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝน ทั้งกาย วาจา ญา ทำทางอย่างสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย และ
- 2) การพัฒนาด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหู ตา กว้างไกล

ทันกับการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การพัฒนาด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย 3) การพัฒนาด้านจิตใจ 4) การพัฒนาด้านสังคม 5) การพัฒนาด้านศรัทธา 6) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาด (สงวน, 2543: 153) หรือมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) การพัฒนากาย 3) การพัฒนาจิต (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541ก: 54) แม้ในองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของการพัฒนาตนเองตามหลักพระพุทธศาสนาที่จะพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์แบบจะต้องพัฒนาคนใน 4 ด้าน คือ พัฒนาด้านกาย ให้มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงมีพละนามยดีสุขภาพดี พัฒนาด้านศีล คือ ทำให้คนในสังคมมีระเบียบวินัย มีความประพฤติดี มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีความสุจริตกาย วาจา และอาชีวะ พัฒนาด้านจิตใจ คือ ฝึกจิตให้มีคุณภาพดี ให้มีสมรรถภาพดี และให้มีสุขภาพดี และพัฒนาด้านปัญญา คือ ฝึกอบรมปัญญาให้รู้ เข้าใจ มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงหรือตรงตามที่เป็น ฝึกปัญญาทั้งในแง่ที่ทำให้ขบวนการความคิด การรับรู้ไม่ถูกกิเลส เช่น โลภะ โทสะ โมหะ เข้าครอบงำ ทำให้เป็นการคิดที่ไม่มีอคติ ด้วยการใช้อนิโสมนสิการพิจารณาให้เห็นจริงด้วยปัญญา (พระราชมุนี, 2538: 75 - 81)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบของการพัฒนาหลายประการ ผู้วิจัยเห็นว่าในส่วนของการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรจะมีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองใน 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2) การพัฒนาทางด้านร่างกาย 3) การพัฒนาทางด้านจิตใจ 4) การพัฒนาทางด้านสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

นอกจากการพัฒนาตนเองจะมีตนเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะต้องเริ่มด้วยการมองตนเองส่งเสริมตน ให้มีกำลังใจที่จะแสวงหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว ปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน คือ ปัจจัยด้านงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่บุคคลต้องเข้าไปเกี่ยวข้องในช่วงชีวิตของการทำงาน ปัจจัยด้านงานที่จะกล่าวถึงนี้รวมถึงองค์การที่เป็นแหล่งงานนั้นด้วย ในส่วนนี้จึงจะได้กล่าวถึง

ปัจจัยด้านงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความผูกพันในการทำงาน ขวัญในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความผูกพันในการทำงาน

ความผูกพันในการทำงานที่จะกล่าวต่อไปนี้ จะรวมถึงความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การด้วย เพราะองค์การกับการทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน โดยที่การทำงานเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์การบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนองค์การเป็นหน่วยหนึ่งที่บุคคลเข้าไปมีความสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ความหมายของความผูกพันในการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การมีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ (Steers, 1977: 121) หรือหมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การ จนก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การเพื่อแสวงหาองค์การใหม่ที่ดีกว่า แสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน (วรพล, 2540: 7) และยังเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน (วรบุษ, 2543:29) เป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานอยู่กับองค์การในระดับการเป็นเจ้าของ ตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดีและแสดงให้เห็นว่ามีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ (1) การแสดงตน เป็นความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ (2) ความต้องการมีส่วนร่วม เป็นความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และ (3) ความภักดีต่อองค์การ (Buchanan II, 1974: 143) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การยังหมายถึงความรักใคร่ของสมาชิกในองค์การและความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต ก้าวหน้า และมีชื่อเสียงต่อไป (กรองแก้ว, 2535: 35)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันในการทำงาน เป็นความรู้สึกในทางดี เป็นความสัมพันธ์เหนียวแน่นของบุคคลที่บุคคลมีต่อองค์การ ยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะ

ปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความเต็มใจ โดยทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน และต้องการอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปโดยไม่คิดที่จะไปอยู่กับองค์กรอื่น

ความผูกพันในการทำงาน หรือความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยนำพาให้้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความผูกพันในการทำงาน สามารถนำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกใน้องค์การหรืออัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนแปลงงาน สมาชิกที่มีความผูกพันในการทำงานหรือ้องค์การสูง จะยังคงอยู่กับ้องค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนสมาชิกที่มีความผูกพันในการทำงานหรือ้องค์การในระดับต่ำ จะมีอัตราการลาออก การขาดงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่จงรักภักดีต่อ้องค์การ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจะมีพฤติกรรมต่อต้านกิจกรรมของ้องค์การ นอกจากนี้ความผูกพันในการทำงานหรือ้องค์การยังเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนร่วมเป็นเจ้าของ้องค์การ ผลที่ตามมาคือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อ้องค์การยิ่งขึ้น และเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ้องค์การ สมาชิกที่มีความรู้สึผูกพันกับงาน จะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ (มะลิวัลย์, 2548: 14 -15)

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานนั้น เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ 4 ประการ คือ เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระในงานที่ทำ ความหลากหลายในงาน ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ้องค์การในระดับสูง เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ บุคคลที่มีโอกาสมากในการแสวงหางานใหม่ และมีทางเลือกมากจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อ้องค์การในระดับต่ำ หรือเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมากและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ้องค์การนาน จะมีแนวโน้มความผูกพันต่อ้องค์การสูง และเกิดจากสภาพการทำงาน เช่น ความรู้สึกพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา พึงพอใจในเรื่องผลตอบแทนสวัสดิการ และความยุติธรรมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รู้สึกว่า้องค์การเอาใจใส่ดูแล จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อ้องค์การในระดับสูง (ปราณีต, 2545: 35) ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาวิเคราะห์ของนักวิชาการที่พบว่า มีปัจจัยหลัก 3 ประการที่จะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อ้องค์การ คือ ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน เป็นต้น ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ อันได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน เป็นต้น และประสบการณ์ในงานหรือสภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับการทำงานใน้องค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อ้องค์การ ความพึงพอใจของ้องค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก้องค์การ รวมทั้งทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน

ขวัญในการทำงาน

ขวัญในการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวังและความตั้งใจ (เสนาะ, 2537: 296) หรืออาจเป็นความรู้สึกตอบโต้ของคนในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่ตนประสบและเกี่ยวข้อง และก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งในทางที่องค์กรต้องการและไม่ต้องการ (พงศ์, 2540: 103) หรือสภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำสิ่งอื่นต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเมื่อถูกจูงใจ (สุรพล, 2541: 66) เป็นอารมณ์และรู้สึกของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจและเจตคติที่ดี และความพึงพอใจในงาน

ขวัญมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การพิจารณาเรื่องขวัญนั้นมักจะพิจารณาเป็นกลุ่มว่ากลุ่มนั้น ๆ มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มนั้น จะทำด้วยความเต็มใจ ด้วยความปรารถนาที่จะบรรลุผลสำเร็จ จึงมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการทำงานว่า ขวัญก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร เกื้อหนุนให้มีระเบียบ ข้อบังคับ สามารถใช้บังคับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และการรวมพลังเพื่อขจัดปัญหาในองค์กร เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่อองค์กร เกื้อหนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ร่วมกันปฏิบัติงานอยู่ (บุษบง, 2541: 10) หากขาดขวัญในการทำงาน จะมีทั้งดีและไม่ดี โดยอาการที่แสดงให้เห็นว่ามีขวัญและกำลังใจดี คือ บรรดาภาคนิในหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่น ถูกต้อง และเชื่อถือได้ สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับการทำงาน สมาชิกในหน่วยงานมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ สมาชิกในหน่วยงานจะมีการวิพากษ์วิจารณ์ หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉินหรือรีบด่วน สมาชิกในหน่วยงานยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความเต็มใจ สมาชิกในหน่วยงานจะอยู่ในสภาพมั่นคงไม่หวั่นไหวหรือเกิดความสับสน แม้จะมีเหตุผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม ส่วนอาการของการขาดขวัญในการทำงาน คือ มีการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่นโดยสมัครใจในอัตราเพิ่มขึ้นมากอย่างผิดปกติ มีความเฉื่อยชา หรือเหินห่างในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ มีการขาด การลา มากขึ้นผิดปกติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีงานที่จะต้องทำมาก มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความไม่น่าเชื่อถือมากขึ้นผิดปกติ มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน มีการแสดงอารมณ์หรือแสดงความไม่พอใจ เช่น การเปิดปิดประตูอย่างแรง กระแทกโทรศัพท์ กระแทก

วัตถุสิ่งของลงบนโต๊ะแรงๆ มีการร้องเรียน หรือมีข้อข้องใจ และมีการวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มากอย่างผิดปกติ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วไม่มีมูลความจริงหรือขาดหลักฐานอ้างอิง (สุรพล, 2541: 73 - 74)

ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ประกอบไปด้วย ทักษะที่มีต่อองค์การ และการบังคับบัญชา ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจในตัวตน ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงผู้อื่น ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตนต่อบุคคลแต่ละคนในองค์กร ความพอใจในอัตราค่าจ้าง หรือเงินเดือน ทักษะที่มีต่อระบบการสื่อสารเป็นทางการขององค์กร ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสแห่งความก้าวหน้า และทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (สร้อยตระกูล, 2541: 367) รวมถึง ความรู้สึกมั่นคงในงาน รายได้เพียงพอสำหรับครอบครัว มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับความยุติธรรม สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสรับรู้ข่าวสารขององค์กร มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจ ภาวะผู้นำที่ดี การค้นหาวិธีพัฒนางาน ความภาคภูมิใจในงานและผลผลิต การมีโอกาสนิสัยที่ดี และการปรึกษาหารือร่วมกัน (Brech, 1966: 508)

แนวทางเสริมสร้างขวัญในการทำงาน มีแนวทางเสริมสร้างที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานแล้ว ขวัญในการทำงานย่อมดีขึ้นด้วย การกำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานอาจนำมาใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพิจารณา ความดีความชอบ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน เงินเดือนและค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างขวัญให้กับผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะความเหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพที่ทวีสูงขึ้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยให้ทำงานตามความรู้ความสามารถหรือความชำนาญส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า และเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน และมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ในการปฏิบัติงานงานที่จะได้ผลดีที่สุดนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกรู้ว่าตนมีคุณค่าต่อผู้ร่วมงานอื่น ๆ หรือในองค์กรนั้นๆ ต้องการการยอมรับได้เป็นสมาชิกคนหนึ่งคนในสังคม (สุรพล, 2541: 74 - 75) หรืออาจเสริมสร้างโดยต้องสร้างและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ มีความรักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน ชุมชนและให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ เอาใจใส่และให้ความสนทนสนมแก่ผู้ปฏิบัติงานพอสมควร ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าของชีวิตการทำงาน สร้างสภาพการทำงานที่ดี ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน เปิดโอกาส หรือมีระบบที่ยืดหยุ่นในการร้องทุกข์ (อรุณ, 2532: 181-182)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับ

งานที่ปฏิบัติ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติในการจะพัฒนาให้ดีขึ้น (Dale, 1970: 310) หรือเป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังกัด จัดบันทึก และประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์ที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้มีความเป็นธรรมโดยทั่วกัน (อลงกรณ์ และสมิต, 2539: 12) หรือการประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรทำได้ดีกว่า หรือดีกว่าที่คาดหมายและคุ้มค่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ เป็นวิธีการแห่งความพยายามในการให้ความรับรองแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด มิใช่โดยการคาดคะเนอย่างหยาบ ๆ หรือโดยยึดถือเอาความเห็นของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก ซึ่งอาจมีความลำเอียงได้ หากแต่กระทำโดยมีระบบระเบียบที่เป็นมาตรฐานอย่างรูปธรรม เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งพัฒนาขึ้นมาเพื่อลดการเลือกที่รักมักที่ชังและการใช้ดุลยพินิจที่รวดเร็ว โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรในการตัดสินใจทางด้านการบริหารบุคคล (จำเนียร, 2531: 31) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น อาจประเมินแบบยึดตัวบุคคลเป็นหลัก เป็นการวัดคุณภาพส่วนตัวบุคคล และคุณสมบัติทั่วไปของการทำงาน ประเมินแบบยึดงานเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับความรับผิดชอบหลักของผู้ปฏิบัติงานและการประเมินแบบยึดเป้าหมายเป็นหลัก เป็นการกำหนดเป้าหมายเฉพาะตำแหน่งโดยกำหนดผลงานที่จะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด แล้วนำผลงานจริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และผลที่คาดหวัง (บุญธรรม, 2545: 6)

สำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางที่คอยควบคุมให้การดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องในทิศทางเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ดังนี้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดีความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม เป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โอนย้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาบุคคล โดยผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดี ข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบาย หรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุง เพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงานในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนและผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหารือการประเมินผลอย่างเหมาะสมจะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยในการพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบการทำงานกับผลการทดสอบและความเห็นของ

ผู้สัมภาษณ์ และยังช่วยให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย (อลงกรณ์ และสมิต, 2539: 13)

ประวัติความเป็นมา การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นว่า เพื่อจะทำให้เห็นข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงเห็นควรกล่าวถึงประวัติความเป็นมา การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ในปี พ.ศ. 2518 สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ได้ออกกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา ซึ่งได้กำหนดให้มีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของรัฐสภา และรักษาความสงบเรียบร้อยที่บริเวณรัฐสภา มีเลขาธิการรัฐสภาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อประธานรัฐสภา (สำนักประชาสัมพันธ์, 2547: 1 - 2) ต่อมา ในปี พ.ศ. 2535 สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ในคราวประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ครั้งที่ 17/2535 ที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดให้มีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ส่วนราชการเหล่านี้มีฐานะเทียบเท่ากรม และเป็นนิติบุคคล สำหรับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น หากจะจัดตั้งขึ้นก็ต้องทำเป็นพระราชบัญญัติ และให้อธิบดีรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา บรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณมาเป็นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ครั้งที่ 6/2535 วันพุธที่ 9 กันยายน 2535 ที่ประชุมได้มีมติเลขาธิการวุฒิสภา ต่อมา ในการประชุมครั้งที่ 7/2535 วันศุกร์ที่ 11 กันยายน 2535 ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบในการจัดแบ่งข้าราชการให้แก่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร และอนุมัติให้กำหนดชื่อตำแหน่งในสาขางาน ตำแหน่ง ประเภท และคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตำแหน่ง

ให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยข้าราชการรัฐสภาสามัญที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภานั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 193 ราย ซึ่งจำนวนกรอบอัตรากำลังข้าราชการรัฐสภาสามัญของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ ก.ร. พิจารณอนุมัติ มีทั้งสิ้น 342 อัตรา ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีจำนวน 62 ราย และมีประกาศรัฐสภาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ทั้งนี้ มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 93 ลงวันที่ 11 กันยายน 2535 จึงถือว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ตั้งขึ้น ในวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2535

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีฐานะเทียบเท่ากรมและเป็นนิติบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะมืองค์กร คือ คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) มีหน้าที่ในการควบคุม ดูแล สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเรียกว่าข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ประกอบด้วย ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ประธานรัฐสภาด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ได้ออกประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2544 และประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ฉบับที่ 2 - 6) พ.ศ. 2546 ไว้ดังต่อไปนี้ (สำนักประชาสัมพันธ์, 2547: 20)

- กลุ่มงานที่ปรึกษา
 - กลุ่มงานตรวจสอบภายใน
 - กลุ่มช่วยอำนวยการนการบริหาร
1. สำนักงานประธานวุฒิสภา
 2. สำนักประชาสัมพันธ์

3. สำนักบริหารงานกลาง
4. สำนักการคลังและงบประมาณ
5. สำนักการต่างประเทศ
6. สำนักวิชาการ
7. สำนักการประชุม
8. สำนักกำกับและตรวจสอบ
9. สำนักกรรมาธิการ 1
10. สำนักกรรมาธิการ 2
11. สำนักกฎหมาย
12. สำนักภาษาต่างประเทศ
13. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
14. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
15. สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข
16. สำนักการพิมพ์
17. สำนักกรรมาธิการ 3
18. สำนักนโยบายและแผน

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจให้แก่วุฒิสภา รับผิดชอบงานด้านวิชาการและธุรการของวุฒิสภา ประกอบด้วยงานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมวุฒิสภา และงานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมคณะกรรมการการสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะบทบาทการดำเนินงานทางด้านนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฯของวุฒิสภา การศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาดำเนินงานของสมาชิกวุฒิสภาตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภา การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัย รวมทั้งการเปรียบเทียบข้อมูลของนานาอารยประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภาต่างประเทศของวุฒิสภา การประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภาและสมาชิกวุฒิสภา รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่ง ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภา เช่น ด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่วุฒิสภามอบหมาย

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย แผน และแนวทางการพัฒนาบุคลากร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา การส่งเสริมประสานงานวางแผนพัฒนา ฝึกอบรม และสัมมนา จัดทำเอกสารวิชาการ จุลสาร คู่มือ และสื่อเทคโนโลยีในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ จัดฝึกอบรม สัมมนา หรือบรรยายพิเศษ จัดทำแผนงบประมาณ รวมทั้งการจัดหาทุนและจัดตั้งทุน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปศึกษาดูงาน และศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง โดยกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงาน ได้แก่ สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และบุคคลที่เกี่ยวข้องในวงงานวุฒิสภา

นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำหรับทิศทางการพัฒนาองค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 1 (2547 -2551) ได้กำหนดไว้ดังนี้ (สำนักนโยบายและแผน, 2546: 2)

ปี พ.ศ. 2547 ปีแห่งการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างคุณธรรม

ปี พ.ศ. 2548 ปีแห่งการพัฒนา ICT เพื่อก้าวไกลสู่อนาคต

ปี พ.ศ. 2549 ปีแห่งการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนผ่านทางการเมือง

ปี พ.ศ. 2550 ปีแห่งการประชาสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาประชาธิปไตย

ปี พ.ศ. 2551 ปีแห่งการมุ่งมั่นให้บริการงานวิชาการและงานประชุม

ต่อมา แผนยุทธศาสตร์วุฒิสภา พ.ศ. 2548 - 2552 ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์กรวุฒิสภาไว้ 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะทางนิติบัญญัติของวุฒิสภา การสร้างความเข้มแข็งของกลไกการตรวจสอบฝ่ายบริหาร การพัฒนาขีดความสามารถในการกำกับดูแลองค์กรตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ การประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม และการพัฒนาองค์กรและการจัดการ (สำนักนโยบายและแผน, 2548: 25) ซึ่งถือว่าเป็นภาพรวมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของวุฒิสภาที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ จึงเป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นหน่วยงานธุรการให้แก่วุฒิสภา จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ข้างต้น โดยในส่วนของการพัฒนาองค์กรและการจัดการนั้น มีการกำหนดมาตรการในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในปี พ.ศ. 2548 ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรบนฐานขีดสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยขีดสมรรถนะพื้นฐาน ขีดสมรรถนะหลักและขีดสมรรถนะเฉพาะงาน (ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548: 8/4 – 8/9) โดยขีดสมรรถนะพื้นฐาน ประกอบด้วย ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ขีดสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ความคิดวิเคราะห์และริเริ่มสร้างสรรค์ การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเชิงนโยบาย การวางแผนและติดตามประเมินผลโครงการ การวิจัยหาเหตุผลและสืบค้นข้อมูลโดยศาสตร์ การเพิ่มคุณภาพระบบงานและนวัตกรรมการบริหาร การสื่อความ นำเสนอ และให้ข้อมูลข่าวสาร การสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรม

องค์กร ความรอบรู้และโลกทัศน์สากล ความมุ่งมั่นในหน้าที่และจริยธรรม ภาวะผู้นำและทีมงาน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนขีดสมรรถนะเฉพาะงานเป็นความสามารถเฉพาะในงานที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในสายงานให้มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ในส่วนที่เป็นงานวิจัย ผู้วิจัยได้แยกประเภทของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติราชการ อัตราเงินเดือน และปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ความผูกพันในการทำงาน ขวัญในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 ปัจจัยด้านเพศ งานวิจัยที่พบว่าเพศมีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ผลการวิจัยของ ธนิศร (2542) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ และ ปราณีต (2545) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครื่องเบทาโกร ส่วนงานวิจัยที่พบว่าเพศไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ผลการวิจัยของ กฤษดา (2538) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร, จุริภรณ์ (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร, วิเชียร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่, สหวัฒน์ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกสินค้าอุปโภคบริโภค จำกัด

1.2 ปัจจัยด้านอายุ งานที่พบว่าอายุมีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ผลการวิจัยของ วิรุทธ (2531) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ, ประภาศรี (2539) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สุวรี (2542) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนศึกษากรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร ส่วนงานวิจัยที่พบว่าอายุไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ผลการวิจัยของ โชค (2536) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพิษณุโลก, กฤษดา (2538) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร, วรรณิการ์ (2539) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัย

ขอนแก่น, ปราณิต (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร, จุริกรณ์ (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร, สหวัฒน์ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าสากลซิเมนต์ไทย จำกัด

1.3 ปัจจัยด้านสภาพภาพทางการสมรส ผลการวิจัยที่พบว่า สภาพภาพทางการสมรส ไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ผลการวิจัยของ ปราณิต (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร, วิเชียร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่, สหวัฒน์ (2546) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ค้าสากลซิเมนต์ไทย จำกัด, จุริกรณ์ (2545) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1.4 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยด้านระดับการศึกษาที่พบว่าระดับศึกษามีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ผลการวิจัยของ กฤษดา (2538) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร, ประภาศรี (2539) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, ปราณิต (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร, วิเชียร (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ส่วนงานวิจัยที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองได้แก่ผลการวิจัยของกรณิการ์ (2539) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น, สหวัฒน์ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าสากลซิเมนต์ไทย จำกัด, ธนิสร (2542) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ, กัมปนาท (2545) ศึกษา ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

1.5 ปัจจัยด้านตำแหน่ง ผลการวิจัยที่พบว่าตำแหน่งมีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ งานวิจัย ผลการวิจัยของวิรุทธ (2531) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ, รุ่งทิวา (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ส่วนงานวิจัยที่พบว่าตำแหน่งไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ผลการวิจัยของ ธนิสร (2542) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย:

กรณีศึกษากำลึงพลทหารอากาศ, กัมปนาท (2545) ได้ทำการศึกษา ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

1.6 ปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง ผลการวิจัยที่พบว่าระดับตำแหน่งมีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ งานวิจัยของ รุ่งทิวา (2541) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว, ธนิสร (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากำลึงพลทหารอากาศ ส่วนงานวิจัยที่พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ งานวิจัยของ ธารกร (2544) ศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต, รุ่งทิพย์ (2544) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การการรับรู้ ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์, ปราณีต (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร, วิเชียร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่

1.7 ปัจจัยด้านอายุราชการ ผลการวิจัยที่พบว่าอายุราชการมีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ผลงานวิจัยของ เขาวฤทธิ (2526) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร, กนิษฐา (2542) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าอายุราชการไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ผลงานวิจัยของ กฤษดา (2538) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร, ปราณีต (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร, ธนิสร (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากำลึงพลทหารอากาศ, จุริกรณ (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร, วิเชียร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่, สหวัฒน์ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกสินค้าไทย จำกัด

1.8 ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน ผลการวิจัยที่พบว่าอัตราเงินเดือนมีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ผลการวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ (2533) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการ การพัฒนาตนเองของครูสังคมที่มีภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจต่างกัน โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 10, ปราณีต (2545) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าอัตราเงินเดือนไม่มี

ผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ผลการวิจัยของ ธนิสร์ (2542) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย : กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ, รุ่งทิพย์ (2544) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์, กัมปนาท (2545) ได้ทำการศึกษา ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

2. ปัจจัยด้านงาน

ปัจจัยด้านงาน คือ ความผูกพันในการทำงาน ขวัญในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยของ ปราณีต (2545) ซึ่งศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครือเบทาโกร พบว่าความผูกพันในการทำงาน และขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และผลการวิจัยของสหวัดน์ (2546) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกสินค้าไทย จำกัด และผลการวิจัยของวิเชียร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ระดับตำแหน่ง
- 1.6 อายุราชการ
- 1.7 อัตราเงินเดือน

2. ปัจจัยด้านงาน

- 2.1 ความผูกพันในการทำงาน
- 2.2 ขวัญในการทำงาน
- 2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนา
ด้านสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่ง
- อายุราชการ
- อัตราเงินเดือน

ปัจจัยด้านงาน

- ความผูกพันในการทำงาน
- ขวัญในการทำงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัด
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการ
พัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน การ
พัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ
การพัฒนาด้านสังคม

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองต่างกัน

1.1 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.4 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.5 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.6 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.7 ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 ปัจจัยด้านงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.1 ความผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.2 ขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา