

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการพัฒนาดตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ

ในเรื่องทฤษฎีความต้องการ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีความต้องการของแมคเซลแลนด์ (McClelland) และทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับของความต้องการ สรุปได้ดังนี้ (Maslow, n.d., unpagged as cited in Castallo, 1992, p. 273)

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการที่เกิดจากแรงขับพื้นฐาน ได้แก่ ความหิว ความง่วง ความกระหาย ถ้าความต้องการในขั้นแรกไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปจะไม่สามารถพัฒนา

1.2 ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย เมื่อความต้องการขั้นแรกบรรลุผล มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป คือ มีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งรวมถึง ความต้องการความปลอดภัยทางร่างกาย ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบแบบแผนและสามารถคาดการณ์ได้ถึงความปลอดภัยในระยะเวลาต่อไปในอนาคต

1.3 ความต้องการเกี่ยวกับความรัก ซึ่งความต้องการในลำดับขั้นนี้ก่อให้เกิดความต้องการความรักแล้วยังรวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความพึงพอใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงาน และกลุ่มสังคม

1.4 ความต้องการที่จะได้รับความนิยมน้อยลง แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ อย่างแรก เกี่ยวกับการตัดสินใจของตนเองในเรื่องของความมั่นคง ความสำเร็จ ความสามารถที่เพียงพอและการมอบความไว้วางใจ อย่างที่สองเกี่ยวกับสิ่งอื่นๆ เช่น การยอมรับ ความสนใจ และการรู้ซึ่งถึงคุณค่า

1.5 ความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริง เป็นขั้นสูงสุดของลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ถ้าหากมนุษย์ประสบความสำเร็จในความต้องการขั้นแล้วจะทำให้รู้สึกคับข้องใจ บุคคลนั้นจะต้องหาโอกาสทำกิจกรรมที่ตนเองพอใจสำหรับการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสามารถที่แท้จริง โดยจะเกิดขึ้นเมื่อการสร้างความสามารถนั้นทำให้เกิดความก้าวหน้าจนถึงขีดสูงสุด

การนำทฤษฎีของมาสโลว์ไปใช้นั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ เช่น เงินเดือน อาหาร การจัดหาที่พักอาศัย สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล เป็นต้น การปฏิบัติงานจึงจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

## 2. ทฤษฎีความต้องการของแมคเซลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการของแมคเซลแลนด์เป็นเรื่องของส่วนประกอบของสิ่งแวดล้อมรวมกับความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างไร ทำให้กลายเป็นแรงขับพื้นฐานของมนุษย์ 3 ประการสรุปได้ ดังนี้ (McClelland, n.d., unpagged as cited in Mandy, 1993, p.p. 306-307)

2.1 ความต้องการเพื่อประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีพลังงานสูงและมีความพอใจที่จะทำงานหนักพร้อมทั้งตระหนักเห็นคุณค่าของความสำเร็จจากการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

2.2 ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นคนที่ชอบแข่งขัน ชอบการเผชิญหน้า หากเป็นการใช้ความสามารถในทางบวกจะทำให้คนนั้นเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานจนสำเร็จ แต่ถ้าใช้ความสามารถในด้านลบก็จะหาวิธีปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์ต่อตนเอง แต่เป็นผลเสียหายนต์ต่อองค์กร

2.3 ความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นผู้ที่พยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์ไว้ อยากให้ผู้อื่นชอบ ชอบงานสังสรรค์และชอบกิจกรรมทางสังคม

ความต้องการตามทฤษฎีของแมคเซลแลนด์แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับการรวมกันของน้ำหนักของความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ พลังความสามารถ และความสัมพันธ์กับผู้อื่นเข้าด้วยกัน

### 3. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์ถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่ง และได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด แต่ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันมี 7 ชนิด ดังนี้ (Murray, n.d., unpagged อ้างอิงใน สุรางค์ ใควตระกูล, 2544, หน้า 156)

- 3.1 ความต้องการที่จะใฝ่สัมฤทธิ์
- 3.2 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น
- 3.3 ความต้องการที่จะมีความก้าวหน้า
- 3.4 ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง
- 3.5 ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น
- 3.6 ความต้องการที่จะแสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน
- 3.7 ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการนิยามยกย่องนับถือ ทำให้บุคคลอื่นเห็นความสำคัญของตน ความต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ก็ปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ

##### 1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 113) แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในแตกต่างจากแรงจูงใจภายนอก ที่ว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกตามความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

##### 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

เฮบบ์ (Hebb, n.d., unpagged อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 113) เสนอแนวคิดซึ่งเน้นทางด้านชีวภาพที่อธิบายถึงบุคคล ชอบที่จะค้นหาสิ่งเร้าใจ ระดับของสิ่งเร้าใจเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ถ้าระดับสิ่งเร้าใจต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความปรารถนาของคน บุคคลก็จะเกิดแรงจูงใจภายในเพิ่ม

ไวท์ (White, n.d., unpagged อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 113 ) เสนอแนวคิดว่าคุณคนมีสมรรถภาพและความสามารถ ซึ่งสามารถจัดการเอาชนะสิ่งแวดลอมและสถานการณ์

เซโจนซ์ (Zajonce, n.d., unpagged อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 113 ) เสนอแนวคิดว่าคุณคนมีความปรารถนา และประพฤติตามความปรารถนา ความเชื่อ ความคิด การรับรู้ ค่านิยมของตน

สกินเนอร์ (Skinner, n.d., unpagged อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541, หน้า 125 - 126) ผู้คิดค้นทฤษฎีเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement theories of motivation) โดยเชื่อว่าพฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรงจะเกิดขึ้นซ้ำๆ กัน แต่พฤติกรรมที่ไม่ได้รับการเสริมแรงจะไม่เกิดขึ้นซ้ำๆ ผลที่เกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมเสริมแรงของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะเป็นสิ่งกำหนดระดับแรงจูงใจของเขา ตัวเสริมแรง มี 2 กรณีคือ

1. ตัวเสริมแรงทางบวก (positive reinforcers) เช่น เงิน ค่ายกย่องชมเชย การยอมรับงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง การประกาศเกียรติคุณ การขึ้นเงินเดือน การจัดสิ่งแวดลอมในการทำงานให้สะดวกสบาย

2. ตัวเสริมแรงทางลบ (negative reinforcers) เช่น การขู่ที่จะลงโทษ การตัดเงินเดือน การไล่ออก การลดตำแหน่ง การไม่เลื่อนระดับ การย้ายไปทำงานอื่นที่ไม่ต้องการ

แนวคิดการจูงใจของเจลเลอร์แมน (Gellerman' theories of motivation) (Gellerman, n.d., unpagged อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2531, หน้า 126) แนวคิดนี้มีความเชื่ออยู่บนสมมติฐานที่ว่า คนจะต้องถูกควบคุมจากภายนอกวิธีการจูงใจตามแนวคิดจึงแบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ 1) วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบังคับ การข่มขู่ที่จะปลดออกจากงาน 2) วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการให้ผลตอบแทนหรือการให้รางวัลแนวคิดการจูงใจของพอร์เตอร์และลอร์เลอร์ (Porter and Lawler, n.d., unpagged อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2531, หน้า 126) หรือเรียกว่าทฤษฎีแห่งผลผลิตและการตอบสนองของความพอใจ (productivity and satisfaction Porter and Lawler's model) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวคิดนี้แบ่งผลตอบแทนออกเป็น

1. ผลตอบแทนภายใน (intrinsic rewards) จะเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยตรงก็ต่อเมื่องานดังกล่าวมีความท้าทายที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำได้สำเร็จ เป็นรางวัลแก่ตัวเองทำให้บุคคลรู้สึกดี ชื่นชม พึงพอใจในผลงาน ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

2. ผลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) ได้แก่เงินเดือน และความมั่นคงของงาน

การจูงใจตามแนวคิดของโทมัส (Thomas, n.d., unpagged อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2531, หน้า 126) หรือเรียกว่าความปรารถนา 4 ประการของ Thomas (Thomas' s four wishes) มีดังนี้

2.1 ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย (security and safety isles) หมายถึง การที่มีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น มีรายได้พอสมควรแก่การครองชีพ ไม่มีข้อวิตกกังวลว่าจะถูกกลั่นแกล้งใดๆ ทั้งสิ้นและได้รับความยุติธรรม เป็นอาชีพที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตทั้งครอบครัว และทรัพย์สินจึงสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้แก่งานได้อย่างเต็มที่

2.2 ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ (esteem wishes) โดยปกติแล้วมนุษย์มักมีความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญ ผู้บริหารที่ฉลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียนคนอื่น โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการตำหนิติเตียนเป็นการทำลายความทะเยอทะยานของบุคคลให้สูญสิ้นไป ดังนั้นควรจะยกย่องสรรเสริญเขาให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ ด้วยการแสดงออกด้วยคำพูดที่ไพเราะการยกย่องให้เกียรติ

2.3 ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ (cognitive wishes) ตามธรรมชาติคนเรามีแรงขับดันให้อยากรู้อยากเห็น อยากค้นคว้า อยากสำรวจ อยากเล่น อยากแก้ปัญหา อยากเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ความอยากเหล่านี้จูงใจให้แสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันอยู่เรื่อยไปโดยไม่มีสิ้นสุด

2.4 ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน (belonging and love wishes) ตามปกติคนเราต้องการให้คนอื่นแสดงออกต่อตนเองในทางที่ดี ให้ความรัก ความสนใจ เห็นอกเห็นใจยกย่องนับถือ ยอมรับในความเป็นมิตร การสนับสนุนร่วมมือแนะนำช่วยเหลือให้ความอบอุ่นและปลอดภัยเมื่อได้รับการตอบสนองด้วยดีแล้วก็จะสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างง่ายดาย และสบายใจ ความสำเร็จความพอใจในงานก็จะเกิดขึ้น ขวัญและกำลังใจในการทำงานก็สูง

ทฤษฎีการจูงใจ 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, n.d., unpagged อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 100 – 104) ผู้คิดค้นทฤษฎี Herzberg's Two – Factor Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่าคนเรามีความต้องการ มี 2 อย่าง คือ ความต้องการต่อปัจจัยภายนอก ที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน และความต้องการต่อปัจจัยมูลเหตุจูงใจที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานซึ่งแยกจากกันแต่มีผลกระทบต่อจิตใจและพฤติกรรมหลายอย่างพบว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้นจากการทำงาน เขาจะพูดว่าสภาพแวดล้อมและนโยบายขององค์กรไม่

ยุติธรรม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี เงินเดือน สวัสดิการต่ำ เช่นนี้ แสดงว่าเกิดความไม่ยุติธรรมในการทำงาน ไม่มีการจัดองค์การที่ดี เมื่อพนักงานมีความรู้สึกพอใจเกี่ยวกับงาน ก็จะบรรยายถึงลักษณะที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น งานน่าสนใจ เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องที่ได้ทำงานดี หรืองานที่ให้โอกาสพวกเขาได้พัฒนาความก้าวหน้า เอิร์ชเบิร์กแบ่งปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน ออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (dissatisfiers) หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงงานในองค์การให้ดีขึ้น เป็นปัจจัยที่หากขาดไปคนจะเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ความมั่นคงของงาน สถานภาพ เงื่อนไขการทำงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (satisfiers) หรือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทุ่มเทความพยายามในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้คนทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะของงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ หรือการยกย่องในความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest needs theory) (Murray, n.d., unpagged อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 117) ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมี 4 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตร (need for affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (need for autonomy) หมายถึง ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (need for power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ผู้คิดค้นทฤษฎีลำดับความต้องการ หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี ERG (Existence Relatedness Growth theory) (Alderfer, n.d., unpagged อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 117) ทฤษฎีนี้เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของ

มนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

แมคเซลแลนด์ (McClelland) ผู้คิดค้นทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ (McClelland's acquired – needs theory) (McClelland, n.d., unpagged อ้างอิงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 117 ) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ความต้องการของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) หมายถึง บุคคลต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน จะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกผันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น
3. ความต้องการอำนาจ (need for power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขัน หรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกมา ในการทำงานระดับความพยายามของบุคคลในการทำงานสามารถอธิบายจากแรงจูงใจภายใน 2 ลักษณะดังนี้

1. ที่ตั้งของสาเหตุและผล เมื่อพฤติกรรมเกิดจากแรงจูงใจภายใน การรับรู้ของบุคคลจะอยู่

ภายใต้การควบคุมของตัวเอง ตรงกันข้ามถ้าการรับรู้ของบุคคลว่าความสำเร็จของงานเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก บุคคลก็จะคาดหวังถึงรางวัลค่าตอบแทนที่จะได้รับจากภายนอก

2. รางวัลและค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการจูงใจภายในเช่นกัน รางวัลและค่าตอบแทนจะทำให้คนเกิดความมั่นใจถึงควมมีสมรรถภาพ เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ส่วนคำตำหนิหรือกล่าวโทษ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความไร้สมรรถภาพของตนเอง ไม่สามารถตัดสินใจหรือเชื่อถือตนเอง จะลดแรงจูงใจภายในได้เช่นกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อรู้สึกว่าขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใด แรงจูงใจเป็นแรงขับและผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมแสดงออกมา แรงจูงใจเป็นพลังที่ชี้นำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจสูงก็จะมี การแสดงออกไปในทางที่ดี

### 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 120) กล่าวว่า ความสำเร็จของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในดังนี้

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ทักษะที่มีต่องาน ความรู้ที่กว้างขวางนั้นมีคุณค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนความอิสระในการทำงาน ความสามารถที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน

สรุป จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานทำให้ทราบว่าบุคคลแต่ละคนมีความต้องการแตกต่างกัน คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยจะไม่ให้ความสนใจที่จะทำงานผลการปฏิบัติงานก็ไม่มีประสิทธิภาพ

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคนทุกคน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลที่ดีทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และองค์การ สำหรับการศึกษานี้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา โดยแบ่งเป็นความหมายของการ



พัฒนาตนเอง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ขั้นตอนการ  
พัฒนาตนเอง และวิธีการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของการให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้  
ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา (2537, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า  
หมายถึง การที่บุคคลปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องรู้จักตัวเองดีว่า  
ต้องการอะไร โดยเป็นการทำให้ตนมีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหา  
ความรู้จากข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง  
อย่างต่อเนื่อง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541, หน้า 21) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคล  
พยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิมทำให้สามารถดำเนิน  
กิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาตนเองด้วย  
ตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิก  
ที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของ  
ตนเอง

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546, หน้า 7) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง  
การเสริมสร้างความรู้ การปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ตน  
รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งการพัฒนาด้านร่างกาย และจิตใจ

จากความหมายของการพัฒนาตนเองที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง  
หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในด้าน  
ต่างๆ ซึ่งทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่  
การงานและช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

### 2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญ  
ของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542, หน้า 237) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเพื่อให้เรียนรู้เท่า  
ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดย  
ผู้ที่รักการค้นคว้ามุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

สมิต อาชวณิชกุล (2534, หน้า 175) การเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่นๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา (2537, หน้า 1) กล่าวว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จไม่ว่าจะในด้าน การเรียน การงาน หรือการดำรงชีวิตส่วนตน จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักพัฒนาตนเอง

ลัทธีกาล ศรีวะระมย์ และ จิรศักดิ์ จิยะจันทร์ (2538, หน้า 139-140) กล่าวว่าการพัฒนาของนักบริหารเป็นหัวใจของการพัฒนาองค์การ เป็นหนทางที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะสามารถทำ สิ่งที่แตกต่างกัน เป็นการนำ เอาจุดแข็งขององค์การออกมาใช้ และโน้มน้ำหนักให้ บุคลากรมีผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น และมีการอุทิศ เสียสละมากขึ้น

ชาญชัย อาจิ้นสมาจาร (2540, หน้า 111) กล่าวว่าผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและ บุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่นๆ จะต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่าย จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นและ จะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540, หน้า 86) กล่าวว่าการพัฒนาตนเองจึงเป็นการป้องกัน กำจัด และบำบัดความบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายและจิตใจ เป็นการแก้ปัญหาทุกชั้นตอนของ ชีวิต เพื่อนำชีวิตของตนให้บรรลุความสำเร็จสูงกว่าระดับธรรมดา โดยใช้ความสามารถได้อย่าง เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของสังคม

เม็กกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson and Pedler, 1992, p.3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน โดยการเลือก พัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยทุกคนควรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อว่าทุกคนจะสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเป็นหนทางนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตต่อไป

### 3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ซึ่งสามารถสรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง สามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ผลดีต่อตนเอง ผลดีต่อคนอื่น และผลดีต่อหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองและทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ (เรียม ศรีทอง, 2542, หน้า 164) ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติภารกิจแก้ไขปัญหา พัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน เรียนรู้งาน และวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน และเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น (อัมพิกา ไกรฤทธิ, 2533, หน้า 229) นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหประชาชาติใหม่จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศเรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญ ให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดตั้งที่กล่าวมาแล้ว และเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนาตนให้เป็นคนดี มีน้ำใจแห่งการเสียสละใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตนเพื่อเพิ่มความมีจิตใจสูงในตนคนให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่ตนในการพัฒนาตนเอง (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543, หน้า 127-128)

3.2 ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่าง หรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป (เรียม ศรีทอง, 2542, หน้า 165)

3.3 ผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์กรใดเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ด้วยการเรียนรู้ในงานกระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเป็น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2543, หน้า 148) โดยการปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง จะส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ (เรียม ศรีทอง, 2542, หน้า 165)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย คือ ทำให้ตนเองได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่น โดยเป็นแรงผลักดันให้ผู้อื่นเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง และส่งผลต่อองค์กร โดยองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

#### 4. ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง สรุปขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 177-178; เวียม ศรีทอง, 2542, หน้า 155-164; ภาตรี พัฒนรังสรรค์, 2544, หน้า 108)

4.1 การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสภาวะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเอง ในด้านสภาพทางกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม (ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออกและความสัมพันธ์กับผู้อื่น) สถิติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน (ความรู้ทั่วไป การตัดสินใจ ความสามารถพิเศษ) โดยทุกคนควรรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน

4.2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สถิติปัญญา ความสามารถของตน เพื่อจำแนกลักษณะที่ดีลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

4.3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

4.4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

4.5 การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

4.6 การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

4.7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการดูว่า การทดลอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด หากมีข้อบกพร่องให้ทบทวนดูว่ามีปัจจัยอะไรที่

นอกเหนือจากที่วางแผนไว้ ย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินพบว่าสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงานและทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไปอีก

## 5. วิธีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรนั้นเป็นการที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์การสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือ บทความ และเอกสารต่างๆ ให้พนักงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของพนักงานนี้อาจเป็นไปโดยการศึกษาค้นคว้า การฝึกอบรมหรือเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการโดยการศึกษาดูด้วยตนเองโดยมิได้มีวุฒิเพิ่มขึ้น หากแต่มีคุณภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 89-90) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้จำแนกการพัฒนาตนเองเพื่อใช้ในการวิจัยนี้ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการศึกษาค้นคว้า

### 5.1 ด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร โดยการจัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 89-90) เป็นกระบวนการวางแผน ปรับทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ในการเรียนรู้ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล พร้อมกับความพึงพอใจในปัจจุบันและบรรลุความต้องการของหน่วยงานในอนาคต (Wilson, 1999, p.4) ช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร (บรรยงค์ โตจินดา, 2543, หน้า 194)

#### 5.1.1 จุดมุ่งหมายของความต้องการด้านการฝึกอบรม มีดังนี้

(กุลธนา ธนาพงศธร, 2530, หน้า 182)

5.1.1.1 เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ฝีมือในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเต็มกำลังความสามารถและลดความเสียหายให้น้อยลง

5.1.1.2 เพื่อได้เข้าใจนโยบาย ความมุ่งหมายขององค์การ เข้าใจ กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

5.1.1.3 เพื่อพัฒนาทำที่ความพึงพอใจ และบุคลิกภาพในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศและ กำลังขวัญในการทำงาน

5.1.1.4 เพื่อฝึกฝนเพิ่มทักษะการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ การแก้ไข สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดีขึ้น การรักษาความปลอดภัยและการจัดอันดับความสำคัญของงาน เป็นต้น

5.1.1.5 เพื่อเตรียมรับงานใหม่ และความก้าวหน้าในการทำงาน มีสายงานอาชีพที่กว้างขวาง ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเลื่อนระดับ หรือย้ายไปทำหน้าที่ใหม่ ตำแหน่งเท่าเดิม

## 5.2 ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การ โดยการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เป็นการศึกษาด้วยตนเองโดยมิได้มีวุฒิเพิ่มขึ้น หากแต่มีคุณภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นในทางที่เป็น ประโยชน์แก่องค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 89-90) โดยแนวทางที่จะ พัฒนาตนเองทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ การแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง การติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ การคบหาสมาคมกับผู้รู้ (ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา, 2537, หน้า 1)

## 5.3 ด้านการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นการศึกษาหลังจากได้เข้าเป็นพนักงานและทำงานกับองค์การมา ระยะเวลาหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถโดยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม โดยมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาหรือวุฒิการศึกษา อื่นๆ ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้อาจโดยการให้รับ เงินเดือนระหว่างลาหรือไม่ก็ได้ ตามแต่ข้อตกลงทำสัญญากัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 89-90)

### 5.3.1 จุดมุ่งหมายของความต้องการด้านการศึกษาต่อ มีดังนี้

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533, หน้า 312)

5.3.1.1 เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ การศึกษาเป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้หลักสัจจะอันเป็นความจริงของชีวิต ให้ผู้ศึกษาเข้าใจในศาสตร์ซึ่งสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพ

5.3.2.2 สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร การศึกษาเป็นปัจจัยกำหนดทางไปสู่ตำแหน่งสำคัญๆ ในองค์กร

5.3.2.3 ก่อให้เกิดค่านิยม การศึกษาก่อให้เกิดค่านิยมซึ่งจะมีอิทธิพลต่อมันสมองขององค์กร รวมทั้งทัศนคติของบุคคลนอกองค์กรในด้านภาวะการทำงาน

5.3.2.4 เกิดความรู้ ความชำนาญ การศึกษาทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลผู้ร่วมอยู่ในแรงงานระดับหนึ่ง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับตามปีพุทธศักราช ดังนี้

ธนิศร พิบูลแถว (2542) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากรมกำลังพลทหารอากาศ โดยทำการศึกษาราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ จากจำนวนตัวอย่าง 177 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศมีสภาพการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ ได้แก่ เพศ ยศ และตำแหน่ง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สายงานที่สังกัด อัตราเงินเดือน และปัจจัยบรรยากาศขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

วิเชียร แก่นไร่ (2542) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยทำการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 420 คน จากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการหลายวิธีโดยเรียงลำดับที่ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ คือ การสำรวจตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ 2) การพัฒนากาย คือ การดูแลสุขภาพ

ร่างกาย การออกกำลังกาย 3) การพัฒนาจิต คือ การดูแลรักษาสุขภาพจิต การบริหารจิต ส่วนปัญหาในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน คือ ขาดความต่อเนื่องในการสำรวจตนเอง ขาดเอกสารการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หลักสูตรการจัดฝึกอบรมยังไม่ตรงกับความต้องการ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการไปศึกษาดูงาน ขาดข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอขาดความต่อเนื่องในการปรับปรุงตนเอง ขาดการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือจากผู้มีประสบการณ์ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนากายและพัฒนาร่างจิต

สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยทำการศึกษาคู่มือสอนวิชาพลศึกษาในโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ประสบการณ์สอนระดับการศึกษา การศึกษาดูงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ปราณีต แต่งอ่อน (2545) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครื่องเบทาโกร โดยทำการศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครื่องเบทาโกร จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานที่ปฏิบัติงานในฟาร์ม เครื่องเบทาโกร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง สำหรับอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งอายุการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ โดยทำการศึกษาพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 359 คน จากสังกัดสำนักงานใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีระดับการพัฒนาตนเองปานกลาง โดยประเด็น

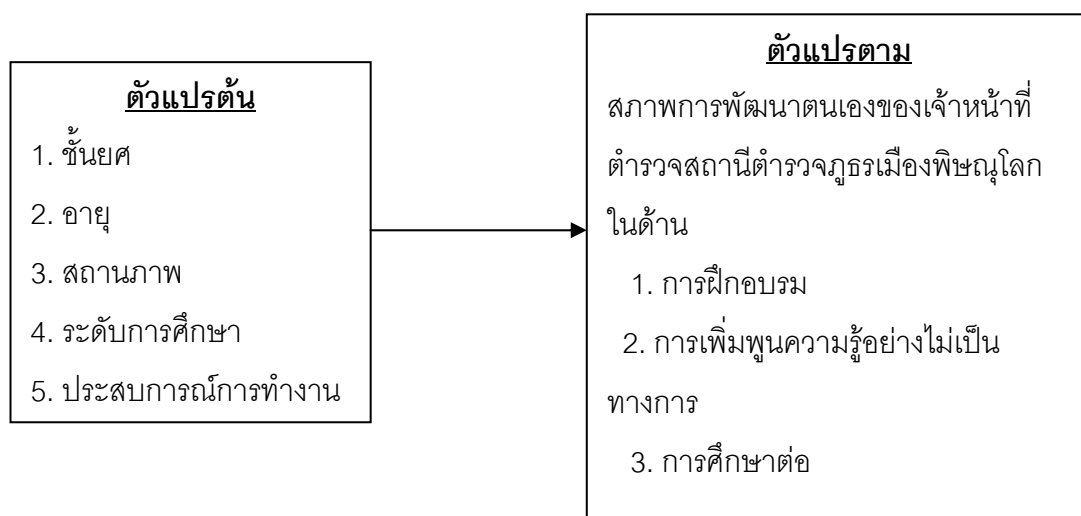


ของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่เพศ สถานภาพสมรส อายุงานในธนาคาร ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบ SCB Intranet พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

วารภรณ์ คงสาหร่าย (2548) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่อายุ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนการอบรมและพัฒนา ผลตอบแทนในการทำงานและความคาดหวังในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย